



Observatoire National de l'ESS / CNCRES

Formations transversales en économie sociale et solidaire et insertion professionnelle

Rapport d'étude

Conduite de l'étude :

Pauline Petot et Elisa Braley

Observatoire National de l'ESS - CNCRES

Ligne directe : 01 44 70 74 57

Avril 2012

Le Conseil National des Chambres Régionales de l'Economie Sociale et Solidaire (CNCRES) tient à remercier l'ensemble des personnes qui ont donné le temps et les compétences nécessaires à la bonne conduite de cette étude :

- La Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire d'Auvergne, plus particulièrement Pauline Petot, Christian Lamy et Marianne Charrondière.
- Les membres du Comité de pilotage de l'Observatoire national de l'économie sociale et solidaire qui ont pu appuyer le déroulé de cette étude.
- Les responsables et enseignants des 72 formations répertoriées par cette étude, plus particulièrement :
 - Laurent GARDIN de l'Université de Valenciennes,
 - Michel ABHERVE de l'Université de Marne-La-Vallée, également RIUESS,
 - Bertrand SOURDET de l'Université Clermont 1,
 - Jérôme BLANC de l'université Lumière Lyon 2,
 - Marius CHAVELLIER de l'Université Toulouse 2,
 - Laurence DESSAUVE de l'Université Lyon 3,
 - Odile CASTEL de l'Université Rennes 1,
 - Monique De SAINT LOUVENT du CNAM Nord-Pas-de-Calais,
 - Yann REGNARD de l'Université de Brest,
 - L'Association ESS-Team et sa présidente Sabine Le SAUX.
- Les salarié-e-s et élu-e-s des Chambres Régionales de l'Economie Sociale et Solidaire (CRESS) pour leur contribution à la conduite de l'étude, plus particulièrement à l'identification des formations en économie sociale et solidaire.
- L'ESPER, réseau de L'Economie Sociale Partenaire de l'Ecole de la République, plus particulièrement Fanélie CARREY-CONTE.

Le CNCRES remercie enfin les financeurs qui ont permis la réalisation de cette publication :

**La Direction Générale de la Cohésion Sociale
et
L'Association des Régions de France en partenariat avec la Caisse des Dépôts.**

SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| 1/ PROPOS INTRODUCTIFS..... | 5 |
| 1.1/ Éléments de contexte et enjeux..... | 5 |
| 1.1.1/ Les jeunes, l'emploi et l'Économie Sociale et Solidaire | 5 |
| 1.1.2/ L'emploi dans l'Économie Sociale et Solidaire : quelques caractéristiques..... | 6 |
| 1.1.3/ Travailler dans l'Économie Sociale et Solidaire : quelles compétences, avec quelles formations ?..... | 7 |
| 1.2/ Objectifs..... | 8 |
| | |
| 2/ NOTE MÉTHODOLOGIQUE | 9 |
| 2.1/ Le champ de l'étude | 9 |
| 2.1.1/ Éléments de définitions..... | 9 |
| 2.1.2/ Les formations ciblées dans le cadre de l'étude sur l'insertion des jeunes diplômés issus de formations en Économie Sociale et Solidaire | 9 |
| 2.1.3/ L'année de référence | 10 |
| 2.2/ Méthodologie et sources de données..... | 10 |
| 2.2.1/ Les sources de données | 10 |
| 2.2.2/ Une démarche de recherche-action | 11 |
| 2.2.3/ Recensement et qualification des formations en Économie Sociale et Solidaire en France..... | 11 |
| 2.2.4/ Enquête sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés | 11 |
| | |
| 3/ FORMATIONS DEDIEES A L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE EN 2012 | 14 |
| 3.1/ Le répertoire des formations en ESS | 14 |
| 3.2/ Caractéristiques des formations en ESS | 14 |
| 3.2.1/ Des formations délivrant des diplômes élevés | 14 |
| 3.2.2/ Une bonne répartition sur le territoire national..... | 16 |
| 3.2.3/ Une multiplication des offres de formations depuis les années 90..... | 17 |
| 3.2.4/ L'Économie Sociale et Solidaire : un enseignement pluridisciplinaire..... | 17 |
| 3.2.5/ Une présence importante des professionnels et des mises en situation en entreprises.. | 18 |
| 3.2.6/ Des formations transversales, sectorielles ou métier ?..... | 18 |
| 3.3/ Principales observations..... | 19 |

| | |
|--|-----------|
| 4/ L'INSERTION PROFESSIONNELLE A L'ISSUE DES FORMATIONS EN ESS..... | 20 |
| 4.1/ Caractéristiques de l'échantillon | 20 |
| 4.2/ Situation d'emploi des anciens diplômés issus de formations en ESS | 22 |
| 4.2.1/ Caractéristiques des postes occupés | 22 |
| 4.2.2/ Une certaine forme de précarité à l'entrée dans la vie active..... | 25 |
| 4.2.3/ Satisfaction des répondants par rapport à leur situation professionnelle actuelle | 27 |
| 4.2.4/ Évolutions professionnelles envisagées par les répondants..... | 29 |
| 4.3/ Contribution de la formation à l'insertion professionnelle dans l'ESS..... | 32 |
| 4.3.1/ Avis des répondants sur leur formation en ESS | 32 |
| 4.3.2/ Vitesse d'insertion des étudiants en ESS | 35 |
| 4.3.3/ Le type de cursus suivi a-t-il un impact sur l'insertion des étudiants ? | 36 |
| | |
| 5/ CONCLUSIONS ET PRECONISATIONS | 39 |
| | |
| 6/ BIBLIOGRAPHIE | 43 |
| | |
| 7/ ANNEXE : questionnaire d'enquête..... | 44 |

1/ PROPOS INTRODUCTIFS

En 2011, l'Observatoire National de l'ESS, porté par le Conseil National des CRESS, a mené une étude sur les « Départs à la retraite des effectifs salariés de l'ESS et les stratégies des entreprises pour y faire face » (étude DALR-CNCRES 2011). Deux tiers des personnes interrogées dans le cadre de cette étude considèrent que travailler dans l'ESS nécessite des compétences particulières, mais ne chercheront pas forcément à engager des personnes sortant de formations dédiées à l'ESS. En parallèle, on note que les jeunes de moins de 25 ans sont minoritaires dans l'ESS (ils représentent 8% des effectifs salariés contre 13% des effectifs dans le secteur privé classique). Enfin, seulement un tiers des répondants ayant une politique de recrutement des jeunes de moins de 25 ans déclare favoriser le recrutement de jeunes ayant suivi une formation ESS¹. Cela pose la question de l'adéquation entre les formations en ESS existantes et les besoins des établissements employeurs de l'ESS, ainsi que la question des débouchés de ces formations.

Face à ces constats, le CNCRES et l'Association des Régions de France, en partenariat avec la Caisse des Dépôts, ont souhaité conduire une étude dans l'objectif d'alimenter les réflexions sur l'adéquation entre les formations dédiées à l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) et les besoins à venir dans les entreprises du secteur pour assurer le renouvellement des salariés. Ces travaux s'inscrivent dans la continuité des conclusions de l'étude « Départs à la retraite des effectifs salariés de l'ESS et stratégies des entreprises pour y faire face » réalisée par l'Observatoire national de l'ESS en 2011.

1.1/ ÉLÉMENTS DE CONTEXTE ET ENJEUX

1.1.1/ LES JEUNES, L'EMPLOI ET L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Quelle que soit la génération, obtenir un diplôme à la fin de ses études reste le meilleur moyen de se protéger du chômage.

En effet selon différentes études menées par le CEREQ², en 2010, et 3 ans après leur sortie d'étude, 73% des anciens diplômés sont en emplois, et la majorité en CDI ou fonctionnaires. Ce taux est de 85% pour les diplômés de l'enseignement supérieur, et de 48% pour les non diplômés. Le taux de chômage est de 18%, et ce sont les non diplômés qui sont les plus touchés avec un taux de chômage de 40%, contre 9% chez les diplômés de l'enseignement supérieur.

Également, on note une évolution importante des conditions d'emploi (stabilité du poste, rémunération, temps de travail etc.) entre le premier emploi occupé à la sortie des études et la situation salariale 3 ans après. Ainsi, la vraie question n'est pas l'âge ni l'expérience ou le niveau d'étude des « entrants » sur le marché du travail, mais plutôt l'entrée dans le monde du travail.

¹ Source : Insee, Dads 2008 – Traitement : Observatoire National de l'ESS - CNCRES et résultats de l'étude « Départs à la retraite des effectifs salariés de l'ESS et stratégies pour y faire face » - Observatoire National de l'ESS – CNCRES

² « Bref, Génération 2004 – des jeunes pénalisés par la conjoncture », CEREQ, 2008 / « Le diplôme : un atout gagnant pour les jeunes face à la crise », CEREQ, 2011

En parallèle, il ressort des stages de recherche réalisés par le MRJC³ (Mouvement Rural de Jeunesse Chrétienne) que les jeunes sont plutôt attirés par l'Économie Sociale et Solidaire. Ainsi, 36% des jeunes souhaitent travailler dans l'ESS, principalement les personnes qui ont une expérience professionnelle ou bénévole. Également, plus les étudiants sont diplômés, plus c'est un secteur qui les intéresse. Or l'ESS n'est pas le secteur où les jeunes sont le mieux représentés...

1.1.2/ L'EMPLOI DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE : QUELQUES CARACTERISTIQUES

Selon l'étude DALR-CNCRES 2011, les jeunes de moins de 25 ans sont minoritaires dans l'ESS : ils ne représentent que 8% des effectifs salariés contre 13% des effectifs dans le secteur privé classique. Plus nombreux, les salariés de plus de 50 ans représentent près de 27% des effectifs salariés de l'ESS.

Si on s'intéresse à la répartition des effectifs salariés de l'ESS par catégorie socio-professionnelle (CSP), on y dénombre peu d'ouvriers (13%), et une forte proportion d'employés (37%) et de professions intermédiaires (33%). Les cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises représentent 17% des effectifs salariés, dont plus de la moitié de femmes (54%). Et près de deux cadres sur cinq ont 50 ans et plus, et un sur cinq a plus de 55 ans.

Entre 2008 et 2018, 335 000 salariés de l'ESS prendront leur retraite, dont 55 000 cadres. Ainsi, les chefs d'entreprises, cadres et professions intellectuelles supérieures constituent la CSP la plus concernée par les départs à la retraite.

Anticiper le renouvellement des équipes salariés et bénévoles et organiser la transmission de la culture et des compétences des séniors vers les juniors est donc un enjeu de taille auquel les entreprises de l'ESS devront rapidement faire face.

79% des personnes interrogées lors de l'étude DALR-CNCRES 2011 envisagent de recruter de nouvelles personnes pour faire face aux départs, et 45% pensent organiser la montée en compétences des équipes. Les renouvellements concerneront en priorité les postes de chefs d'entreprises, cadres et professions intellectuelles supérieures et les postes d'employés, ces deux CSP étant les plus touchées par les départs à la retraite.

Mais seulement un tiers des établissements touchés par les départs à la retraite et ayant prévu un recrutement ont une politique volontariste de recrutement des jeunes de moins de 25 ans. Et seulement un tiers de ces établissements souhaitent recruter des jeunes ayant suivi une formation en ESS.

Ainsi, alors que la mise en place des formations en ESS est relativement récente et en pleine croissance, se pose la question de l'adéquation entre les formations existantes et les besoins des établissements employeurs.

³ « Va y avoir du TAF », synthèse et compte-rendu des stages de recherche du MRJC – décembre 2011

1.1.3/ TRAVAILLER DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE : QUELLES COMPÉTENCES, AVEC QUELLES FORMATIONS ?

Selon l'étude DALR-CNCRES 2011, dans un contexte de concurrence accrue au sein d'une économie mondialisée, les salariés et dirigeants d'entreprises de l'ESS doivent posséder de nouvelles compétences ou des compétences particulières : connaissance du secteur et des politiques publiques, management, polyvalence, capacités de travail en équipe, adaptabilité etc. 73% des répondants à l'étude sur les départs à la retraite sont d'accord avec cette affirmation. Pour eux, ces compétences sont d'ordre éthique (76%), managérial (51%), gestionnaire (43%), éducatif (39%), politique (37%), ou technique (29%). On distingue ainsi 2 types de compétences à acquérir : les compétences métier (l'acquisition de compétences techniques en management par exemple) et les compétences transversales (comme la connaissance des principes de fonctionnement des entreprises de l'ESS).

En parallèle, on assiste à une mutation profonde de notre système économique mondial. Les structures de l'ESS, en particulier les banques et assurances, adoptent des stratégies de différenciation : la revendication de l'identité ESS devient un argument marketing qui correspond aux aspirations et qui suppose un personnel formé et conscientisé. En plus des compétences techniques ou métier, une connaissance de l'ESS dans sa globalité et sa transversalité devient ainsi incontournable, mais il n'est pas pour autant indispensable de suivre une formation spécifique pour acquérir ces connaissances. En effet, bon nombre de structures de l'ESS, notamment sur les secteurs cités, choisissent de recruter des techniciens et de les sensibiliser ensuite aux valeurs et principes de l'ESS via des formations internes.

Ainsi, pour une grosse majorité des répondants à l'étude DALR-CNCRES 2011, c'est l'expérience professionnelle ou bénévole qui joue un rôle prépondérant dans l'acquisition de ces compétences spécifiques, même si la formation reste importante. Enfin, les répondants comptent davantage sur une formation interne à l'entreprise (40%) que sur une formation universitaire spécifique (29%)

Les salariés et dirigeants de l'ESS doivent avoir des compétences spécifiques qui leur sont propres, quels que soient le secteur d'activité ou la forme juridique de l'entreprise. Et les dirigeants de l'ESS de demain devront être formés pour réussir à composer avec les spécificités des organisations de l'ESS dans un contexte économique de plus en plus tendu et complexe. Mais les offres de formation actuelles correspondent-elles aux besoins réels des entreprises de l'ESS ?

Car seulement 54% des répondants à l'étude DALR-CNCRES 2011 considèrent que le diplôme ou la qualification jouent un rôle important ou très important dans le processus de recrutement. Sont préférées les compétences relationnelles et sociales (80%), les cohérences avec les valeurs de l'établissement (79%), les savoir-faire techniques (75%) et l'expérience professionnelle sur des postes similaires (61%).

Pourtant, on observe depuis quelques années une multiplication des offres de formation en ESS. Ainsi, on dénombre en 2012, 72 formations en ESS (s'inscrivant dans notre champ d'étude à savoir des formations diplômantes et abordant l'ESS dans sa transversalité). Le nombre de formations en ESS proposées en France a donc été multiplié par 5 depuis les années 90.

Le paradoxe est qu'on observe une multiplication des formations universitaires alors que la notion même d'économie sociale et solidaire est quasi inexistante dans les secteurs de 1er et 2ème cycle, et peu reconnue comme discipline de recherche. Cela peut participer au manque de cohérence et de lisibilité des offres de formation existantes comme nous le verrons par la suite.

1.2/ OBJECTIFS

Au regard des différents constats énoncés jusqu'ici, se pose la question de l'adéquation entre les offres de formation en ESS et les besoins des entreprises de l'ESS. Il apparaît important d'anticiper les mutations pour que les formations d'aujourd'hui soient adaptées aux besoins de demain.

Ainsi, cette étude a eu pour objectifs de :

- **Objectif 1** : recenser des formations à l'ESS existantes et qualifier ces formations (nature du diplôme délivré, durée, taille des promotions, etc.).
- **Objectif 2** : chiffrer le nombre de jeunes diplômés ayant un emploi dans l'ESS 3 ans après l'obtention de leur diplôme et identifier les principaux débouchés : CSP, métier, famille d'entreprise, secteur public ou privé, domaine d'activité, etc.
- **Objectif 3** : formuler des pistes de réflexions / des préconisations pour améliorer la qualité des formations dispensées afin de répondre aux besoins futurs des entreprises de l'ESS, et de mieux coordonner et structurer les offres de formation entre elles.

Sont notamment traitées les problématiques suivantes :

La récente multiplication des formations dédiées à l'ESS permet-elle de faire face aux embauches à venir dans l'ESS ? Les jeunes diplômés issus de ces formations trouvent-ils un emploi dans l'ESS ? Ces formations sont-elles en adéquation avec les besoins de recrutement des entreprises ? Dans quelle mesure les diplômés délivrés par ces formations en ESS attestent-ils des compétences et expériences nécessaires pour répondre aux besoins actuels et futurs des différents employeurs dans le champ de l'ESS ? Quelles sont les attentes des professionnels de l'ESS ? Quelles doivent être les compétences des cadres de l'ESS ? Quel est l'apport objectif des enseignements dispensés dans leur situation professionnelle actuelle ? Quelles compétences acquises de par leur formation utilisent-t-ils le plus une fois en poste ?

Cette étude vise également à appuyer la mise en place de stratégies et politiques de la part des organismes de formation en Économie Sociale et Solidaire (ESS) et des réseaux de l'ESS.

2/ NOTE MÉTHODOLOGIQUE

2.1/ LE CHAMP DE L'ÉTUDE

2.1.1/ ÉLÉMENTS DE DÉFINITIONS

D'une façon générale, il existe deux de types d'accès aux formations de l'enseignement supérieur :

- **en formation initiale.** C'est le statut d'étudiant "classique". Il concerne les étudiants n'ayant pas interrompu leurs études depuis plus de deux ans, ou ceux qui n'ont pas interrompu leurs études et qui travaillent à temps partiel.
- **en formation continue.** Ce statut concerne les personnes salariées d'une entreprise, éventuellement en congé individuel de formation, les personnes ayant interrompu leurs études depuis plus de deux ans, les personnes en recherche d'emploi, ou les personnes qui n'ont pas interrompu leurs études mais qui travaillent à temps plein⁴. La formation continue concerne donc ceux qui ont quitté la formation initiale. Elle peut prendre différentes formes, dont la reprise d'études et validation des acquis et la valorisation des acquis de l'expérience. Les formes d'éducation populaire ou encore d'autoformation en font également partie. Toutefois, la formation professionnelle continue est sans doute la forme actuellement la plus connue.

Indépendamment du type de formation suivie (initiale ou continue), il existe également deux sortes d'organisation de l'année scolaire :

- **la formation "classique"** : une période de cours, suivi d'une période de stage le plus souvent.
- **la formation en alternance**, avec des rythmes d'alternance « cours – stages » différents d'une formation à l'autre. La formation par alternance désigne ainsi un système de formation qui intègre une expérience de travail où la personne concernée - l'alternant ou l'apprenti - va simultanément travailler en entreprise et suivre des cours dans un établissement d'enseignement.

