



Les métiers de l'Economie Sociale et Solidaire en Corse

Contrat d'études prospectives (CEP)

Cahier des charges

Contact :

Guillaume POINSIGNON

Chargé de développement et d'animation territoriale à l'UDES

gpoinsignon@udes.fr – 06.70.41.69.23

Un projet soutenu et financé par :



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités



Direction Régionale
aux Droits des Femmes
et à l'Égalité de Corse



CUMUNITÀ
D'AGGLUMERAZIONE
DI BASTIA



PRESENTATION DE L'ESS ET DE L'UDES

En Corse, 1 040 établissements l'économie sociale et solidaire emploient 8 064 salariés, ce qui représente 11,8% de l'emploi sur le territoire¹.

Le 31 juillet 2014, une loi en faveur de l'économie sociale et solidaire (ESS) a été adoptée. Cette loi a pour objectifs de consolider le réseau, la gouvernance et les outils de financement des acteurs, de redonner du pouvoir d'agir aux salariés, de provoquer un choc coopératif et renforcer les politiques de développement local.

Ainsi l'article 1er de la loi définit l'ESS comme un mode d'entreprendre et de développement économique adapté à tous les domaines de l'activité humaine auquel adhèrent des personnes morales de droit privé qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- Un but poursuivi autre que le seul partage des bénéfices
- Une gouvernance démocratique, définie et organisée par les statuts, prévoyant l'information et la participation des associés, des salariés et des parties prenantes aux réalisations de l'entreprise.
- Une gestion conforme aux principes suivants :
 - Les bénéfices sont majoritairement consacrés à l'objectif de maintien ou de développement de l'activité de l'entreprise.
 - Les réserves obligatoires constituées, impartageables, ne peuvent pas être distribuées.

L'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES) est l'organisation patronale de l'économie sociale et solidaire reconnue par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014.

L'Union regroupe 23 groupements et syndicats d'employeurs (associations, mutuelles, coopératives) couvrant 16 branches et secteurs professionnels, dans des champs tels que l'aide à domicile, l'animation, les acteurs du lien social et familiale (ALISFA), les entreprises de la coopération de production et de coopération bancaire, les foyers, résidences sociales et services pour jeunes, les Missions locales, la Mutualité de santé, la Radiodiffusion associative, le sport, le tourisme familial. L'Union rassemble 80% des employeurs fédérés de l'ESS.

Les missions de l'UDES sont de :

- Fédérer les syndicats d'employeurs de l'ESS.
- Représenter les employeurs de l'ESS auprès des pouvoirs publics, élus et partenaires sociaux.
- Négocier et signer des accords collectifs de travail multiprofessionnels.

Avec l'appui de ses membres sur le territoire, l'UDES contribue à la création comme au développement de nombreux emplois de proximité, caractérisés par leur finalité sociale et leur ancrage territorial. En témoignent les différents projets de l'Union portés sur des territoires comme les Hauts-de-France, les Pays-de-la-Loire ou plus récemment la Provence-Alpes-Côte d'Azur, par exemple, où trois EDEC – Engagement pour le Développement de l'Emploi et des Compétences – ont été soutenus par les organisations syndicales de salariés, l'Etat, les Régions concernées, les OPCO de l'ESS et des acteurs économiques du territoire.

En Corse, la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), la Direction régionale des droits des femmes et de l'égalité (DRDFE), l'Agence de développement économique de Corse (ADEC), les Communautés d'agglomération de Bastia (CAB) et du Pays ajaccien (CAPA) soutiennent en 2024 l'initiative de l'UDES, celle de développer un Contrat d'études prospectives sur les métiers de l'ESS.

¹ Données de la CRESS Corsica : <https://cress.corsica/>

CONTEXTE ET ENJEUX DE L'ESS EN CORSE

Des métiers en défaut d'attractivité

En 2022, les membres de la Commission régionale de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP), où siège l'UDES, ont identifié des métiers porteurs sur le territoire, soit des métiers d'avenir ou en tension de recrutement, vers lesquels sont orientés prioritairement le financement des formations.