2.1.2/ LES FORMATIONS CIBLEES DANS LE CADRE DE L'ÉTUDE SUR L'INSERTION DES JEUNES DIPLOMES ISSUS DE FORMATIONS EN ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Dans la définition de ses objectifs, cette étude devait porter sur les formations initiales diplômantes spécifiques à l'ESS, c'est à dire abordant l'ESS dans sa transversalité et sa globalité. Mais devant la grande diversité des types de formations proposées et des aménagements entre les temps d'enseignements et les expériences en entreprises, nous avons rapidement élargi notre cible en ne tenant plus compte du caractère de la formation (initiale ou continue). Nous nous sommes donc concentrés sur des **formations de l'enseignement supérieur effectuées en cursus initial ou continu et donnant lieu à l'obtention d'un diplôme homologué par l'Etat de type D.U., Licence ou Master.** Ces formations visent principalement des postes de « cadres intermédiaires » dans les structures de l'ESS.

La deuxième difficulté rencontrée a concerné le contenu même des formations. En effet, certaines formations, à la limite du champ de l'étude, c'est-à-dire un peu trop « spécialisées » pour être retenues au départ, l'ont tout de même été au vu de la notoriété de la formation délivrée ou de

⁴ Source : <http://crrm.u-3mrs.fr/web/article335.html>

l'appartenance à un réseau (d'enseignants-chercheurs, de chaire etc.). Ainsi, les choix de formations présentées incluent les formations reconnues par le réseau du RIUESS (Réseau Inter Universitaire de l'ESS), et la démarche de formations portée par le CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers).

Ces choix d'homologation des diplômes et de spécialisation des contenus ont impliqué de mettre de côté dans cette étude deux autres démarches complémentaires de formations en ESS :

- **les modules de formation qui peuvent être inscrits dans tout type de cursus** : droit, économie, gestion, santé, sociologie, géographie, communication, etc.
Conçus comme des modules de sensibilisation à l'ESS, ils permettent dans tout parcours de formations, au sein ou en dehors de l'enseignement supérieur, non seulement de faire connaître l'ESS, mais aussi d'ouvrir les débouchés professionnels des étudiants issus de ces formations vers l'ESS.
- **les formations portées par des acteurs de l'ESS en dehors de l'enseignement supérieur et destinées spécifiquement à des postes de dirigeants** d'organisations et entreprises de l'ESS, à l'image de celle proposée par l'Ecole de l'Entrepreneuriat en Economie Sociale (EEES) de Montpellier qui vise à renforcer la double compétence managériale économique et sociale des dirigeants de l'ESS, ou du Séminaire de Hautes études en Economie sociale créé à l'initiative du CEGES qui permet d'acquérir la dimension stratégique de la direction d'un groupe de l'économie sociale dans une économie de marché mondialisée. L'EEES a cependant entamée à ce jour une démarche d'homologation de ses formations.

La coexistence de ces trois types de formation assure une offre complémentaire et complète de formations en ESS.

2.1.3/ L'ANNEE DE REFERENCE

Concernant le deuxième objectif de l'étude, l'enquête s'est adressée à l'ensemble des étudiants issus de ces formations, avec une distinction entre les étudiants en formation initiale et ceux en formation continue. Notre étude a également porté un regard plus important aux devenir des étudiants 3 ans après l'obtention de leur diplôme (soit les étudiants ayant obtenu leur diplôme au plus tard en 2009), tout en s'intéressant également aux années n+2 et n+1 pour comparer la « vitesse d'insertion » des étudiants.

2.2/ METHODOLOGIE ET SOURCES DE DONNEES

2.2.1/ LES SOURCES DE DONNEES

Cette étude « Débouchés des formations en Économie Sociale et Solidaire » est essentiellement basée sur **l'exploitation et l'analyse de données qualitatives issues de trois sources distinctes et complémentaires** :

- La base de données constituée par le recensement des formations en Économie Sociale et Solidaire en France ;
- L'enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés issus de ces formations
- Une source documentaire variée (données existantes sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, formation des dirigeants en ESS, départs à la retraite des effectifs salariés de l'ESS... (la source documentaire complète est listée dans la bibliographie)).

2.2.2/ UNE DEMARCHE DE RECHERCHE-ACTION

Nous avons souhaité inscrire cette étude sur les débouchés des formations en Économie Sociale et Solidaire et l'insertion professionnelle des étudiants dans une démarche de recherche-action en trois étapes :

- Le recensement des formations existantes en ESS : LMD, Chaires, Ecoles.
- L'enquête auprès des responsables des formations sur l'insertion professionnelle des étudiants un an après l'obtention de leur diplôme, et auprès des étudiants diplômés sur leur insertion professionnelle 3 ans après l'obtention de leur diplôme.
- Des échanges avec les responsables des formations sur les résultats obtenus et les coopérations possibles. En raison des emplois du temps des enseignants, nous n'avons pas pu réaliser de réunion collective sur le temps imparti de l'étude, mais des entretiens individuels téléphoniques ont permis de mettre en discussion les résultats. Néanmoins, nous avons senti un fort intérêt de la part des responsables de formations en ESS pour disposer des résultats de cette étude.

2.2.3/ RECENSEMENT ET QUALIFICATION DES FORMATIONS EN ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE EN FRANCE

Cette base, réactualisée en janvier 2012, donne des informations qualitatives sur les formations diplômantes en Économie Sociale et Solidaire proposées en France.

Il s'agit ici principalement de recherches documentaires auprès des universités, Ecoles, Chaires etc. pour recueillir des données descriptives sur les formations dédiées à l'ESS proposées. Ces recherches ont été complétées par des appels téléphoniques et/ou des contacts mail pour obtenir des compléments d'informations. Un tableau de synthèse et une fiche détaillée par formation ont été réalisés selon la grille de lecture suivante :

- Année de création
- Taille des effectifs
- Niveau du diplôme
- Présentation des objectifs, du contenu des enseignements et des principaux débouchés
- Autres informations : modalités d'admission, types de formations proposés, intervenants, volume horaire, conditions de validation du diplôme
- Contacts et renseignements

2.2.4/ ENQUETE SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DIPLOMES

Réalisée en décembre 2011 et janvier 2012, elle donne des indications sur le nombre de jeunes diplômés ayant un emploi dans une organisation ou entreprise de l'ESS et sur les principaux débouchés : CSP, métier, famille d'entreprise, secteur public ou privé etc.

L'objectif était d'une part de recueillir les données existantes auprès des responsables de formations sur le parcours des jeunes diplômés au cours des années qui ont suivi l'obtention du diplôme, et d'autre part d'interroger les étudiants issus de ces formations sur leur parcours professionnel et leur situation d'emploi actuel. Pour ce faire, une enquête par questionnaire administré en ligne a été diffusée aux anciens étudiants via les secrétariats des formations initiales et continues recensées sur l'ESS.

La structuration du questionnaire

L'enquête contient trois parties principales :

- **La situation actuelle d'emploi des personnes interrogées** : les diplômés des formations en ESS sont-ils en emplois actuellement ? Si oui, quelle est la fonction occupée et depuis quand, dans quelle type de structure (ESS, privé hors ESS, public) et dans quel secteur d'activité ? Quel est leur ressenti par rapport à leur emploi actuel (en sont-ils satisfaits ? Correspond-ils à leurs attentes, à leur niveau d'étude, à leur spécialisation ? Quel est le degré de polyvalence de leur poste ? etc.) Combien de temps pensent-ils rester à ce poste ?
- **Le parcours des personnes interrogées depuis l'obtention de leur diplôme** : il s'agit ici de savoir ce qu'ont fait les étudiants dans les 6 mois qui ont suivi l'obtention de leur diplôme, notamment pour évaluer leur vitesse d'insertion professionnelle. Poursuite d'études ? Recherche d'emploi ? Réorientation professionnelle ?
- **L'impact de la formation suivie par les personnes interrogées sur leur parcours professionnel** : il s'agit ici de questionner les diplômés sur leur satisfaction par rapport à la formation suivie : est-elle reconnue par les professionnels de l'ESS ? A-t-elle eu un impact sur leur emploi actuel ? Leur a-t-elle permis de s'insérer rapidement dans un secteur en adéquation avec leur diplôme ?

L'échantillon

Dans le cadre de l'enquête en ligne, nous avons ciblé l'ensemble des étudiants sortants des 72 formations en ESS retenues dans notre étude depuis leur création. Le questionnaire est resté actif pendant 42 jours, soit 6 semaines, et a permis de recueillir 326 réponses au total (complètes ou partielles). Les résultats présentés ici portent uniquement sur les 295 personnes ayant répondu à la question 13 « Précisez l'intitulé et le lieu de votre formation », et dont la réponses coïncide avec la liste des formations ciblées dans cette étude. Ces 295 personnes constituent l'échantillon de référence de notre analyse.

Nous avons ensuite caractérisé cet échantillon en fonction de la situation actuelle d'emploi, et le parcours professionnel des répondants depuis l'obtention de leur diplôme. Il n'est pas considéré comme représentatif de l'ensemble des étudiants sortants de formations en ESS en France du fait du nombre restreint de formations concernées par les réponses. En effet, seules 16 formations (sur les 72 constituant le champ de l'étude) ont été citées, à savoir 22% des formations répertoriées.

En prenant en compte la date de création et la taille moyenne des promotions de ces 16 formations, nous arrivons à un taux de retour d'environ 13%. Ce taux de retour est indicatif en raison de la difficulté de mise à jour des bases de données mails des anciens étudiants, notamment pour les formations créées il y a plus de 15 ans, et de l'absence de données année par année sur le « taux de remplissage » de ces formations.

La diffusion en ligne

Afin de favoriser une collecte optimale d'informations nous avons choisi d'administrer le questionnaire par Internet via Limesurvey, en nous appuyant sur les secrétariats des universités. Deux relances ont été faites toujours par mail. L'enquête a été mise en ligne sur une période de 42 jours, du 21 décembre 2011 au 3 février 2012.

Le traitement des données

Pour le traitement des données du questionnaire, nous avons dans un premier temps choisi de garder l'ensemble des réponses de manière indifférenciée. En revanche, pour certaines questions spécifiques, nous avons séparé les réponses des étudiants en formation initiale de celles des étudiants en formation continue, afin de voir si le type de formation suivi avait un impact sur l'insertion dans le monde du travail ou l'emploi occupé. De la même manière, nous avons, sur certaines questions, différencié les répondants en fonction de l'année d'obtention de leur diplôme. Ces traitements sont spécifiés pour chaque graphique.

Limites de l'enquête

L'implication de certains professeurs dans la diffusion de l'enquête nous a permis de recueillir le ressenti des diplômés par rapport à celle-ci. Ainsi, certains ont trouvé que le questionnaire était très axé sur le statut de salarié, perçu comme « le seul qui vaille en matière d'emploi ». Les entrepreneurs ne se sont pas retrouvés dans les réponses proposées à la question n°1 « quelle est votre situation actuelle ? » car effectivement les termes « créateurs d'entreprises » ou « entrepreneurs » n'étaient pas cités. Ces statuts ont été assimilés dans la conception du questionnaire à une situation de CDI, mais ils n'ont pas été perçus comme tel par les créateurs d'entreprises et entrepreneurs qui ont répondu à l'enquête. Cette hypothèse n'avait pas été anticipée dans le questionnaire et a influé sur les questions 2 à 12 qui n'étaient accessibles que pour les personnes ayant répondu « CDI » ou « CDD » à cette première question. Or la majorité des créateurs ont coché la réponse « autre ».

3/ FORMATIONS DEDIEES A L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE EN 2012

3.1/ LE REPERTOIRE DES FORMATIONS EN ESS

Les 72 formations spécifiques à l'ESS répertoriées dans le cadre de cette étude ont été traitées sous forme de fiches (voir annexes) répertoriant des informations générales sur chacune d'elle, à savoir : une présentation des objectifs des enseignements dispensés, des débouchés, les modalités d'admission et d'obtention du diplôme, le type de formation et d'intervenants, le volume horaire, l'année de création et le nombre d'étudiants par promotion, ainsi que les contacts des responsables et secrétariats.

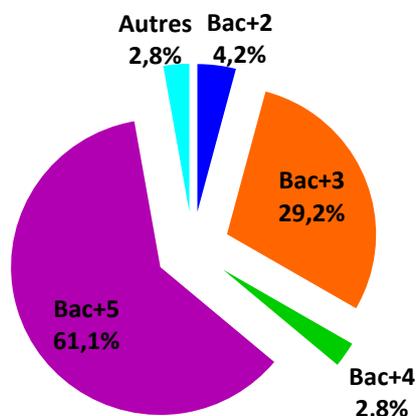
La recherche de ces informations n'a pas été toujours aisée, et a presque systématiquement nécessité un appel aux secrétariats. Certaines formations ont beaucoup évolué (changement d'intitulé, adaptation suite à la réforme Licence Master Doctorat, intégration de nouveaux modules au contenu pédagogique etc.), ce qui a complexifié la recherche de données.

- 4 fiches formations ont été entièrement complétées par des recherches d'informations sur les sites internet. Soit moins de 5,6%.
- 32 fiches formations ont pu être complétées grâce à des appels téléphoniques ou des mails aux secrétariats et responsables de formations. Soit 44,4%.
- 36 fiches formations ne contiennent pas l'ensemble des informations recherchées malgré les recherches internet et les relances auprès des secrétariats des formations, soit 50%.

3.2/ CARACTERISTIQUES DES FORMATIONS EN ESS

3.2.1/ DES FORMATIONS DELIVRANT DES DIPLOMES ELEVES

Graphique 1 : Répartition des formations recensées en ESS par niveau de diplôme en 2012



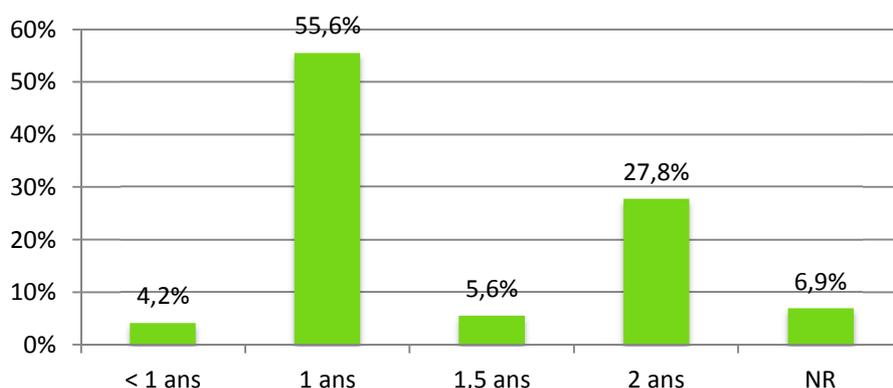
Plus de 61% des 72 formations retenues forment à un niveau Bac+5, 3% à un niveau Bac+4, 29% à un niveau Bac+3 et 4% à un niveau Bac+2 et un peu moins de 3% délivrent un autre diplôme, à savoir des diplômes privés d'études supérieures (délivrés par le CNAM).

Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne

Cela témoigne de la professionnalisation de l'ESS et de l'évolution des métiers : on demande, aux dirigeants notamment mais également aux postes de responsables de projet, d'être de plus en plus professionnels et avant tout des gestionnaires (Bac+5 ou diplôme spécialisé), alors que les générations précédentes étaient avant tout des militants.

Plus de la moitié des formations en ESS durent une année scolaire et un peu moins d'un tiers se déroulent sur deux ans.

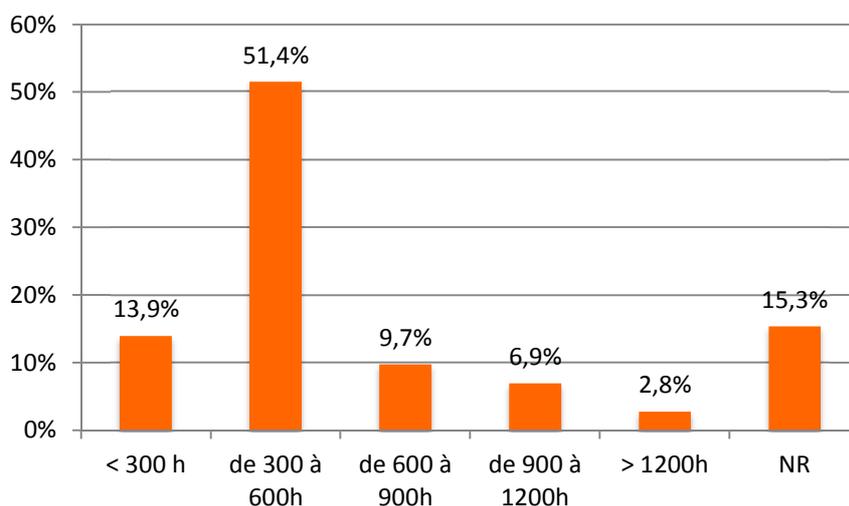
Graphique 2 : Durée des formations recensées en ESS en 2012



Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne / NR : non renseigné

En termes de volumes horaires également, il y a une forte prédominance de formations proposant entre 300 et 600 heures d'enseignement (51,4%).

Graphique 3 : Volume horaire des formations recensées en ESS en 2012



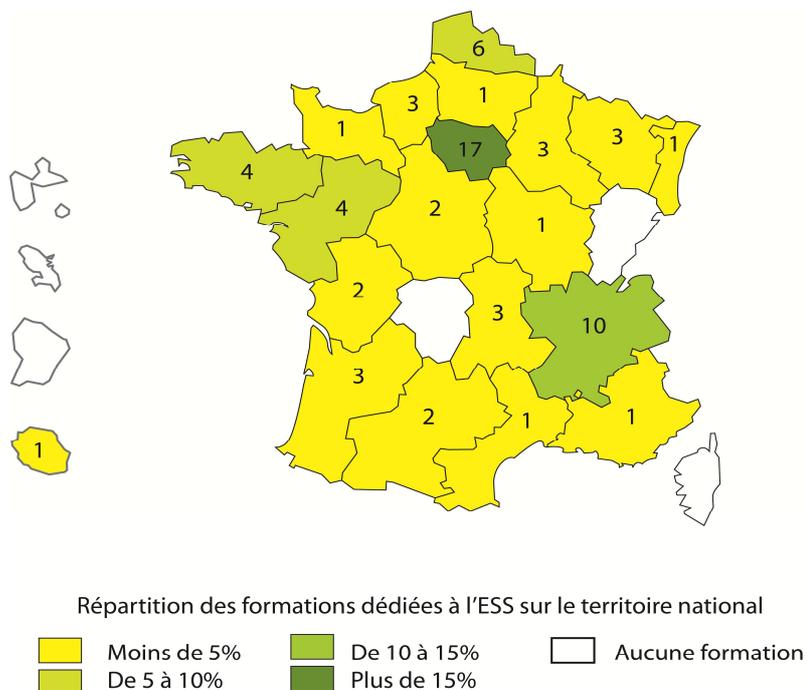
Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne / NR : non renseigné

La durée moyenne des formations en ESS est de 15 mois. Et le volume horaire moyen de 523 heures. On a ainsi beaucoup de formations assez étalées dans le temps, mais proposant un enseignement en discontinu ou en alternance (1 à 2 jours par semaine, une semaine par mois...), ce qui explique le faible taux horaires par rapport à la durée des formations.

3.2.2/ UNE BONNE REPARTITION SUR LE TERRITOIRE NATIONAL

Concernant la répartition géographique des formations, presque l'ensemble du territoire est couvert mais 2 régions se démarquent par la présence importante d'offres sur leur territoire : presque un quart des formations proposées se situent en Ile de France (23,6%), et 13,9% des formations en ESS se situent en Rhône Alpes.

Carte 1 : Répartition des formations recensées en ESS par région en 2012



Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne

S'il n'est pas étonnant d'observer une concentration importante d'offres de formation autour de Paris, il est en revanche étonnant de voir le dynamisme de la région Rhône Alpes sur le volet de la formation en ESS. La répartition de l'offre de formation sur ce territoire régional est pour sa part assez homogène aussi bien en termes géographique (4 formations en Isère, 3 dans le Rhône et 3 dans la Loire) que de diversité des types de formations proposées (5 formations de niveau Bac+3 ou 4 et 5 formations de niveau Bac+5).

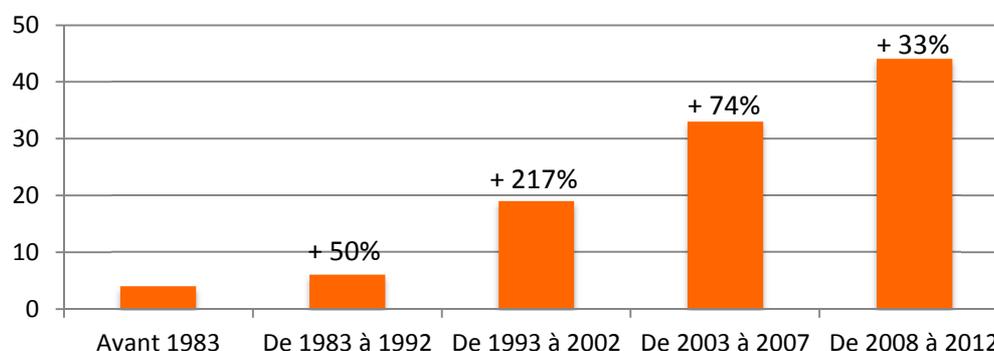
Pour les départements de la région Ile-de-France, la répartition est également assez égale hormis une mainmise de Paris qui concentre 7 formations sur les 17 de la région. Nous retrouvons ensuite 4 formations en Seine-et-Marne, 2 dans les Hauts-de-Seine, en Seine-Saint-Denis et dans l'Essonne.

La répartition sur le reste des régions est plutôt homogène : la région Nord-Pas-de-Calais est également bien pourvue en offres de formation, avec 8% des formations nationales (soit 6 formations), suivi des régions Pays-de-la-Loire et Bretagne, avec chacune 4 formations (6%). Viennent ensuite les régions Aquitaine, Auvergne, Champagne-Ardenne, Haute-Normandie, Lorraine et Provence-Alpes-Côte d'Azur, avec 3 formations (4%). 8 régions accueillent une ou deux formations, et 6 régions aucune (dont 3 hors France Métropolitaine).

3.2.3/ UNE MULTIPLICATION DES OFFRES DE FORMATIONS DEPUIS LES ANNEES 90

Concernant l'évolution du nombre de formations en Économie Sociale et Solidaire en France depuis 1976, date de la création de la première formation de notre recensement, nous avons pu la retracer sur les 44 formations pour lesquelles l'année de création est connue.

Graphique 4 : Evolution du nombre de formations recensées en ESS depuis 1976



Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne

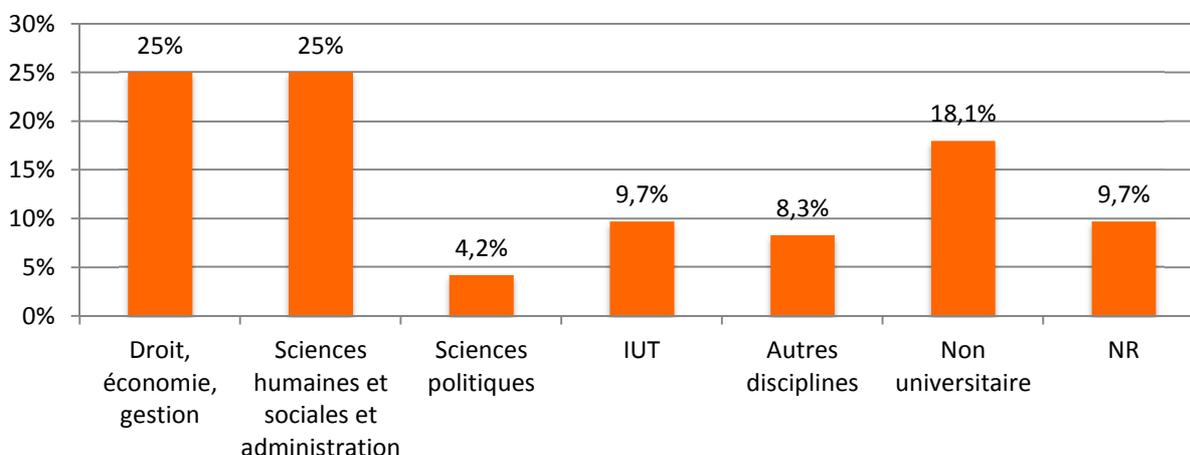
On remarque qu'avant les années 1990, les formations en ESS étaient très peu présentes : seulement 6 existaient en France avant 1992. En revanche, à partir des années 1990, il y a eu une explosion du nombre de formations en ESS : entre 1992 et 2002, le nombre de formations en ESS a plus que doublé, passant de 6 à 19. La croissance a ensuite continué, même si elle s'est légèrement atténuée. L'offre de formations en ESS entre 1992 et 2012 a ainsi été multipliée par quatre.

3.2.4/ L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE : UN ENSEIGNEMENT PLURIDISCIPLINAIRE

Il est intéressant de regarder le rattachement disciplinaire des formations en ESS étudiées. En effet, on dénombre autant de formations rattachées à une UFR de droit, économie, gestion qu'à une UFR de sciences humaines et sociales et d'administration.

On peut également constater que près de 80% de ces formations sont portées par les universités, et environ 20% par des écoles.

Graphique 5 : Rattachement disciplinaire des formations recensées en ESS en 2012

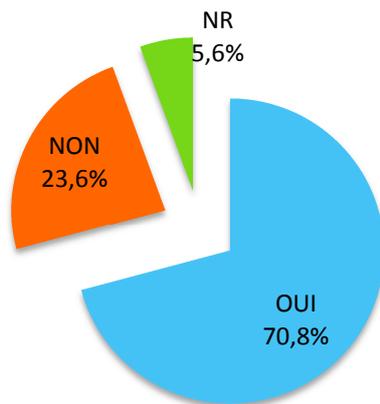


Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne / NR : non renseigné

3.2.5/ UNE PRESENCE IMPORTANTE DES PROFESSIONNELS ET DES MISES EN SITUATION EN ENTREPRISES

La totalité des 49 formations pour lesquelles nous avons obtenu cette information, proposent des interventions de professionnels dans les enseignements dispensés. Et une formation ne fait intervenir que des professionnels. Les 48 restantes proposent des cours dispensés conjointement par des universitaires et des professionnels. On note donc l'importance du caractère « professionnel » de ces diplômes.

Graphique 6 : Obligation de stage pour valider les formations recensées en ESS en 2012



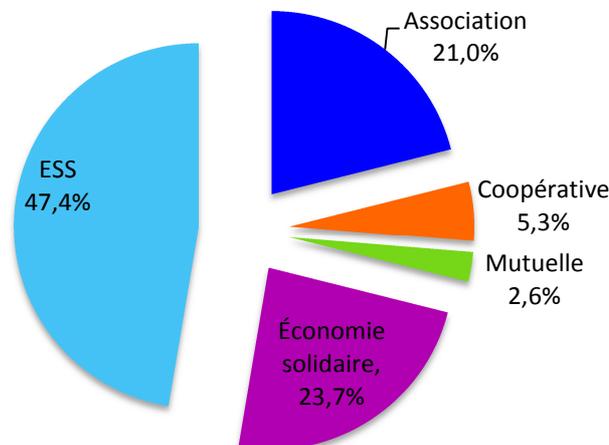
Près de deux formations sur 3 proposent un stage en entreprise pour valider la formation, et 45,8% des formations proposent l'alternance à leurs étudiants. L'immersion en entreprise, qu'elle soit faite au cours d'un stage ou tout au long du cursus grâce à l'alternance, semble également tenir une place importante dans la qualité des formations en ESS étudiées.

Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne / NR : non renseigné

3.2.6/ DES FORMATIONS TRANSVERSALES, SECTORIELLES OU METIER ?

Il faut faire la distinction entre la formation à l'ESS (dans sa transversalité) et la formation métier : toutes les formations n'ont pas le même objectif en termes d'apports de compétences, de connaissances et de débouchés. Nous nous sommes donc intéressés à l'occurrence de termes propres à l'ESS dans les intitulés des formations.

Graphique 7 : Occurrence des termes dans les intitulés des formations recensées en ESS en 2012



Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne / NR : non renseigné

Ainsi, presque la moitié des formations étudiées évoquent l'économie sociale et solidaire. Nous trouvons ensuite une part importante et quasi égale (un peu moins d'un quart) de formations consacrées à l'économie solidaire (solidarité internationale, insertion etc.) et au secteur associatif. Les coopératives et les mutuelles ne sont que très peu citées dans les intitulés des formations.

3.3/ PRINCIPALES OBSERVATIONS

On peut noter une très forte majorité de formations de niveau bac +5, avec un fort caractère professionnel présent tant au travers des enseignements proposés (intervenant hybrides : universitaires et professionnels), que des immersions en entreprise (alternance ou stage). On peut penser que ces formations cherchent à former des futurs salariés ou dirigeants de structures de l'ESS rapidement opérationnels.

Cependant, au regard du faible pourcentage de fiches complètes, la présentation de ces formations sur les sites internet des universités, écoles ou facultés n'est pas optimale. Il arrive régulièrement que les informations disponibles en ligne soient contradictoires, notamment concernant la durée des stages. De plus, la ramification importante des parcours et spécialisation des différents diplômes ne rend pas efficiente, voire attractive, la lecture que l'on peut avoir des différentes formations à l'ESS. Cela ajouté à l'évolution des intitulés et de l'organisation même de certaines formations n'a pas facilité leur suivi pour la mise à jour de la base de données dans le cadre de cette étude. Ces formations sont-elles une priorité/un enjeu pour les organisations qui les portent ? Pourquoi ne font-elles pas l'objet d'un effort plus important de communication ?

Ainsi, si l'on se met à la place d'un bachelier ou étudiant qui recherche une formation en ESS correspondant à ses envies, à ses valeurs et à ses attentes, le fait de se retrouver face à des informations contradictoires ou absentes, peut être mal perçu. La personne peut ressentir un manque d'intérêt et de valorisation de la part de l'université ou du centre de formation pour ces parcours, ce qui amoindrit leur visibilité et leur reconnaissance.

Par ailleurs, la multiplication rapide du nombre de formations à l'ESS à partir des années 90 peut laisser penser qu'une forte concurrence existe entre ces formations. Or la répartition géographique sur le territoire national est assez équilibrée et les régions qui concentrent un nombre important de formations ont une offre plutôt diversifiée et également bien répartie sur leur territoire infrarégional. Cependant, même si l'accès à cette donnée est difficile et complexe, nous observons un taux de remplissage insuffisant ou très insuffisant sur certaines formations. Certaines d'entre elles ne forment plus, faute d'étudiant ou d'un taux d'insertion satisfaisant. Ainsi, s'il ne semble pas y avoir de concurrence entre les formations en ESS au vu de leur répartition géographique, leur pertinence pourrait cependant être mise en cause quand les formations n'attirent pas et ne forment pas d'étudiants, en écho peut-être avec la faible lisibilité et visibilité de certaines de ces formations. Il semble cependant important en termes d'accessibilité de pouvoir proposer à minima un pôle de formation en ESS par région.

Enfin, l'évolution des intitulés des formations en ESS traduit-elle une adaptation ou un réajustement de ces formations par rapport aux besoins des acteurs ? L'accès important à ces formations en formation continue pourrait en témoigner. En d'autres termes, les formations en ESS ont-elles évolué avec l'évolution du secteur lui-même, et des métiers nouvellement créés qui sont apparus ? Et les étudiants qui en sortent sont-ils immédiatement « employables » ?

4/ L'INSERTION PROFESSIONNELLE A L'ISSUE DES FORMATIONS EN ESS

4.1/ CARACTERISTIQUES DE L'ECHANTILLON

Le questionnaire (voir annexe 2), administré en ligne, a été diffusé via les responsables des 72 formations par mailing. Hormis deux cas exceptionnels, l'étude sur l'insertion des étudiants en Économie Sociale et Solidaire a été plutôt bien accueillie par les professeurs, secrétariats et responsables des formations en ESS. La plupart ont transféré l'enquête en ligne aux étudiants en formation et anciens étudiants, et ont exprimés leur intérêt pour connaître les résultats de l'étude. Le questionnaire est resté actif pendant 42 jours, soit 6 semaines, et a permis de recueillir 326 réponses (complètes ou partielles). Les résultats présentés ici portent uniquement sur les 295 personnes ayant répondu à la question 13 « Précisez l'intitulé et le lieu de votre formation ». Ces 295 personnes constituent l'échantillon de référence de notre analyse.

Sur les 72 formations comprises dans le champ de l'étude, 16 formations sont citées, à savoir 22% des formations répertoriées. En prenant en compte la date de création et la taille moyenne des promotions de ces 16 formations, bien que nous n'ayons pu avoir connaissance des taux de remplissage de ces formations, nous arrivons à un taux de retour d'environ 13%.

Tableau 1 : Répartition de l'échantillon par diplôme obtenu

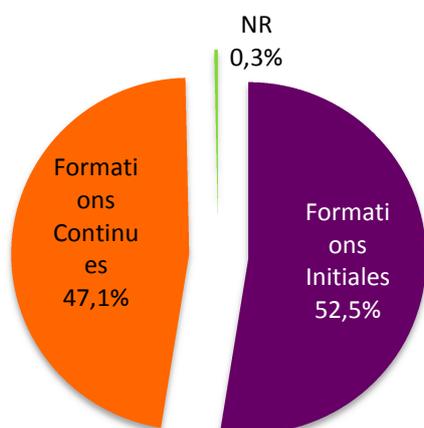
| | |
|---|-------|
| Master 2 Développement Local et Economie Solidaire - Université de Valenciennes | 22% |
| Master 2 RH: Economie Sociale - Organisation et Projet - Université Aix Marseille 2 | 19,7% |
| Master 2 Développement Local et Economie Solidaire - Université Lumière Lyon 2 | 18,3% |
| Licence Professionnelle Management des Organisations - Gestion des entreprises de l'économie sociale et solidaire - Université d'Auvergne | 11,9% |
| Master 2 Nouvelle Economie Sociale - Toulouse 2 | 5,8% |
| Master Economie et Gestion Publique spécialité Analyse de Projets - Rennes 1 | 4,7% |
| Responsable d'entreprises d'économie sociale et solidaire / Manager d'organismes à vocation sociale et culturelle - CNAM Nantes | 3,4% |
| Licence professionnelle Management des organisations, option Métiers de la gestion des associations - Paris X Nanterre | 3,1% |
| Master 2 Métiers de l'Insertion par l'Activité Economique (MIAE) - Nancy 2 | 2,7% |
| Master Développement et expertise de l'économie sociale - IEP Grenoble | 2,4% |
| Master 2 Spécialité Diagnostic social et Economie solidaire - Université de Rouen | 2% |
| Licence Professionnelle Droit et Gestion des Entreprises Associatives - Lyon 3 | 1,7% |
| Master Management des Organisations de l'Economie Sociale et Solidaire - Université du Maine | 1% |
| M2 AES Economie Appliquée ESS - Université Paul Verlain, Metz | 0,7% |
| Coopération internationale et ONG - IRIS Paris | 0,3% |
| Master Action Publique, Institutions et Economie Sociale et Solidaire - Lille 1 | 0,3% |
| TOTAL | 100% |

Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne

Cet échantillon n'est pas considéré comme représentatif de l'ensemble des étudiants sortants de formations en ESS en France du fait du nombre restreint de formations concernées par les réponses.

Pour le traitement des données du questionnaire, nous avons dans un premier temps choisi de garder l'ensemble des réponses de manière indifférenciée. En revanche, pour certaines questions spécifiques que nous nous posons, nous avons séparé les réponses des étudiants en formation initiale de celles des étudiants en formation continue, afin de voir si le type de formation suivi avait un impact sur l'insertion dans le monde du travail ou l'emploi occupé.

Graphique 8 : Répartition de l'échantillon par type de cursus suivi

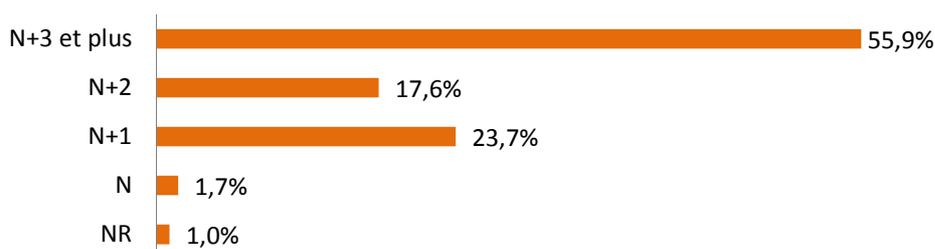


Sur les 295 personnes de l'échantillon, 155 étaient en formation initiale, 139 en formation continue (seule une personne n'a pas renseigné cette question).

Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne / NR : non renseigné

Nous avons obtenu une proportion importante de réponses de diplômés de 2011 (23,7%) et de 2010 (17,6%). Les diplômés d'avant 2005 sont peu représentés (entre 0,3% et 2,3% en fonction des années), notamment en raison de la difficulté de mise à jour des bases de données mails des anciens étudiants, en particulier pour les formations créées il y a plus de 15 ans. Nous avons donc classé les réponses en 4 catégories : les diplômés de l'année en cours, les diplômés 2011 et 2010, et enfin les diplômés depuis plus de 3 ans, à savoir ceux qui ont validé leur formation au plus tard en 2009.

Graphique 9 : Répartition de l'échantillon par la date d'obtention de leur diplôme



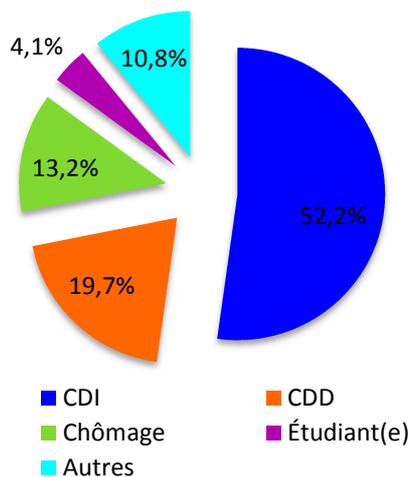
Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne / NR : non renseigné

Ainsi, 55,9% des répondants sont diplômés depuis 3 ans ou plus, 17,6% depuis deux ans, 23,7% depuis un an et 1,7% seront diplômés dans l'année.

Les étudiants ayant eu leur diplôme avant 2006 sont peu représentés. En effet, le mail n'était pas aussi utilisé qu'actuellement, et s'ils en avaient un, les personnes contactées en ont souvent changé. Il s'est donc avéré difficile de contacter de « très anciens » étudiants. Mais le cumul des personnes ayant eu leur diplôme avant 2009 permet d'avoir un panel intéressant concernant l'insertion des étudiants à N+3.

4.2.1/ CARACTERISTIQUES DES POSTES OCCUPES

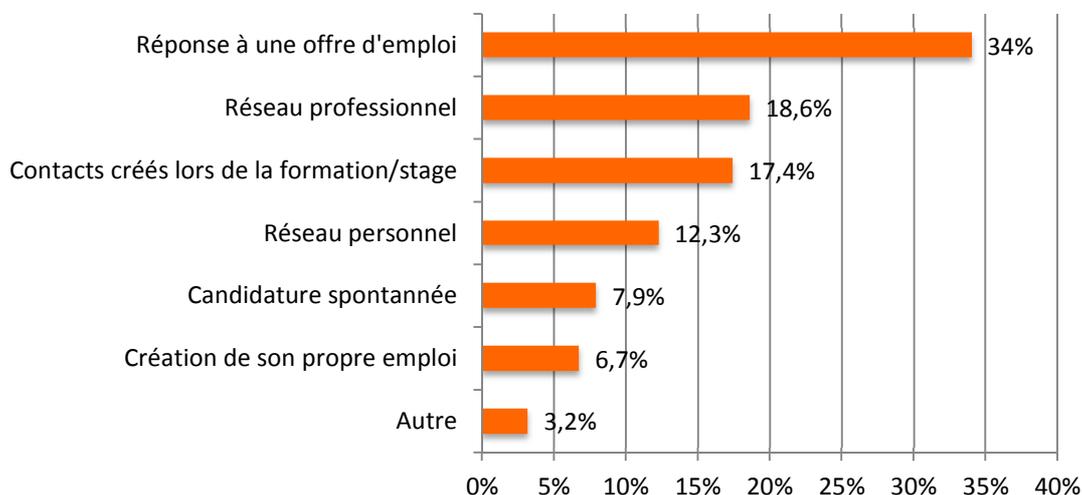
Graphique 10 : Répartition de l'échantillon selon la situation professionnelle du répondant



154 répondants sont en CDI, soit plus de la moitié des personnes interrogées. On compte ensuite 58 personnes en CDD, 39 au chômage, et 12 étudiants. Enfin, 32 ont déclaré être dans une situation « autre », ce qui correspond à du volontariat, du bénévolat, aux créateurs d'entreprise, consultants, fonctionnaires, gérants...

Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne

Graphique 11 : Répartition des répondants en CDI et CDD selon l'origine de leur poste

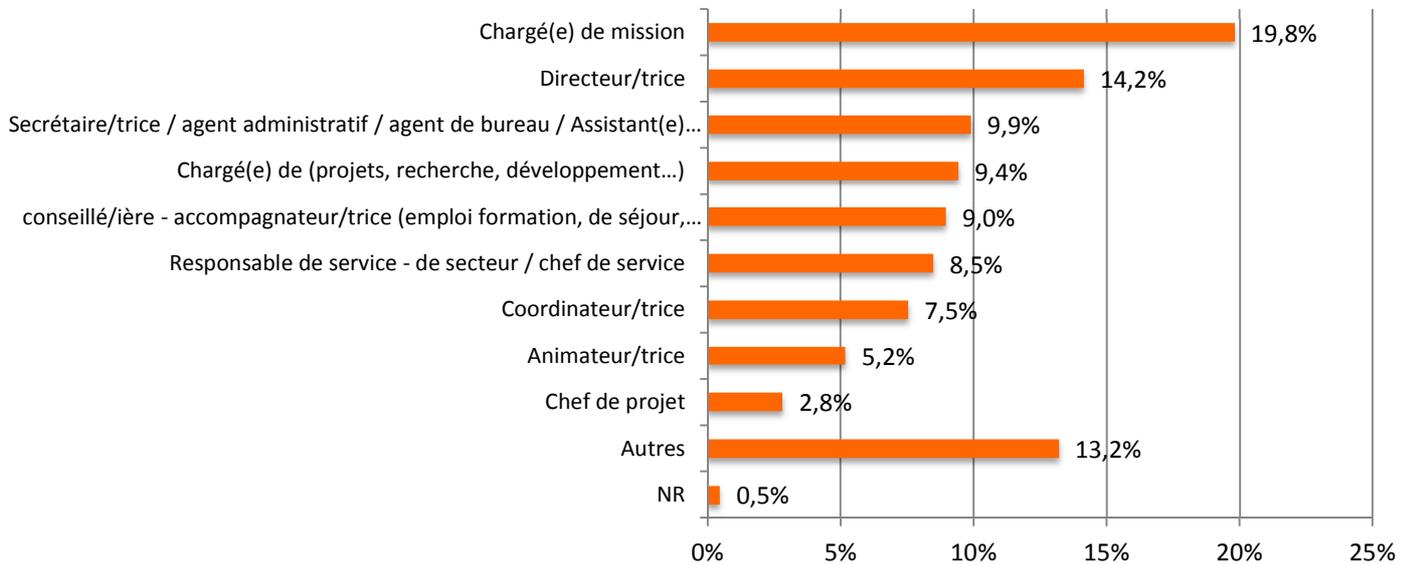


Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne

Plus d'un tiers des répondants ont accédé à leur poste actuel par la voie la plus classique : la réponse à une offre d'emploi. On note ensuite un fort impact du réseau professionnel (18,6%) et des contacts créés lors de la formation suivie ou lors du stage (17,4%). Le réseau personnel joue également un rôle important : 12,3% des répondants ont obtenu leur poste actuel par ce biais.

En fonction des réponses à la première question « quelle est votre situation actuelle » et des précisions obtenues grâce à la question suivante « Précisez l'intitulé de votre emploi actuel », nous avons pu classer les répondants par métiers, puis par grands groupes de métiers.

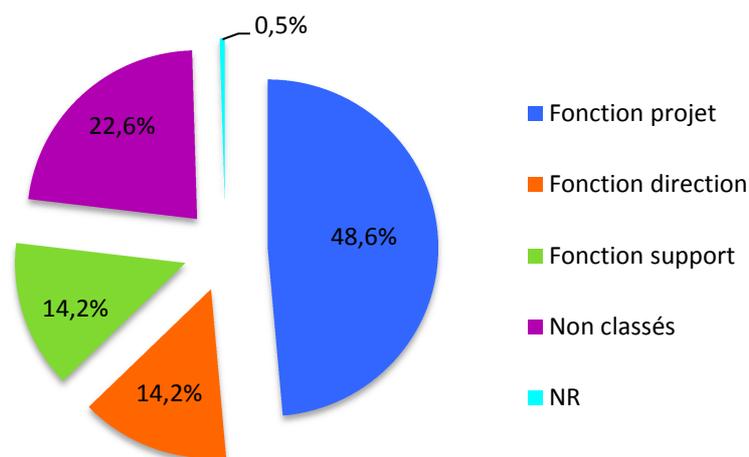
Graphique 12 : Répartition des répondants en CDI et CDD par métiers cités



Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne / NR : non renseigné

A la question « précisez l'intitulé de votre emploi actuel », plus de 40 métiers ont été cités sur les 212 personnes en emploi (CDI ou CDD). Les deux métiers les plus cités sont les postes de chargés de mission (19,8%) et de direction (14,2%). Viennent ensuite les postes administratifs : agent de bureau, agent administratif, secrétaire, assistant etc. (9,9%), puis pour 9,4% des répondants, les postes de chargé(e) d'étude, de recherche, de développement.

Graphique 13 : Répartition des répondants en CDI et CDD par groupe de métiers



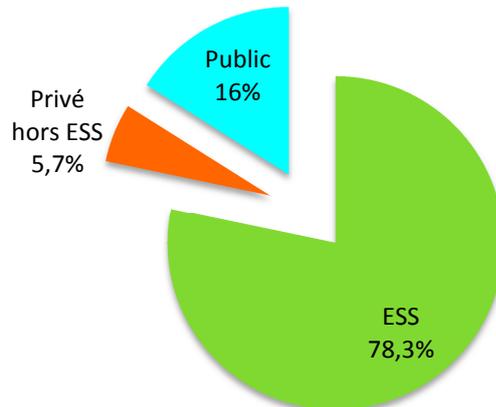
Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne / NR : non renseigné

Ainsi, presque la moitié des répondants (48,6%) appartiennent aux fonctions « projets » : chargé(e) de mission, de projet, d'étude, de développement, coordinateurs etc. Nous trouvons ensuite à part

égale, soit 14,2% des réponses, les fonctions de direction et les fonctions support (secrétariat, administration etc.). Les métiers non classés (qui correspondent à des métiers de l'enseignement, de la formation, de la santé, du social etc.) englobent 22,6% des réponses.

Il aurait été intéressant de croiser ces résultats avec les Catégories Socio-Professionnelles (CSP) des répondants. Malheureusement, nous ne disposons pas de ces informations dans le cadre du questionnaire.

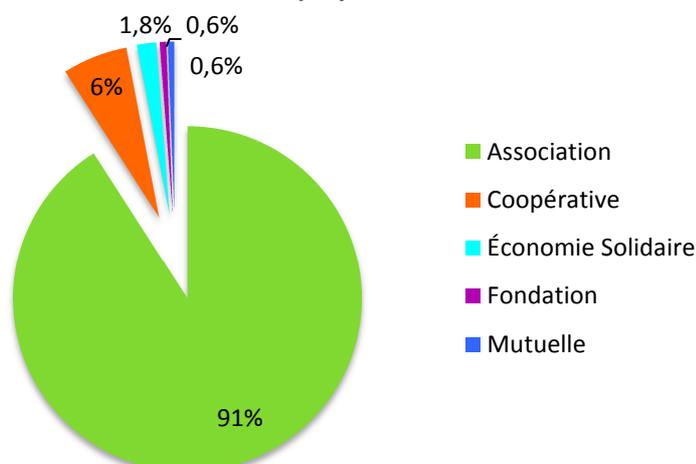
Graphique 14 : Répartition des répondants en CDI et CDD selon le statut de leur employeur



Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne

Près de 80% des répondants en emploi au moment de l'enquête travaillent dans une structure de l'ESS (78,3%). 16% travaillent dans le secteur public, et seulement 5,7% dans le privé hors ESS. Ces formations intéressent aussi le secteur public qui y trouve ses futurs techniciens en charge de l'ESS ou de la vie associative, et propose de nombreuses offres de stage en ce sens. Il serait intéressant de mesurer en parallèle l'offre de stage offerte par l'ESS, afin de voir dans quelle mesure la capacité des acteurs de l'ESS à offrir des stages de fin de cursus pour ces formations, leur permet de recruter des salariés en adéquation avec leurs besoins.

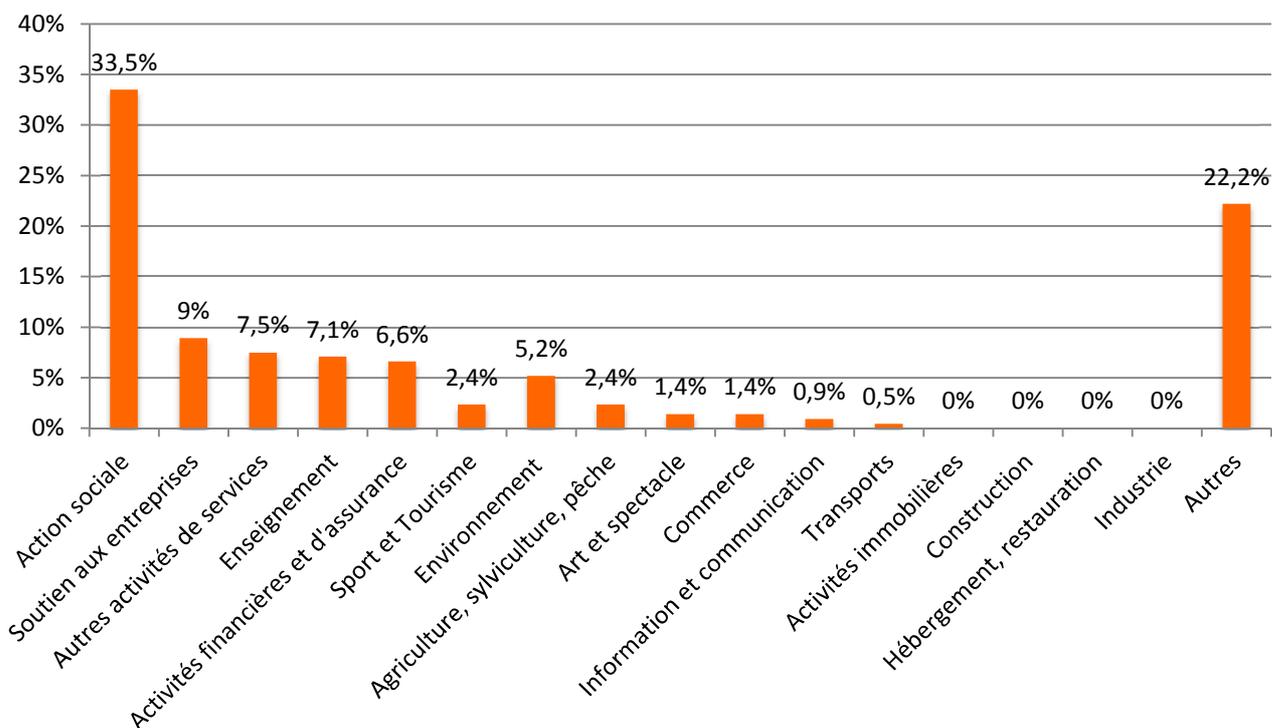
Graphique 15 : Répartition des répondants en CDI et CDD dans l'ESS selon la catégorie juridique de leur employeur



Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne

A l'image du poids des associations employeuses dans l'ESS, le principal employeur cité par les répondants est le secteur associatif : 91% des répondants travaillant dans l'ESS sont salariés d'une association. 6% travaillent dans une coopérative, 1,8% dans une structure de l'économie solidaire, et 0,6% dans une fondation ou une mutuelle. On peut supposer que les associations sont les plus demandeuses des profils issus de ces formations, contrairement aux coopératives, mutuelles et fondations moins à la recherche de ce type de profils.

Graphique 16 : Répartition des répondants en CDI et CDD selon l'activité de leur employeur



Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne

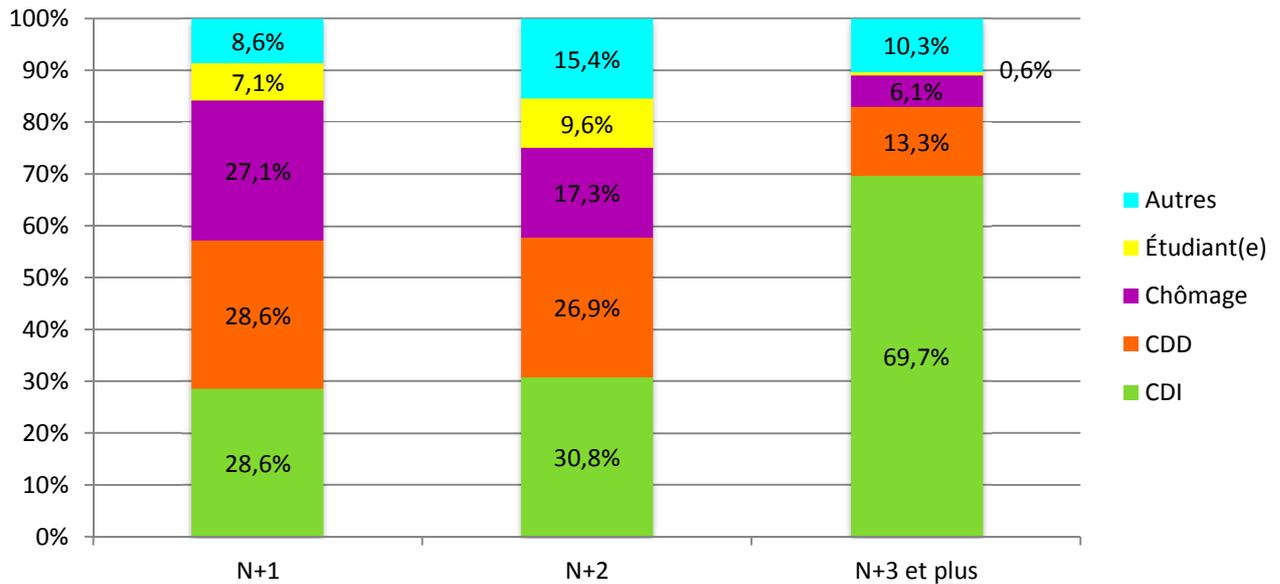
La majorité des répondants exercent dans quatre secteurs d'activité : 33,5% des répondants travaillent dans l'action sociale. Puis viennent les secteurs des services : 9% des répondants travaillent dans le soutien aux entreprises, et 7,5% dans les autres activités de services. L'enseignement représente 7,1% des établissements employeurs des répondants. Enfin, dans la réponse « autres » on retrouve le développement local, le secteur public, l'éducation populaire, l'éco-citoyenneté, la coopération décentralisée.