Dans le champ de l'ESS, ce sont principalement les métiers de la santé humaine et de la cohésion sociale qui sont les plus touchés. Il ne s'agit pas d'un phénomène récent car les tensions sur le marché du travail dans l'ESS sont en hausses depuis 2015, et les besoins de recrutements se sont intensifiés. Il existe des difficultés à fidéliser les salariés au sein des structures, et donc à construire des évolutions professionnelles, mais aussi d'information sur les métiers et les formations de l'ESS.

Parmi les métiers concernés, nous pouvons citer le personnel polyvalent des services hospitaliers, l'intervention socio-éducative, l'accompagnement médico-social, l'assistance auprès d'adultes ou d'enfants, les services domestiques, ou l'intervention sociale et familiale, les métiers de la petite enfance, l'animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents².

Le défi de la pyramide des âges et du renouvellement

A l'horizon 2030, 50 250 actifs cesseraient leur activité en Corse, soit 40% des actifs en emploi en 2015 selon l'INSEE³. Dans son champ, l'ESS devra également faire face au renouvellement intergénérationnel, notamment dans les métiers en forte tension dans les secteurs de la santé, de l'action sociale et de l'aide à la personne.

Les principaux métiers touchés sont ceux du médico-social et de l'aide à domicile (3 000 départs), ainsi que la santé humaine (3 900 départs). Un renouvellement générationnel des postes dans l'ESS est à anticiper.

Cette situation apparaît comme paradoxale puisque les besoins non-couverts dans les branches de métiers de l'ESS sont toujours très forts et que les difficultés de recrutements des entreprises de l'ESS freinent le développement de ces emplois. Un des enjeux pour l'UDES est, entre autres, d'amener au remplacement des effectifs partant à la retraite, en soutenant la formation et l'orientation vers les métiers de cette économie.

La précarisation des emplois : une « pixellisation » des problématiques

La précarisation dans les emplois de l'ESS en Corse se manifeste à différents niveaux, pour beaucoup dans des territoires oubliés tels que les espaces ruraux.

Se pose tout d'abord les problématiques d'illettrisme (langue française, langue corse) et d'illectronisme. Selon l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme, 14 000 personnes sont concernées par l'illettrisme en Corse. L'Espace Public Numérique itinérant pointait en 2021 « un niveau d'appropriation particulièrement inégal » autour de l'appropriation des outils numériques au sein de la population corse.

A cela s'ajoute une immigration essentiellement de travail et peu qualifiée dans les métiers de l'aide à domicile, aide-ménagère ou employées dans les services hospitaliers, d'avantage exercés à temps partiel⁴.

Dans son rapport triennal 2021-2024, le Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire⁵ rappelait la place des femmes dans la crise sanitaire, notamment sur des métiers investis de longue date par l'ESS. Bien que 69% postes dans l'ESS soient occupés par des femmes, les métiers restent très genrés (96% dans l'aide à domicile, 86% dans les métiers d'infirmiers, 90% dans les métiers d'aides-soignants) et peu de femmes accèdent à des postes à responsabilités. Dans l'ESS, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes s'établit à la défaveur des femmes, la plupart du temps embauchées en temps partiel (79% des effectifs dans l'aide à domicile) et avec des conditions de travail dégradées. Cela interroge la santé des femmes dans le cadre

² https://corse.dreets.gouv.fr/sites/corse.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/liste_des_m%C3%A9tiers_en_tension_porteurs_2022.pdf

³ https://corse.dreets.gouv.fr/sites/corse.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/co_ina_27.pdf

⁴ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5410313>

⁵ <https://www.economie.gouv.fr/files/files/2021/DP-rapport-egalite-fh-CSESS-2021.pdf>

professionnel, ainsi que l'environnement dans lequel s'inscrit le salariat des femmes (social, familial).

UN PLAN D' ACTIONS POUR L'ESS EN CORSE

OBJECTIFS ET CADRE GENERAL DU PROJET

Le projet consiste à proposer un plan d'actions pour répondre aux enjeux d'attractivité des métiers et améliorer les conditions de travail de l'ESS en Corse. Pour ce faire, le projet se déclinera en deux volets :

- **Un diagnostic des facteurs** ayant une influence négative ou positive sur l'attractivité des métiers et les conditions de travail de l'ESS en Corse permettant d'apprécier la probabilité d'évolution à horizon 5 à 10 ans de ces facteurs, voire l'apparition potentielle de nouveaux facteurs pouvant avoir une influence future ;
- **La proposition d'un plan d'actions à court et moyen terme** permettant de répondre à ces enjeux, compte tenu du scénario prospectif retenu.