4.2.2/ UNE CERTAINE FORME DE PRECARITE A L'ENTREE DANS LA VIE ACTIVE

Plus on s'éloigne de l'année d'obtention du diplôme, plus la part de diplômés en CDI augmente. Ainsi, presque 70% des diplômés depuis 3 ans et plus sont en CDI, contre 30% pour les diplômés 2010, et 29% pour les diplômés 2011.

Inversement, les parts de personnes en CDD ou au chômage diminuent avec les années. Ainsi, moins de 14% des personnes ayant eu leur diplôme il y a eu plus de 3 ans sont en CDD, et moins de 7% sont au chômage, contre 29% et 27% pour les diplômés de 2011.

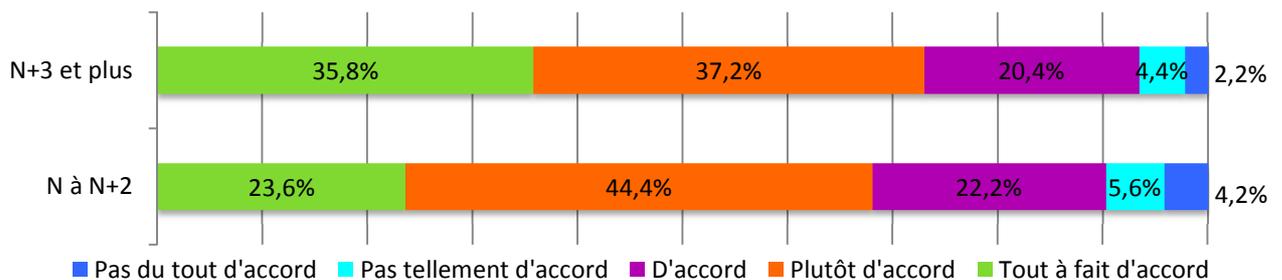
Graphique 17 : Répartition de l'échantillon selon la situation professionnelle du répondant et son année d'obtention du diplôme



Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne

Ces résultats coïncident avec les données fournies par les études du CEREQ,⁵ notamment sur l'insertion professionnelle des étudiants de la génération 2007 : 3 ans après l'obtention de leur diplôme, 73% des anciens diplômés sont en emplois, et la majorité en CDI ou fonctionnaires. Ce taux est de 85% pour les diplômés de l'enseignement supérieur, et de 48% pour les non diplômés. Également, ces enquêtes du CEREQ ont permis de mettre en exergue une progression importante des conditions d'emploi et une stabilisation des statuts durant les 3 premières années de la vie active.

Graphique 18 : Répartition des répondants en CDI et CDD en fonction de leur satisfaction par rapport au contenu de leur emploi actuel



Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne

La satisfaction par rapport à l'emploi occupé évolue également en fonction de la date d'obtention du diplôme, mais dans une moindre mesure. Ainsi, 73% des répondants diplômés depuis plus de 3 ans sont plutôt d'accord, voir tout à fait d'accord avec cette affirmation, contre 68% pour les diplômés depuis moins de 3 ans.

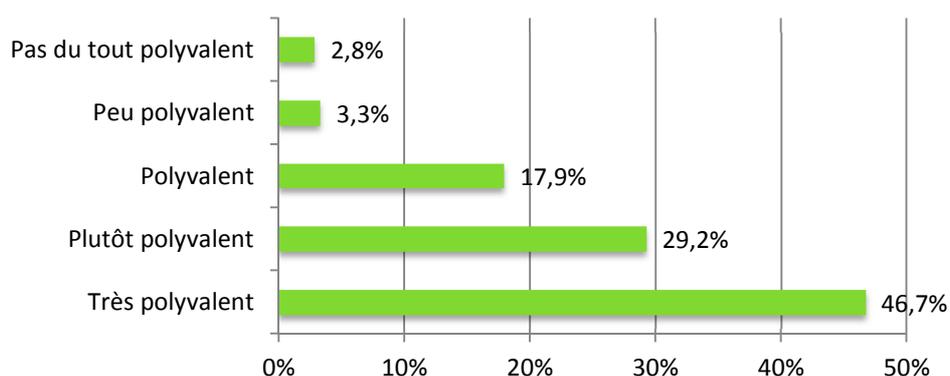
Ainsi, on remarque que les premiers emplois occupés sont plus souvent précaires (CDD) et apportent un degré de satisfaction moindre, quoi que très proche, des emplois occupés par la suite.

⁵ « Bref, Génération 2004 – des jeunes pénalisés par la conjoncture », CEREQ, 2008 / « Le diplôme : un atout gagnant pour les jeunes face à la crise », CEREQ, 2011

4.2.3/ SATISFACTION DES REpondANTS PAR RAPPORT A LEUR SITUATION PROFESSIONNELLE ACTUELLE

Nous nous sommes ensuite intéressés à la perception qu'ont les répondants de leur poste actuel. Et un des premiers constats porte sur la polyvalence du poste.

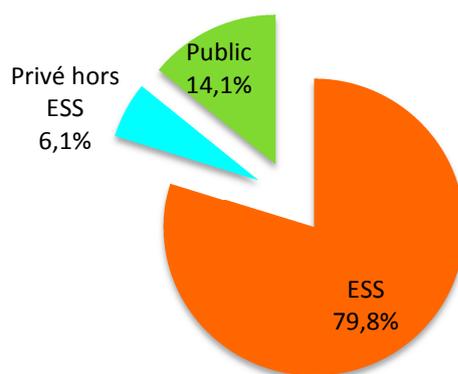
Graphique 19 : Répartition des répondants en CDI et CDD selon le caractère polyvalent de leur poste



Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne

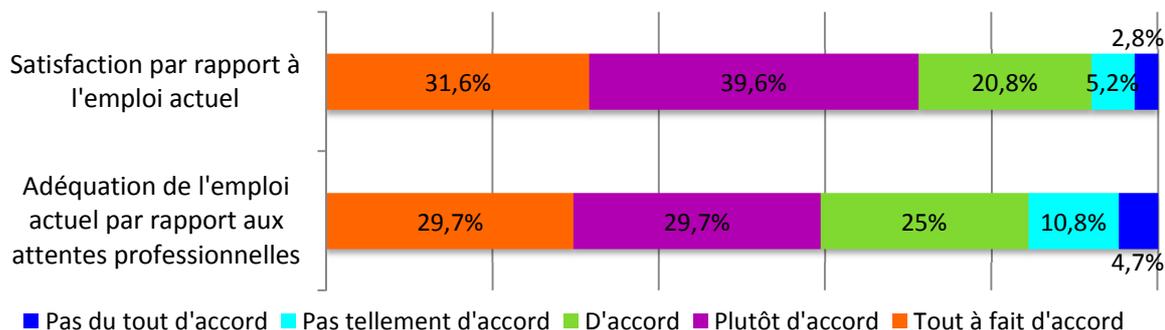
93,9% des répondants considèrent que leur poste est « polyvalent » à « très polyvalent ». Ils travaillent presque exclusivement dans une association (79,8%). Et près de la moitié le considèrent très polyvalent. A l'inverse, seulement 2,8% considèrent qu'il n'est pas du tout polyvalent. On peut ainsi penser que ces anciens étudiants occupent des postes diversifiés, moins spécifiques ou centrés sur une tâche, leur demandant des compétences multiples et une adaptabilité importante.

Graphique 20 : Répartition des répondants en CDI et CDD jugeant leur poste « très polyvalent » selon le statut de leur employeur



Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne

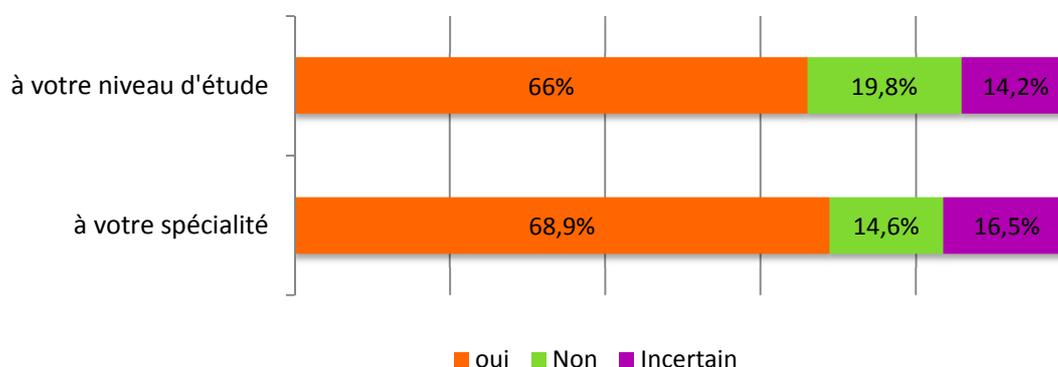
Graphique 21 : Répartition des répondants en CDI et CDD selon leur ressenti par rapport à leur poste



Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne

9 personnes interrogées sur 10 (92%) sont satisfaites de leur emploi actuel : à la réponse à cette question, 31,6% sont tout à fait d'accord, 39,6% plutôt d'accord, et 20,8% d'accord. La tendance est la même concernant l'adéquation de leur emploi actuel par rapport à leurs attentes professionnelles, même si elle est un peu moindre : 84,4% sont d'accord avec cette affirmation. Tout de même, 15,5% des répondants considèrent que leur emploi ne correspond pas à leurs attentes professionnelles.

Graphique 22 : Répartition des répondants en CDI et CDD selon l'adéquation de leur poste avec leur niveau d'étude et spécialité

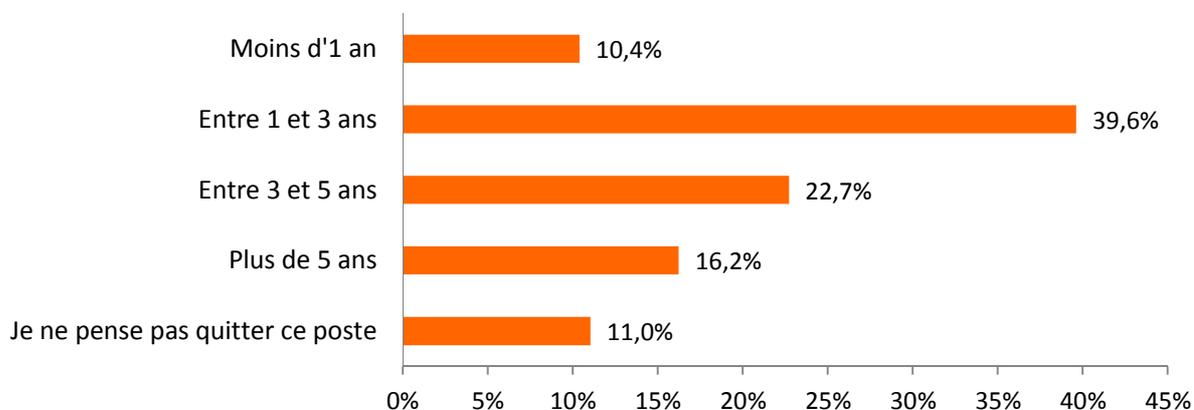


Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne

2 répondants sur 3 considèrent que leur emploi correspond à leur spécialité et leur niveau d'étude. Ainsi, même si leur poste ne coïncide pas avec leur parcours universitaire, cela n'empêche pas les répondants d'être globalement satisfaits de leur situation actuelle d'emploi.

4.2.4/ ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES ENVISAGÉES PAR LES RÉPONDANTS

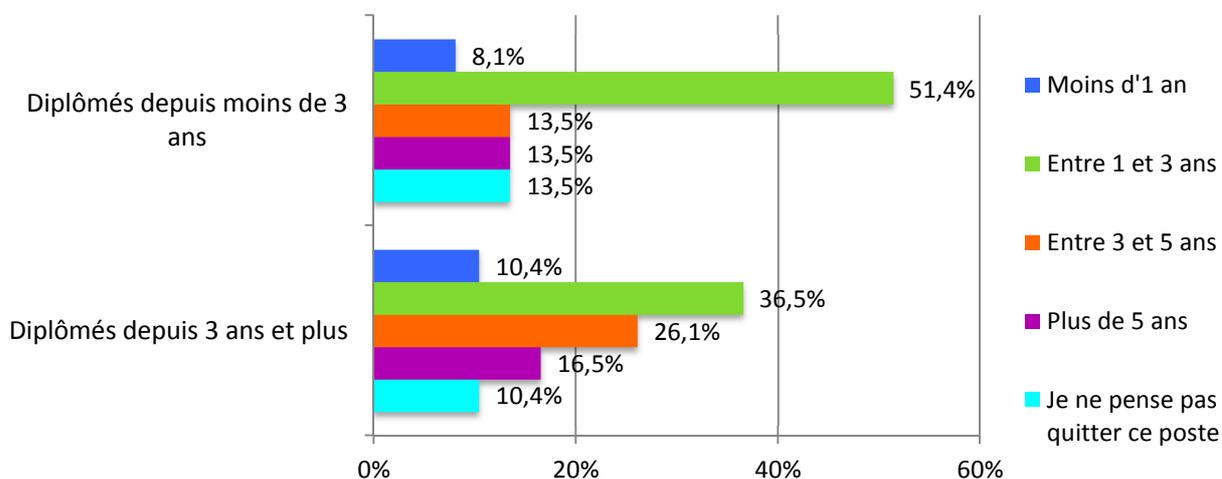
Graphique 23 : Répartition des répondants en CDI et CDD selon le temps qu'ils estiment rester en poste



Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne

Malgré une situation d'emploi plutôt satisfaisante du point de vue des répondants, la plupart d'entre eux ne pensent pas rester à long terme sur leur poste actuel. En effet, 39,6% pensent y rester entre 1 et 3 ans, et seulement 16,2% plus de 5 ans. Il sera intéressant de voir si cette tendance est la même chez les jeunes diplômés et ceux qui ont obtenu leur diplôme il y a plus de 3 ans.

Graphique 24 : Répartition des répondants en CDI et CDD selon la date d'obtention de leur diplôme et le temps qu'ils estiment rester en poste



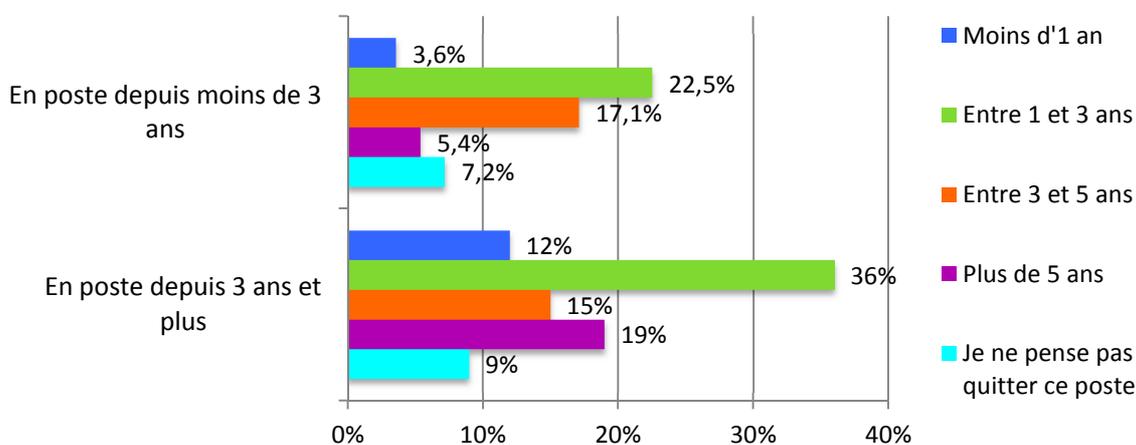
Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne

Cette tendance à rester sur le poste actuellement occupé entre un et trois ans seulement est encore plus accentuée chez les diplômés depuis moins de trois ans. Ainsi, plus de la moitié des diplômés depuis moins de trois ans en CDI pensent rester à leur poste actuel entre 1 et 3 ans, alors que ce taux est de 36,5% chez les diplômés depuis plus de trois ans. Cela pourrait s'expliquer par la volonté chez les nouveaux diplômés de se faire une expérience professionnelle significative de 1 à 3 ans avant de chercher un emploi qui correspond mieux à leurs attentes, à leur niveau d'étude ou à leurs qualifications. Cela pose la question du turnover sur les postes occupés par les nouveaux diplômés, et des possibilités d'évolution de carrière à long terme dans les structures de l'ESS.

Si on compare les réponses à cette même question en fonction de la date d'embauche, on obtient des résultats similaires : 39,6% des personnes en CDI depuis moins de trois ans pensent le quitter d'ici 5 ans, et seulement 5,4% pensent y rester plus de 5 ans. La moitié des répondants en poste depuis plus de trois ans pensent y rester entre 1 et 3 ans, et 19% d'entre eux plus de 5 ans. Il semblerait donc que le(s) premier(s) poste(s) occupé(s) à l'entrée dans la vie active servent de tremplin afin de se constituer une expérience professionnelle significative, ainsi qu'un réseau professionnel facilitant les opportunités d'embauche sur des postes plus adaptés à la formation suivie, aux attentes professionnelles (conditions salariales, objectifs de missions etc.) ou aux spécialités du diplôme obtenu.

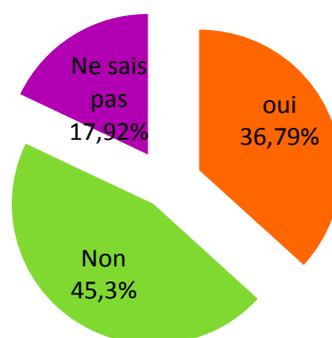
Les enquêtes menées par le CEREQ⁶ apportent des conclusions se rapprochant de ce constat : durant les 3 premières années de la vie active, on observe une progression importante des conditions d'emploi et une stabilisation des statuts.

Graphique 25 : Répartition des répondants en CDI et CDD selon leur ancienneté à leur poste et le temps qu'ils estiment rester en poste



Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne

Graphique 26 : Répartition des répondants en CDI et CDD selon leur possibilité d'évolution interne

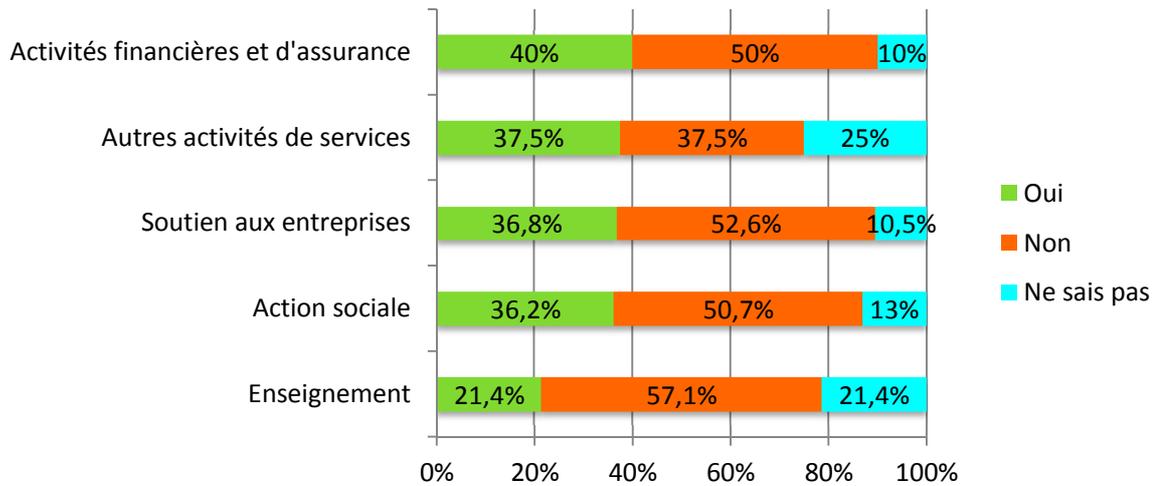


Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne

Presque la moitié des répondants (45,3%) pensent qu'une évolution interne au sein de leur structure n'est pas envisageable, et un tiers environ pense au contraire que c'est une éventualité.

⁶ « Bref, Génération 2004 – des jeunes pénalisés par la conjoncture », CEREQ, 2008 / « Le diplôme : un atout gagnant pour les jeunes face à la crise », CEREQ, 2011

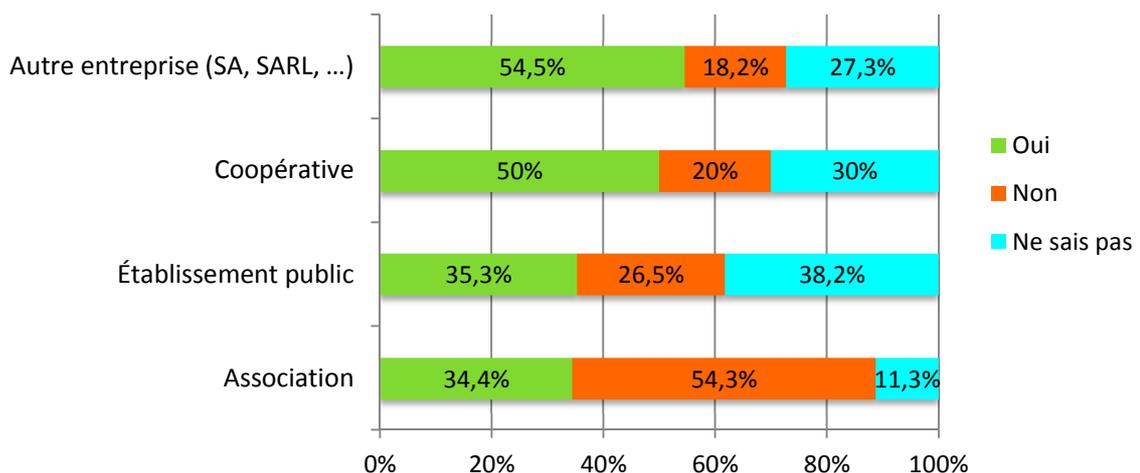
Graphique 27 : Répartition des répondants en CDI et CDD selon leur possibilité d'évolution interne et le secteur d'activité de leur employeur



Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne

Ces possibilités d'évolution interne sont disparates en fonction du secteur d'activité et du statut juridique de l'établissement employeur dont les répondants sont salariés. Ainsi, c'est dans le secteur des activités financières et d'assurance que les possibilités d'évolution interne sont les plus importantes (40% des réponses), alors que seulement 21,4% des salariés de l'enseignement répondent positivement à cette question. Du côté des statuts juridiques, les résultats sont assez prévisibles : les possibilités d'évolution interne sont les plus importantes dans les entreprises privées hors ESS (54,5%) et dans les coopératives (50%), alors que ces perspectives sont plus faibles dans les associations (34,4%).

Graphique 28 : Répartition des répondants en CDI et CDD selon leur possibilité d'évolution interne et le statut de leur employeur



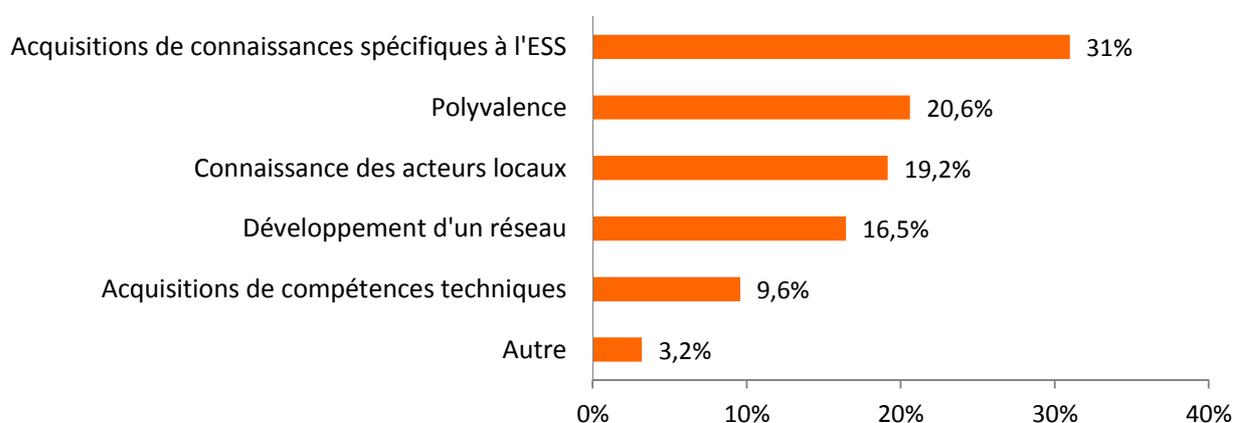
Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne

4.3/ CONTRIBUTION DE LA FORMATION A L'INSERTION PROFESSIONNELLE DANS L'ESS

4.3.1/ AVIS DES REpondANTS SUR LEUR FORMATION EN ESS

Pour la majorité des répondants (31%), la principale plus-value de leur diplôme est l'acquisition de connaissances spécifiques à l'ESS, suivi de l'acquisition de compétences multiples (polyvalence, 20,6%). La connaissance des acteurs locaux est également un atout important selon 19,2% des répondants, ainsi que le développement d'un réseau (16,5%). En revanche, l'acquisition de compétences techniques n'est pas le principal objectif des diplômés suivis : seulement 9,6% des répondants ont cité cette réponse.

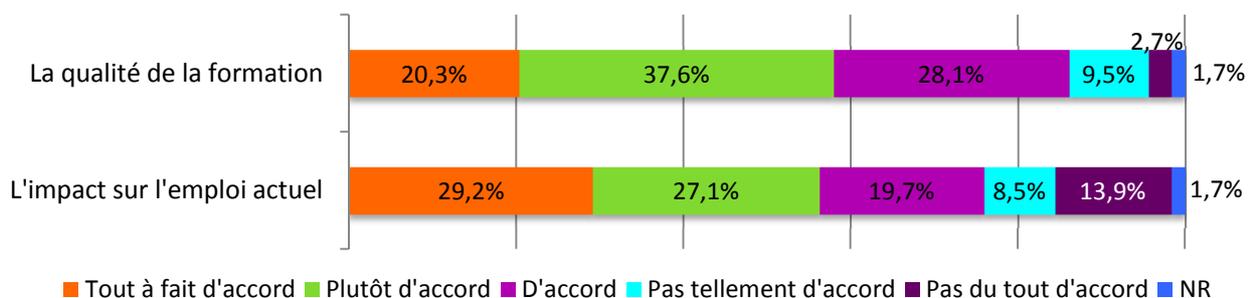
Graphique 29 : Répartition de l'échantillon selon la plus-value qu'ils attribuent à leur diplôme



Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne

Cela coïncide avec la perception qu'ils ont de leur emploi, qualifié par 93,9% d'entre eux comme polyvalent ou très polyvalent. On peut donc penser que les formations à l'ESS apportent des compétences multiples d'où un fort degré de polyvalence dans les emplois occupés par la suite. On peut noter également que les étudiants recherchent avant tout la connaissance d'un secteur (l'ESS) plus que celle d'un métier. Il semble donc y avoir une bonne compréhension du contenu et des objectifs proposés par les formations à l'ESS.

Graphique 30 : Répartition de l'échantillon selon l'impact de leur formation par rapport à leur poste actuel

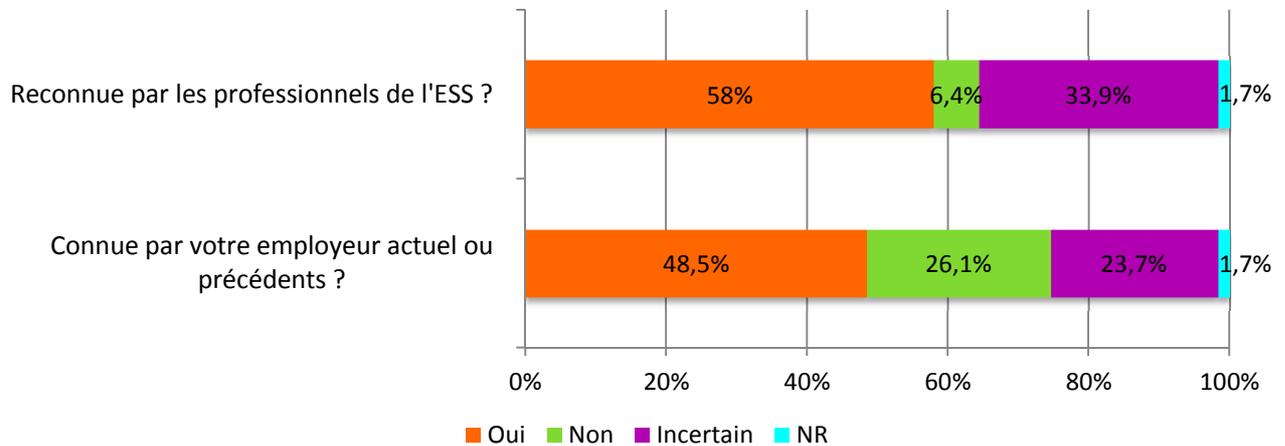


Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne / NR : non renseigné

Globalement, les répondants se disent plutôt satisfaits de la qualité de leur formation : 86% d'entre eux l'affirment, contre 12,2% qui n'en sont pas satisfaits. Les réponses sont un peu moins

enthousiastes concernant l'impact de la formation sur l'emploi actuellement occupé, même si la tendance est la même. Ainsi, 76% des répondants considèrent que leur formation a eu un impact dans l'obtention de leur poste actuel, et 22,4% pensent l'inverse.

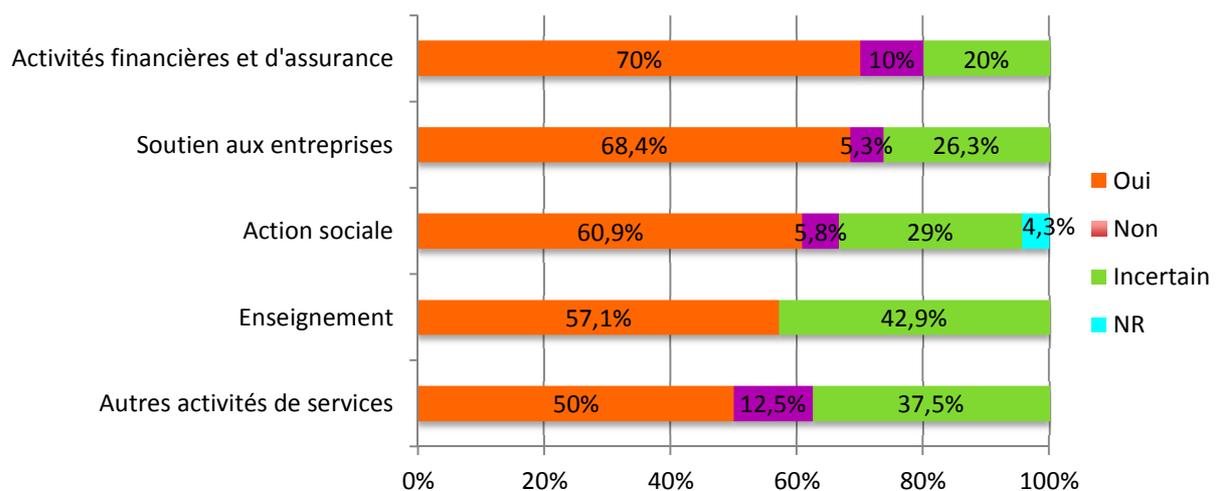
Graphique 31 : Répartition de l'échantillon selon la reconnaissance extérieure qu'ils attribuent à leur formation



Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne / NR : non renseigné

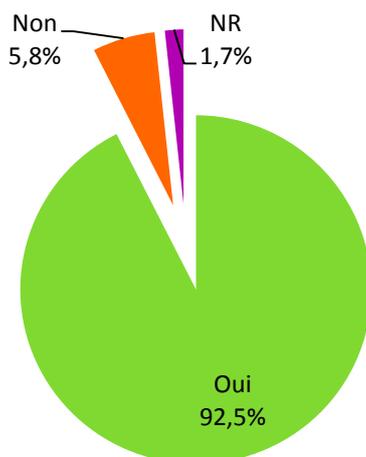
Si la formation suivie a donné aux étudiants une plus-value pour obtenir leur emploi actuel, elle n'est pas pour autant connue, selon eux, par les professionnels du secteur ou par leur employeur : la moitié a répondu positivement à cette question. On note également une part non négligeable d'incertitude sur la connaissance ou non de la formation suivie. Et c'est dans les activités financières et d'assurances qu'elles sont le plus reconnues (tant en formation initiale que continue) par les professionnels du secteur : 70% des répondants travaillant dans ce secteur d'activité le pensent.

Graphique 32 : Répartition de l'échantillon selon la reconnaissance extérieure de leur formation en fonction du secteur d'activité de leur employeur



Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne / NR : non renseigné

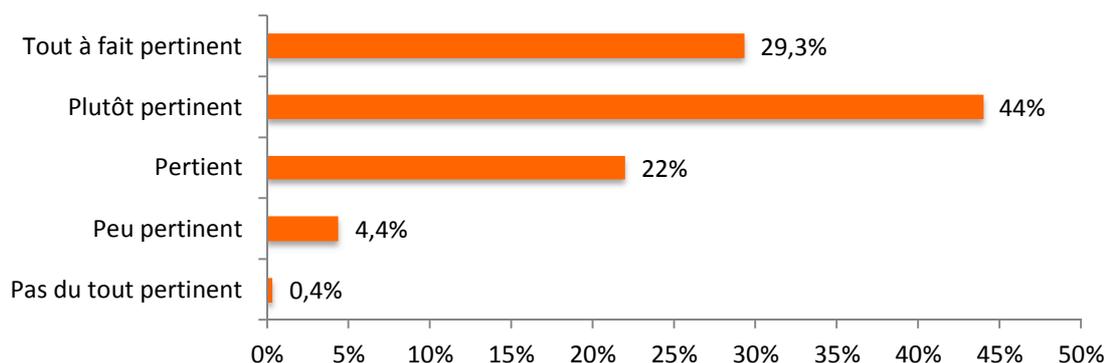
Graphique 33 : Répartition de l'échantillon selon la participation de professionnels de l'ESS lors de leur formation (hors stage)



Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne / NR : non renseigné

Comme le reflètent les caractéristiques des 72 formations répertoriées en première partie, la plupart des formations suivies par les répondants sont des formations professionnelles, ce qui explique la très forte présence d'intervenants professionnels dans le cursus : 92,5% en ont rencontré au cours de leur formation. Et une très grosse majorité (95,3%) a jugé ces interventions pertinentes, même si seulement 1/3 les jugent tout à fait pertinentes, peut-être en fonction du caractère opérationnel de ces interventions qui peuvent parfois être perçues plus comme un témoignage du vécu d'un professionnel en poste, mais non propice à la mise en pratique concrète de compétences face à une situation donnée.