Pour chaque volet, le projet intégrera une forte dimension territoriale dans l'analyse, afin de pouvoir s'assurer que le plan d'action proposé soit en cohérence avec la réalité du territoire. **L'étude est régionale et développera des focus sur les agglomérations d'Ajaccio et de Bastia.**

L'UDES souhaite que ce projet soit fortement tourné vers l'action et éviter toute redite de rapport déjà réalisé. A cet effet, un volet complémentaire de valorisation est prévu. Il aura pour objet de promouvoir les conclusions du CEP, afin d'œuvrer à la nécessaire connaissance de celui-ci.

METHODOLOGIE ET PHASAGE DU CONTRAT D'ETUDE PROSPECTIVE

Phase 1 : Élaboration d'un diagnostic des facteurs d'attractivité et de tension des métiers

Dans cette première phase, une définition commune des métiers de l'ESS et des métiers en tension en Corse sera proposée. Elle se basera sur les travaux faisant référence sur le sujet, notamment ceux de pôle emploi, de France Stratégie, de Corsica Statistica, de l'Observatoire régional de l'ESS, de la DARES ou du Conseil d'Orientation pour l'Emploi. Le diagnostic distinguera les métiers dits « en tensions » et les métiers faisant face à des difficultés saisonnières ou ponctuelles de recrutements.

Sur la base de cette définition, **le diagnostic proposera une cartographie des métiers en tension de l'ESS en Corse**. Cette cartographie sera sectorisée (analyse par branche de l'ESS) et territorialisée afin de mettre en lumière d'éventuelles différences de situations entre métiers et territoires. L'étude comportera obligatoirement deux focus sur les communautés d'agglomération de Bastia (CAB) et du Pays Ajaccien (CAPA), complémentaire à un regard régional, prenant en compte un état des lieux des emplois de l'ESS en Corse : secteurs d'activités, type d'emploi, âge des salariés et niveaux de diplôme, ...

A partir de cette cartographie, le diagnostic objectivera quantitativement et qualitativement les principaux facteurs pouvant expliquer cette différence d'attractivité des métiers de l'ESS. Le diagnostic prendra en compte les facteurs liés au métier lui-même (enjeux de formation, d'évolution des métiers), ceux liés aux conditions de travail et à l'environnement socio-économique, en s'attachant tout particulièrement à la santé au travail des femmes, et ceux liés à des facteurs exogènes.

Pour ce faire, une série d'entretiens sera réalisée auprès d'employeurs, de France Travail, de l'Apec, de missions locales, d'organismes de formation, du Carif-Oref, de jeunes en alternance, et tout autre acteur pouvant apporter un éclairage utile à l'objectivation de ces facteurs.

Des scénarios auront vocation à dresser, sur la base d'éléments objectivés, des hypothèses d'évolution de l'attractivité des métiers de l'ESS en Corse à horizon 5 à 10 ans, compte tenu de différentes pistes d'évolutions des facteurs identifiés dans la première phase.

Il est bien entendu que ces scénarios prospectifs n'ont pas pour objet de proposer une prédiction de l'avenir, mais de donner à voir des hypothèses probables d'évolutions de l'attractivité des métiers de l'ESS, en identifiant à chaque fois le ou les facteurs qui pourront jouer un rôle majeur dans cette évolution. Le prestataire proposera une méthodologie à même de réaliser cette phase prospective (statistique, focus group, entretiens, etc.).

Phase 2 : proposition d'un plan d'actions

Dans cette troisième phase, un plan d'actions à court et moyen terme sera proposé, permettant de répondre aux enjeux identifiés dans les scénarios prospectifs réalisés en phase 2. Ce plan d'actions visera à proposer des actions innovantes. Les réponses du CEP porteront une attention particulière aux problématiques liées aux conditions de travail dans l'ESS : mobilité dans le cadre professionnel, santé au travail des femmes, qualité de l'emploi et des parcours professionnels. Il tiendra compte des dispositifs existants (alternance, formation tout au long de la vie, action de formation en situation de travail, etc.). Il distinguera ce qui relève de la formation de ce qui relève de l'entreprise ou de la branche elle-même, ainsi que ce qui relève de logiques partenariales : acteurs publics, pôles territoriaux de coopération économique, GEIQ, ...