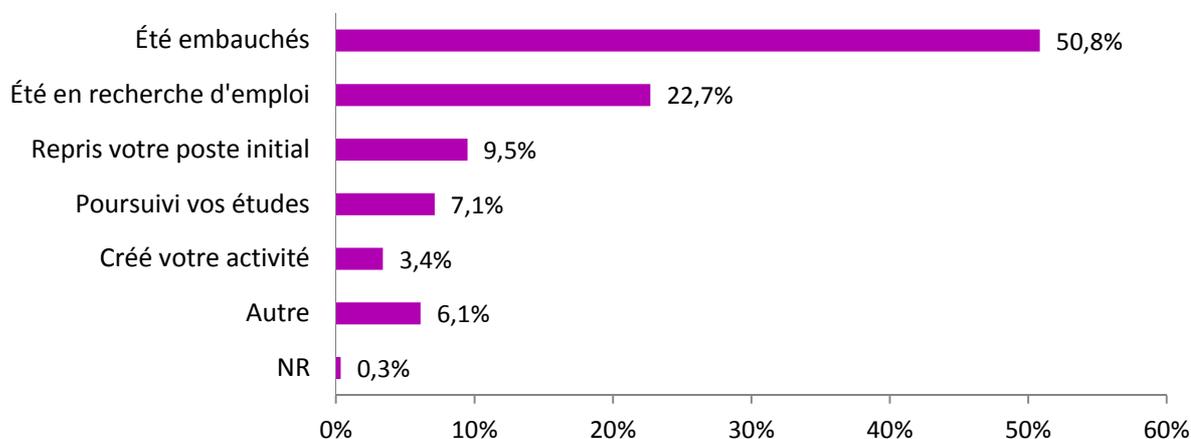
Graphique 34 : Répartition de l'échantillon selon la pertinence perçue des interventions de professionnels de l'ESS lors de leur formation



Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne

4.3.2/ VITESSE D'INSERTION DES ETUDIANTS EN ESS

Graphique 35 : Répartition de l'échantillon selon leur situation 6 mois après l'obtention de leur diplôme (« Avez-vous... »)

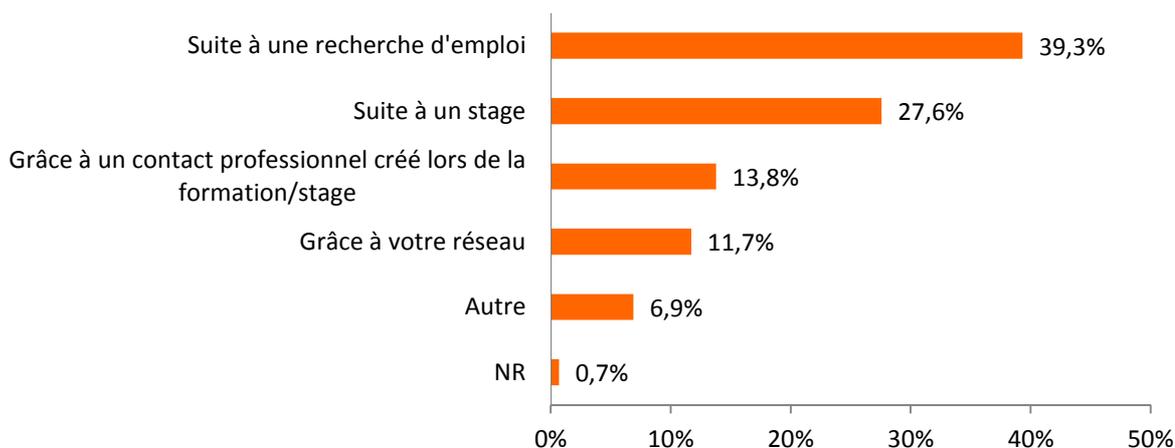


Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne / NR : non renseigné

L'insertion des étudiants à la sortie de leur diplôme est plutôt bonne. En effet, la moitié d'entre eux ont été embauchés dans les 6 mois qui ont suivi l'obtention de leur diplôme. De plus, les deux tiers (65,2%) ont été embauchés ou ont postulé dans un secteur en adéquation avec leur diplôme.

La plupart des répondants ont obtenu leur premier emploi grâce à une recherche d'emploi (39,3%). Mais on note également une importance non négligeable des stages, qui ont permis aux étudiants de bénéficier d'une embauche dans 27,6% des cas, même si on peut se demander si l'offre de stages des organisations et entreprises de l'ESS est suffisante, connue et visible. Les contacts professionnels créés lors de la formation ou du stage jouent également dans l'obtention du premier emploi et de manière un peu plus importante que le réseau personnel (respectivement 13,8% et 11,7% des réponses).

Graphique 36 : Répartition de l'échantillon selon l'origine de leur embauche

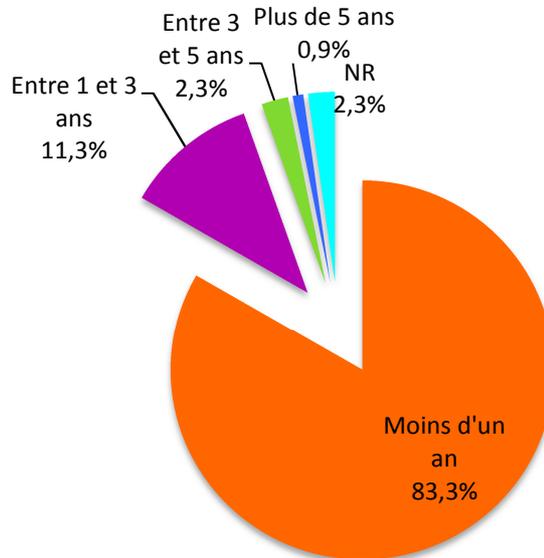


Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne / NR : non renseigné

24,8% des répondants n'ont à ce jour pas trouvé d'emploi en adéquation avec leur diplôme. Ce sont des personnes qui ont soit continué leurs études, soit sont en recherche d'emploi, soit sont dans une

situation autre (bénévolat, année sabbatique etc.), soit dans de très rares cas des personnes qui se sont réorientées professionnellement. 3 personnes sur 4 ayant trouvé un emploi en adéquation avec leur diplôme ont mis moins d'un an pour l'obtenir. Le taux d'insertion des jeunes diplômés en ESS dans leur secteur est donc très satisfaisant.

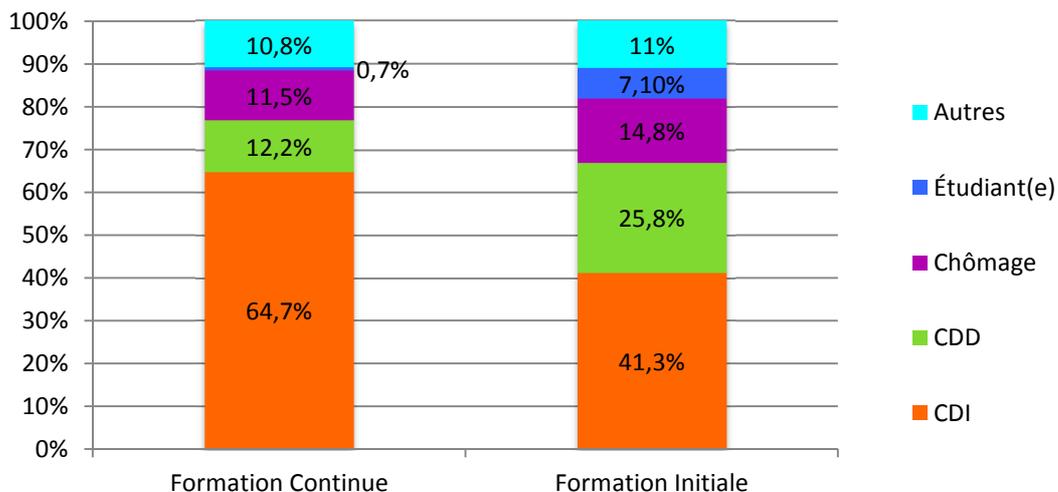
Graphique 37 : Répartition de l'échantillon selon la durée d'obtention d'un emploi en adéquation avec leur diplôme



Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne / NR : non renseigné

4.3.3/ LE TYPE DE CURSUS SUIVI A-T-IL UN IMPACT SUR L'INSERTION DES ETUDIANTS ?

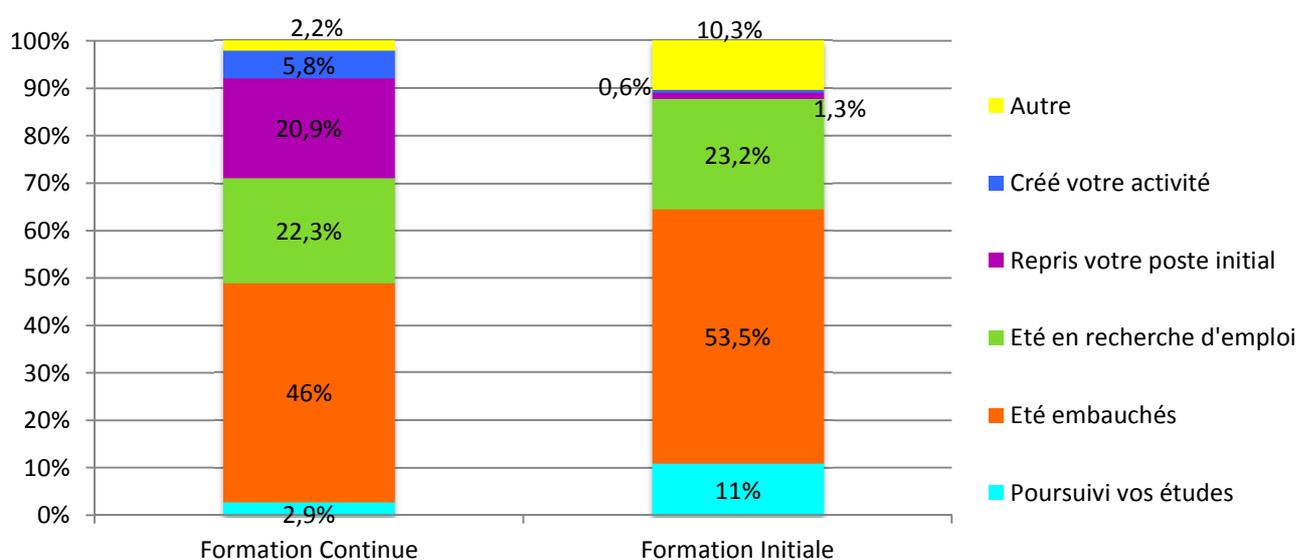
Graphique 38 : Répartition de l'échantillon selon leur situation professionnelle et la modalité de suivi de leur formation en ESS



Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne

Le type de cursus suivi (formation initiale ou continue) semble jouer un rôle important dans la situation d'emploi des personnes. En effet, 64,7% des personnes ayant suivi un cursus en formation continue sont en CDI contre 41,3% pour les étudiants sortants de formations initiales. Inversement, ils sont 12,2% à être en CDD pour les formations continues, contre 25,8% pour les formations initiales. Ces taux d'insertion très favorables pour les diplômés sortant d'un cursus en formation continue s'expliquent en partie par le fait que la plupart d'entre eux étaient déjà en CDI avant de commencer leur formation. 21% d'entre eux ont d'ailleurs repris leur poste initial à la sortie de la formation.

Graphique 39 : Répartition de l'échantillon selon leur situation 6 mois après l'obtention de leur diplôme et la modalité de suivi de leur formation en ESS



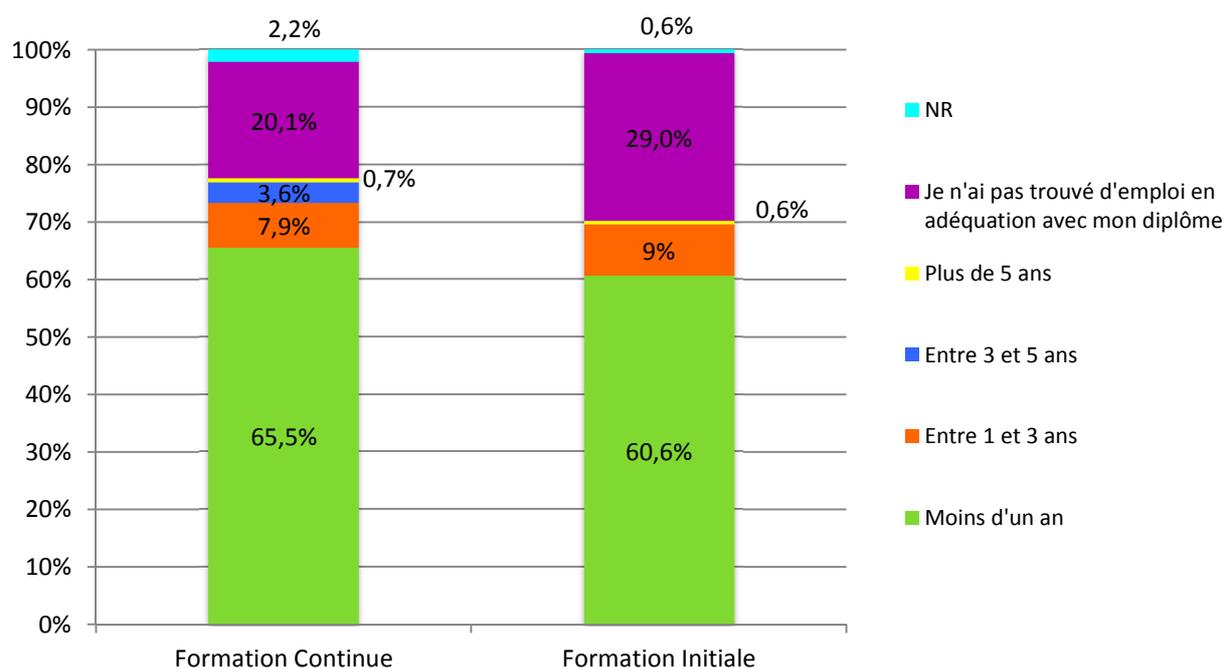
Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne

Dans les 6 mois qui ont suivi l'obtention de leur diplôme, les étudiants en formation initiale et ceux en formation continue n'ont pas suivi le même parcours, même si on observe les mêmes grandes tendances. Ainsi, 11% des étudiants en formation initiale continuent leurs études, contre seulement 2,9% pour les formations continues. Inversement, 21% des étudiants en formation continue reprennent leur poste initial, contre seulement 1,3% pour les formations initiales. Mais ces constats sont assez logiques au vu des objectifs de ces différents cursus et de la situation d'emploi des étudiants à leur entrée dans la formation.

Pour ce qui est de la recherche d'emploi, les parts sont quasiment identiques en fonction du cursus : 22,3% pour les formations continues, et 23,2% pour les formations initiales.

Enfin, on ne trouve des personnes en volontariat seulement parmi les étudiants en formation initiale. Le volontariat, au-delà de sa mission au service de la collectivité et du lien social, peut être perçu comme un moyen de se faire une première expérience professionnelle reconnue à la sortie de ses études.

Graphique 40 : Répartition de l'échantillon selon leur vitesse d'insertion à un poste en adéquation avec leur diplôme et la modalité de suivi de leur formation en ESS



Source : Enquête IFESS – CNCRES 2012 / Traitement : Observatoire Régional de l'ESS – CRES Auvergne / NR : non renseigné

Au final on observe une meilleure insertion des étudiants en formation continue : 65,5% d'entre eux ont trouvé un emploi en adéquation avec leur diplôme moins d'un an après leur sortie d'étude, contre 60,6% pour les formations initiales. La différence n'est donc pas flagrante, et elle peut s'expliquer en partie par le fait qu'environ un étudiant sur 4 en formation continue a repris son poste après l'obtention de son diplôme.

Enfin, il y a une part non négligeable de personnes n'ayant pas trouvé d'emploi dans leur domaine, qu'ils aient été en formation continue (20,1%) ou initiale (29%).

5/ CONCLUSIONS ET PRECONISATIONS

Des formations très diplômantes plutôt bien réparties sur le territoire national

Sur les 72 formations recensées en ESS, on peut noter une très forte majorité de formations en ESS de niveau bac +5, avec un fort caractère professionnel ressenti de par les enseignements proposés (intervenant hybrides : universitaires et professionnels) et les immersions en entreprise (alternance ou stage).

Par ailleurs, ce nombre de formations en ESS en France a explosé à partir des années 90, ce qui peut laisser penser qu'une forte concurrence existe entre ces formations. Or la répartition géographique sur le territoire national est assez équilibrée, et les régions qui concentrent un nombre important de formations ont une offre plutôt diversifiée et également bien répartie sur leur territoire infrarégional. Malgré cela, même si l'accès à cette donnée est difficile et complexe, nous observons un taux de remplissage qui peut être insuffisant ou très insuffisant sur certaines formations. Ainsi, s'il ne semble pas y avoir de concurrence entre les formations en ESS au vu de leur répartition géographique, leur pertinence pose cependant question quand ces formations n'attirent pas et ne forment pas d'étudiants, bien qu'il semble important en termes d'accessibilité de pouvoir proposer à minima un pôle de formation en ESS par région.

Cette hypothèse peut également être mise en corrélation avec la faible lisibilité et visibilité de ces formations. En effet, la ramification importante des parcours et spécialisation des différents diplômes, ajoutée à l'évolution des intitulés et de l'organisation même de certaines formations ne rend pas efficiente la lecture que l'on peut avoir de l'offre de formations en ESS en France.

A l'écoute de certains responsables de formations qui refusent un nombre important d'inscriptions face au nombre de places qu'ils ont à offrir, la question de la collaboration et de la communication entre responsables de ces formations se pose : ont-elles la capacité, l'espace, le lieu pour s'organiser ensemble pour répondre aux demandes d'inscription ? Les formations recevant plus de demandes qu'elles ne peuvent en accueillir renvoient-elles les dossiers aux formations qui peinent à remplir leurs effectifs ? Les unes et les autres communiquent-elles sur l'offre de formations similaires sur le reste du territoire national ? Quel espace permettrait de faire ce lien, cette régulation entre formations ?

S'il doit exister au niveau régional, les Chambres régionales de l'économie sociale et solidaire (CRESS), en lien avec les universités et Conseils régionaux (dans le cadre notamment de contrats de plan régional de développement des formations), semblent un lieu de régulation approprié afin de coordonner et faciliter le lien entre les différentes formations en ESS sur leur territoire. Tant en faisant converger les démarches qu'en assurant la bonne orientation de l'offre et de la demande.

A l'échelle nationale, un espace de régulation serait également à organiser entre acteurs de l'ESS (L'ESPER⁷, CEGES⁸, CNCRES), responsables de formations et universités (CPU, RIUESS) et pouvoirs publics (DGCS, MESR, ARF) dans le cas où les étudiants se déclarent mobiles sur le territoire national. Une clause de « transmission de dossier » en cas de non admission à une formation pourrait être adoptée en ce sens par chaque formation en ESS dès lors que le futur étudiant la coche.

⁷ Réseau ESPER : L'Economie Sociale Partenaire de l'Ecole de la République

⁸ Conseil des entreprises, Employeurs et Groupements de l'Economie Sociale

Une forte présence d'étudiants en formation continue

Un des constats les plus frappants de cette étude a été l'importance des étudiants en formation continue dans l'échantillon de l'enquête : presque la moitié des répondants ont suivi une formation en ESS via cette modalité d'accès. La formation de salariés déjà en poste peut s'expliquer de trois manières :

- La reconversion professionnelle après 40 ans vers des postes jugés plus « utiles », « donnant du sens », surtout sur des profils de cadres intermédiaires, comme en témoigne Ressources solidaires, site de ressources sur l'emploi et les offres de recrutement dans l'ESS ;
- La mise en conformité des dirigeants et salariés de certains secteurs d'activité avec les évolutions des obligations légales. Les directeurs de maison de retraite doivent ainsi justifier désormais d'un niveau d'étude minimum de niveau bac+5 ;
- L'adaptation des compétences aux évolutions des métiers et du secteur : marchés publics, appels d'offres, logique de mise en concurrence etc. Les métiers, et donc les compétences, doivent s'adapter à leur environnement.

L'accessibilité des formations en ESS via la formation continue est un enjeu majeur pour répondre à ces besoins et évolutions.

Une bonne insertion des étudiants sortants de formations en ESS

L'insertion des étudiants sortants de formations en ESS est plutôt satisfaisante : près de 80% travaillent dans une structure de l'ESS dans les trois ans qui suivent l'obtention de leur diplôme. Comme les différentes études du CEREQ⁹ le montrent, nous observons une amélioration des conditions d'emploi et de la satisfaction par rapport à la situation professionnelle dans les trois premières années de la vie active. Ainsi, le premier poste occupé est souvent un tremplin pour se constituer une expérience significative avant de postuler sur des emplois correspondants plus aux attentes de chacun.

Un tiers des répondants déclarent avoir été embauchés à l'issue de leur stage par l'organisation ou l'entreprise qui les a accueillis, 40% ont trouvé leur poste suite à une recherche d'emploi.

L'offre de stages par les organisations et entreprises de l'ESS est-elle suffisante, organisée et visible ?

Par ailleurs, la très grande majorité des répondants travaillent dans une association, et considèrent leur poste comme très polyvalent. Le secteur associatif semble sensible aux compétences transversales à l'ESS dispensé par ces formations en ESS, et aux capacités d'adaptabilité acquises durant ces formations.

Inversement, le secteur mutualiste est très peu représenté dans les postes occupés par les diplômés de formations en ESS. De par l'offre de formation interne que proposent les mutuelles de santé notamment, leurs recrutements semblent privilégier des formations sur des « métiers » spécifiques recherchés, pour ensuite former en interne les nouveaux salariés à l'ESS.

⁹ « Bref, Génération 2004 – des jeunes pénalisés par la conjoncture », CEREQ, 2008 / « Le diplôme : un atout gagnant pour les jeunes face à la crise », CEREQ, 2011

Des formations transversales...

Les formations étudiées attirent les étudiants pour ce qu'elles proposent : l'acquisition de compétences globales, transversales sur l'ESS plus que techniques. Malgré tout, le diplôme qu'elles délivrent n'est pas le seul garant de l'insertion professionnelle des étudiants qui en sortent. Les stages et emplois en cours d'études, ainsi que le bénévolat sont un atout non négligeable pour l'insertion professionnelle.

Or le caractère professionnel des formations ne passe pas uniquement par les stages de fin de formation, mais également par un certain nombre d'outils indispensables pour le monde du travail. Ainsi, au-delà de la connaissance du secteur de l'ESS, l'acquisition de compétences techniques est essentielle. Les étudiants doivent acquérir des compétences propres à des métiers de l'ESS, principalement sur des fonctions projet ou de direction. Ainsi, il faut axer les formations sur les métiers au sein des structures de l'ESS et non plus seulement sur les structures elles-mêmes ou leur environnement, afin de servir la pratique des organisations et entreprises de l'ESS.

Cela nécessite notamment **qu'universités et entreprises définissent ensemble les compétences attendues, assurent une meilleure coordination de l'intervention des professionnels en poste, et anticipent les mutations organisationnelles de l'ESS afin de faire coïncider l'offre de formation existante avec les besoins actuels et futurs des entreprises de l'ESS.**

Il serait également intéressant de mesurer si le passage par une formation sur l'ESS influe ou non sur la prise de responsabilités bénévoles dans les structures de l'ESS : les diplômés qui en sont issus sont-ils plus sensibilisés au bénévolat ou sociétariat dans les structures de l'ESS ? S'engagent-ils plus facilement sur des rôles à responsabilités ? Combien sont membres d'un Conseil d'Administration ou d'un bureau d'une structure de l'ESS ? A quel poste ? Car au-delà de la formation professionnelle, ces diplômés sensibilisent les étudiants aux valeurs et principes de l'ESS de manière transversale et globale, et peuvent les influencer sur leurs choix de consommation, de vie, etc.

...Pour s'adapter à des métiers en constante évolution ?

Parmi les répondants de l'enquête, il y a une forte prédominance de poste de « chargés de projet ou mission » (fonction projet) dans les emplois occupés par les répondants. Au regard des réponses obtenues, les formations en ESS semblent principalement former des cadres et professions intellectuelles supérieures (dirigeants de structures de l'ESS, coordinateurs, chefs de projets, chargés de mission, d'études, de développement etc.) et des professions intermédiaires (animateurs, agent administratifs, etc.).

Si les diplômés sortants de formations en ESS exercent plutôt des postes à responsabilité, c'est à dire des postes de cadres généralistes, existe-t-il une grille de compétences techniques de ces métiers ? Les compétences apportées par ces formations sont-elles formalisées ?

La création d'un référentiel des métiers pour l'ensemble de l'ESS, partagé entre syndicats employeurs et salariés, paraît une étape nécessaire afin de favoriser l'adéquation entre les besoins sans cesse renouvelés des structures de l'ESS avec les compétences acquises au sein des formations dédiées à ce secteur. Ce référentiel pourrait présenter les métiers dominants au sein de l'ESS ainsi que les spécificités de leur pratique au sein de l'ESS.

Cette question est d'autant plus importante pour les postes de dirigeants : quelles sont les compétences et savoirs faire des dirigeants de l'ESS ? Car en dehors de l'enseignement supérieur, des formations destinées à des postes de dirigeants de l'ESS se développent, à l'image de celle proposée par l'Ecole de l'Entrepreneuriat en Economie Sociale de Montpellier pour renforcer la double compétence managériale économique et sociale des dirigeants de l'ESS, ou du Séminaire de Hautes études en Economie sociale créé à l'initiative du CEGES qui permet d'acquérir la dimension stratégique de la direction d'un groupe de l'économie sociale dans une économie de marché mondialisée.

Ainsi, il semble se dessiner une typologie des formations en ESS :

- **des formations/sensibilisations à l'ESS présentes dans tout type de cursus et de cadres,**
- **des formations professionnalisantes généralistes en ESS dans l'enseignement supérieur,**
- **des formations stratégies aux métiers de dirigeants de l'ESS en dehors de l'enseignement supérieur.**

Également, les formations ESS créées avant 1990 ont-elles évolué avec le temps et le contexte socio-économiques ? Se sont-elles adaptées à l'évolution des métiers et des compétences, à la professionnalisation des structures de l'ESS (et notamment des associations) ? Les changements d'intitulés des diplômes et spécialisations illustrent-ils cette nécessité ? Le contexte économique évolue, les structures de l'ESS s'adaptent et leurs besoins en recrutement changent. Spécifiques à cette économie ou non, émergents ou non, plus de 40 métiers ont été cités sur les 212 personnes en emploi au moment de l'enquête réalisée pour cette étude. Et comme cela a été abordé dans « L'Atlas commenté de l'économie sociale et solidaire », cette grande diversité des métiers de l'ESS est un enjeu à prendre en compte dans la formation :

« Ainsi que le souligne l'étude CHORUM-CIDES¹⁰, on observe une grande diversité des activités et des métiers au sein des branches professionnelles de l'ESS, donnant lieu à des compétences variées. Certains métiers, notamment ceux de l'animation ou les métiers éducatifs et sociaux, sont transversaux à plusieurs branches professionnelles et se sont structurés au sein de l'ESS. Autre exemple, les métiers de gestion d'équipement et de services sont eux aussi transversaux et se sont fortement développés avec la professionnalisation des associations notamment.

Pour ces domaines, les métiers de l'ESS sont souvent le fait de qualifications construites et adaptées avec l'évolution des pratiques et services proposés par les structures elles-mêmes. [...]

La question des effets de l'émergence des métiers dans le secteur de l'ESS sur la spécificité de leur exercice et des pratiques sur lesquelles il repose [mériterait d'être approfondi]. [...] Il semblerait intéressant d'analyser s'il existe des spécificités aux métiers issus de l'ESS. »¹¹

¹⁰ CIDES-CHORUM, « Monographie de l'emploi de qualité dans l'ESS », juin 2011

¹¹ Observatoire national de l'ESS-CNCRE, « Atlas commenté de l'économie sociale et solidaire », Editions Dalloz, janvier 2012

6/ BIBLIOGRAPHIE

- « Bref, Génération 2004 – des jeunes pénalisés par la conjoncture », CEREQ, 2008.
- « Le diplôme : un atout gagnant pour les jeunes face à la crise », CEREQ, 2011.
- « Dix promotions du Master La nouvelle Économie Sociale – Enquête statistique », Cerises-Université Toulouse Mirail, 2010.
- « Le devenir des diplômés de Master Professionnel 27 mois après », Université Lumière Lyon 2 – SIGMA, 2010.
- « Profil professionnels des anciens du DESS et du Master : analyse de projets », Odile Castel – 2011.
- « Et demain, quelles compétences professionnelles pour l'économie sociale et solidaire ? », rapport d'étude du Master 2 DDESS de l'Université de Poitiers.
- « Licence professionnelle Gestion des entreprises de l'économie sociale et solidaire – débouchés », Faculté des Sciences Économiques et de Gestion – IAE, 2010.
- « Licence professionnelle Gestion des entreprises de l'économie sociale et solidaire – débouchés », Faculté des Sciences Économiques et de Gestion, 2009.
- « Va y avoir du TAF », synthèse et compte-rendu des stages de recherche du MRJC – décembre 2011.
- « Départs à la retraite des effectifs salariés de l'ESS et stratégies des entreprises pour y faire face », Observatoire National de l'ESS - CNCRES, avec le soutien de l'ARF, la Caisse des Dépôts, la mutuelle Chorum et la Fondation Crédit coopératif, 2011.
- « Panorama de l'économie sociale et solidaire en France et dans les Régions », Observatoire National de l'ESS-CNCRES, 2011.
- « Atlas commenté de l'économie sociale et solidaire », Observatoire national de l'ESS – CNCRES, Éditions Dalloz - Juris éditions, 2012.

7/ ANNEXE : QUESTIONNAIRE D'ENQUETE

L'INSERTION DES ÉTUDIANTS ISSUS DE FORMATIONS EN ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE

L'observatoire National de l'Économie Sociale et Solidaire lance une étude sur l'insertion des étudiants issus de formations en Économie Sociale et Solidaire (ESS).

La récente multiplication des formations dédiées à l'ESS permet-elle de faire face aux embauches à venir dans l'ESS ? Les jeunes diplômés issus de ces formations trouvent-ils bien un emploi dans l'ESS ? Ces formations sont-elles adéquates aux besoins de recrutement des entreprises ?

Il s'agit de **chiffrer le nombre de jeunes diplômés ayant un emploi dans une organisation ou entreprise de l'ESS 3 ans après leur fin de diplôme et d'identifier les principaux débouchés** : CSP, métier, famille d'entreprise, secteur public ou privé, domaine d'activité, etc. Il s'agit également de définir le **taux d'insertion professionnelle des jeunes diplômés à la sortie de leur diplôme, à 3 ans, à 5 ans.**

Les résultats de cette enquête seront disponibles en ligne pour appuyer la mise en place de stratégies et politiques de la part des organismes de formations en Économie Sociale et Solidaire et des réseaux de l'ESS. En tant qu'ancien étudiant d'une de ces formations, votre participation à cette enquête est primordiale pour la qualité des résultats, c'est pourquoi nous vous invitons à prendre 5-10 minutes pour y répondre.

Nous vous remercions par avance pour votre participation.

Il y a 28 questions dans ce questionnaire.

VOTRE SITUATION ACTUELLE D'EMPLOI

1. Quelle est votre situation actuelle ?
- CDI
 - CDD
 - Chômage
 - Étudiant
 - Autre, précisez :

Si vous avez coché « CDI » ou « CDD », merci de renseigner les réponses 2 à 12 ; sinon, merci de passer directement à la question 13.

2. Précisez l'intitulé de votre emploi actuel :
3. Précisez votre date d'embauche (Format (mm/aaaa)) :
4. Précisez le secteur d'activité principal de votre emploi actuel (*une seule réponse possible*) :
- Action sociale
 - Activités financières et d'assurance
 - Activités immobilières
 - Agriculture, sylviculture, pêche
 - Art et spectacle
 - Commerce
 - Construction
 - Enseignement
 - Hébergement, restauration
 - Industrie
 - Information et communication
 - Soutien aux entreprises
 - Transports
 - Autres activités de services
 - Autre, précisez :
5. Précisez le statut de la structure employeuse (*une seule réponse possible*) :
- Association
 - Coopérative
 - Structure de l'économie solidaire
 - Fondation
 - Mutuelle
 - Établissement public
 - Autre entreprise (SA, SARL etc.)
 - Auto entrepreneur

6. Comment avez-vous obtenu ce poste ? (*Deux réponses maximum*) :
- Suite à une réponse à une offre d'emploi
 - Suite à une candidature spontanée
 - Par votre réseau personnel
 - Par votre réseau professionnel
 - Par des contacts créés lors de votre formation (ou de votre stage le cas échéant)
 - Création de votre propre emploi
 - Autre, précisez :
7. Merci de qualifier la polyvalence de votre poste
(1= Pas du tout polyvalent / 5 = très polyvalent)
- 1 2 3 4 5
8. Merci de nous donner votre avis sur les points suivants
(1= Pas du tout d'accord / 5 = Tout à fait d'accord)
- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Je suis satisfait(e) du contenu de mon emploi actuel | <input type="radio"/> |
| Mon emploi actuel correspond à mes attentes professionnelles | <input type="radio"/> |
9. Votre emploi correspond-t-il...
- | | Oui | Incertain | Non |
|-------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| À votre niveau d'études | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| À votre spécialité | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
10. Si vous êtes en CDI, combien de temps pensez-vous rester à ce poste ?
- Moins d'1 an
 - Entre 1 et 3 ans
 - Entre 3 et 5 ans
 - Plus de 5 ans
 - Vous ne pensez-pas quitter ce poste
11. Si vous êtes en CDD, souhaiteriez-vous rester dans votre entreprise actuelle si un CDI vous était offert ?
- Oui
 - Non
 - Ne sais pas
12. Pensez-vous qu'une évolution en interne de votre structure employeuse soit possible ?
- Oui
 - Non
 - Ne sais pas

Votre parcours depuis l'obtention du diplôme en Économie Sociale et Solidaire

13. Merci de préciser l'intitulé et le lieu de votre diplôme :
- Intitulé : _____
- Lieu : _____
14. Merci de préciser la date d'obtention de votre diplôme (Format (mm/aaa)) :
15. Vous étiez...
- En formation continue
 - En formation initiale

16. Dans les 6 mois qui ont suivi l'obtention de votre diplôme, avez-vous...
- Poursuivi vos études
 - Été embauché(e)
 - Été en recherche d'emploi
 - Autre, précisez : _____
17. Si vous avez été embauché(e) ou si vous avez recherché un emploi, avez-vous postulé exclusivement sur des secteurs d'activité en adéquation avec votre diplôme ?
- Oui
 - Non
 - Ne sais pas
18. Si vous avez été embauché(e), était-ce... *(Une seule réponse possible)*
- Suite à un stage
 - Grâce à un contact professionnel créé lors de votre formation (ou de votre stage le cas échéant)
 - Suite à une recherche d'emploi (réponse à une annonce ou candidature spontanée)
 - Grâce à votre réseau
 - Autre, précisez : _____
19. Merci d'indiquer le nombre de postes occupés depuis l'obtention de votre diplôme :
20. Étaient-ce des postes « désirés » ou choisis par défaut ? *(Une seule réponse possible)*
- Seulement des postes « désirés »
 - Seulement des postes « par défaut »
 - Les deux
 - Je n'ai occupé aucun poste depuis l'obtention de mon diplôme
21. Si ces postes étaient désirés, étaient-ils en adéquation avec votre diplôme ?
- Oui, tous
 - Oui, certains
 - Non, aucun
22. Si non, est-ce dû...
- A un choix de réorientation professionnelle
 - A une opportunité professionnelle
 - Par manque de débouchés suite à votre diplôme
 - Autre, précisez : _____

| |
|---|
| L'impact de votre formation dans votre parcours professionnel |
|---|

23. Combien de temps avez-vous mis pour trouver un emploi en adéquation avec votre diplôme ? *Une seule réponse possible*
- Moins d'1 an
 - Entre 1 et 3 ans
 - Entre 3 et 5 ans
 - Plus de 5 ans
 - Je n'ai pas trouvé d'emploi en adéquation avec mon diplôme
24. Merci de nous donner votre avis sur les points suivant
(1= Pas du tout d'accord / 5 = Tout à fait d'accord) - *Une seule réponse possible*

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Je suis satisfait(e) de la qualité de votre formation | <input type="radio"/> |
| Ma formation a eu un impact sur mon emploi actuel | <input type="radio"/> |

25. Selon vous, votre formation est-elle... *(Une seule réponse possible)*

| | Oui | Incertain | Non |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Connue par votre employeur actuel ou par les précédents ? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Reconnue par les professionnels du secteur ? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

26. Avez-vous rencontré des professionnels durant votre formation (hors stages) ?

- Oui
- Non

27. Si oui, quelle était selon vous la pertinence de ces interventions avec votre formation ?
(1= Pas du tout pertinent / 5 = très pertinent) - *Une seule réponse possible*

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

28. Selon vous, quelle est la plus-value de votre diplôme *(2 réponses maximum)* :

- Polyvalence
- Connaissance des acteurs locaux
- Développement d'un réseau
- Acquisition de compétences spécifiques à l'ESS
- Acquisition de compétences techniques
- Autre, précisez : _____