Pour l'ensemble du projet, il appartiendra au prestataire de proposer l'outillage de sa mission, les méthodes d'animation et d'échantillonnage ainsi que les supports d'entretien qui permettront au Comité de pilotage d'assurer le suivi des travaux.

MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

GOUVERNANCE DU PROJET

- Les financeurs du projet sont l'Etat, via la DREETS et la DRDFE, le territoire Corse via l'Agence de Développement Économique de Corse (ADEC), mais aussi par la contribution d'EPCI, à savoir les Communautés d'Agglomération du Pays Ajaccien (CAPA) et de Bastia (CAB).
- Le Comité de pilotage est constitué des financeurs du projet mais aussi de partenaires experts comme la Chambre Régionale de l'ESS (CRESS) et Corsica Statistica. Il valide le cahier des charges de l'étude, participe au choix du prestataire, et valide les productions intermédiaires et finales du CEP. Les financeurs de l'étude sont les seuls garants de toute décision relative à l'utilisation des fonds engagés pour le projet. L'UDES, organisme relais, assure la gestion de l'opération. Conformément à l'accord-cadre, il collecte les fonds, lance l'appel à projet et conventionne avec le(s) prestataire(s) retenu(s) pour réaliser le projet.
- Le prestataire est en charge de la mise en œuvre opérationnelle du projet, conformément à la convention signée entre lui, l'organisme relais, et les co-financeurs de l'opération.
- Des partenaires peuvent être associés au projet, en fonction des besoins de l'étude. Ils ne sont pas membres du COPIL. Les partenaires peuvent être l'ARACT, Pole Emploi, l'ARS, les OPCO, etc.

LIVRABLES

Chaque phase du CEP fera l'objet d'un livrable intermédiaire en version traitement de texte et en version power point pour les présentations aux membres du Comité de pilotage et aux partenaires territoriaux le cas échéant.

Le projet fera l'objet d'un rapport final complet comprenant :

- Les livrables des phases 1 et 2 ;
- Une synthèse, sous forme de document communicant qui servira de base de diffusion.

Chaque livrable intermédiaire devra avoir fait l'objet d'une validation par l'ensemble des membres du Comité de pilotage pour diffusion. Le rapport final devra présenter la méthodologie et les sources utilisées. L'ensemble des livrables est réalisé par le même prestataire.

Le prestataire sélectionné s'engagera à valoriser les financeurs par l'apposition de leurs logos sur tous les supports réalisés et diffusés dans le cadre de la conduite de cette étude. Il s'engagera également à faire mention de la participation financière des partenaires dans le cadre de toute action de communication mise en œuvre pour valoriser la démarche.

PROCEDURE DE SELECTION DU PRESTATAIRE

La sélection du prestataire se fera prioritairement sur les critères suivants :

- Coût de la prestation (en y incluant les éventuels frais de déplacement et d'hébergement des intervenants),
- Qualité de la proposition et pertinence des modalités d'étude proposées,
- Moyens humains mis à disposition (la composition de l'équipe et la disponibilité de l'équipe),
- Références de l'organisme dans le secteur d'activité et sur cette thématique,
- Délais de réalisation.

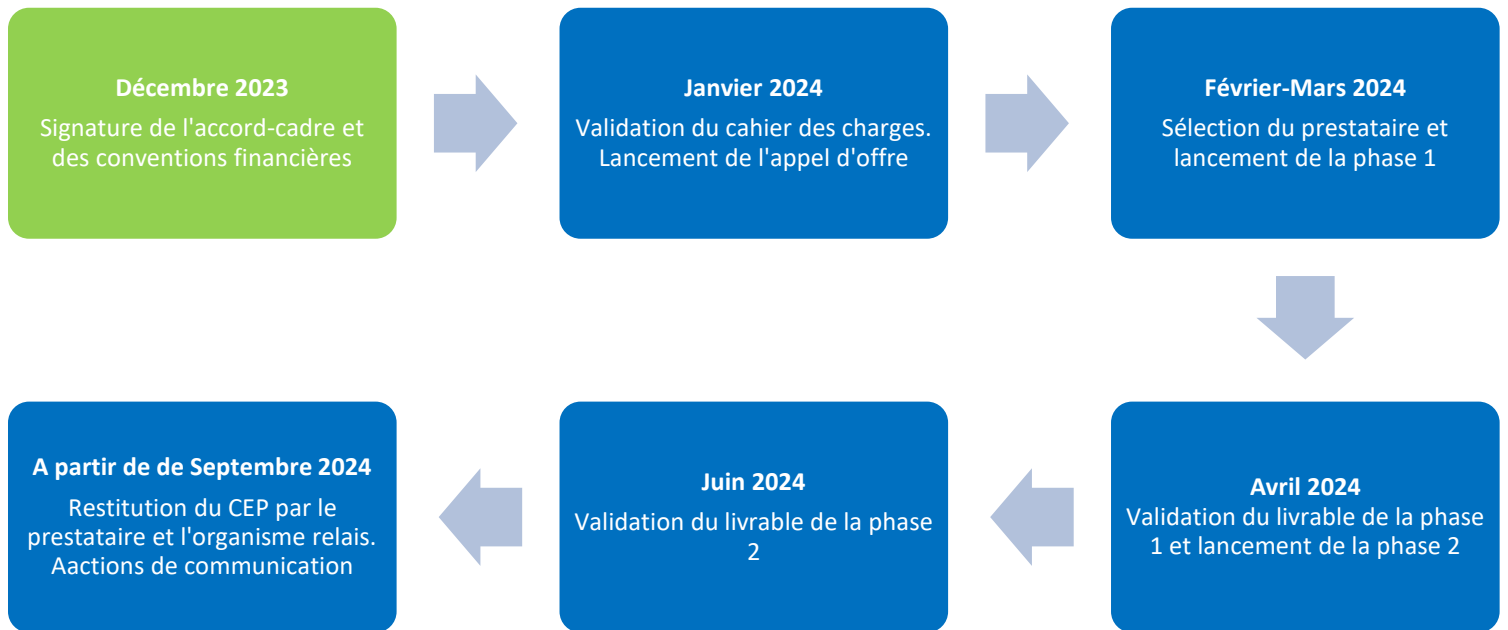
Le dossier de candidature devra comporter les éléments suivants :

- Identification et références officielles (raison sociale, nom et prénoms du dirigeant, adresse, téléphone, mail...),
- Références sur des interventions similaires (en rapport avec le public et la thématique visés),
- Une présentation de l'intervention proposée et des moyens qui seront mis en œuvre pour mener à bien l'étude. L'équipe présentée ne pourra être modifiée sans justification, ni accord préalable des commanditaires. Les curriculums vitae des intervenants devront être joints au dossier de candidature,
- Une description détaillée des méthodologies de travail proposées,
- Un plan prévisionnel de travail précisant notamment le planning des travaux et des productions, les livrables, et les modalités de collaboration avec les partenaires,
- Le coût de la prestation (HT et TTC), frais de déplacements compris. Le coût de l'étude repose sur la base de prix de journée tous frais compris. Préciser le montant HT et montant TTC si l'organisme est assujetti à la TVA.

Un exemplaire du présent cahier des charges accepté par le candidat et paraphé à toutes les pages. **Suite aux auditions, les candidats seront informés par écrit du résultat de leur candidature.**

CONFIDENTIALITE

L'ensemble des informations et données recueillies dans le cadre de ce CEP sont confidentielles. Dans le cadre du rapport les témoignages des professionnels ayant participé à ce travail d'étude seront anonymisés. Les données seront hébergées en France. A l'issue du CEP l'ensemble des données et livrables sera propriété des membres du Comité de pilotage.



Envoi des propositions avant le 16 février 2024

Guillaume POINSIGNON

Chargé de développement et d'animation territoriale à l'UDES

gpoinsignon@udes.fr

06 70 41 69 23