

Vieillesse de la population salariée dans l'Économie Sociale et Solidaire & renouvellement des équipes

Synthèse	3
Avertissement méthodologique	6
Les départs à la retraite dans l'ESS	8
Les salariés de 45 ans et plus dans l'ESS	9
Une part importante de « séniors » dans l'ESS	9
Qui sont les salariés de 45 ans et plus ?	10
Quelles problématiques en régions ?	13
Le secteur sanitaire et social : un secteur plutôt âgé	18
Le premier secteur d'activité de l'ESS : un secteur vieillissant	18
Qui sont les salariés de 45 ans et plus du sanitaire et social ?	19
Quelles problématiques en régions ?	20
L'aide à domicile en France : de gros besoins en recrutement	1
De gros besoins en recrutement à court terme	22
Qui sont les salariés de 45 ans et plus dans l'aide à domicile ?	23
Quelles problématiques en régions ?	24
Les actions portées par les CRES(S)	26
CRESS Nord-Pas-de-Calais	1
CRESS Basse-Normandie	1
CRESS Provence-Alpes-Côte-d'Azur	1
CRESS Aquitaine	1
Enseignements et pistes d'actions	1
Annexe	35
Périmètre de l'ES	36

Synthèse

Au regard des mutations économiques, sociales et démographiques, l'équilibre entre les groupes d'âges se modifie fortement et la population active dans son ensemble vieillit. L'allongement de l'espérance de vie, l'allongement de la vie professionnelle pour attendre des retraites à taux plein et l'entrée tardive des plus jeunes sur le marché du travail entraîne de fait un vieillissement des salariés. Alors que les flux d'entrée et de départ dans l'emploi étaient jusqu'alors réguliers, il faut faire face à des départs massifs aujourd'hui et dans les 10 prochains années, accentués par les départs de la génération du baby-boom qui entraînent plus de départs que d'entrées sur le marché du travail, à raison d'un quart à la moitié des effectifs par secteurs, territoires ou entreprises sur le départ.

L'économie sociale et solidaire (ESS) occupe une place importante dans l'économie française, représentant 10% des emplois et avec une croissance de près de 5% des emplois (entre 2006 et 2007), contre 4% dans le privé hors ESS et 1% dans le public.

Mais l'ESS est confrontée aux mêmes problématiques que le reste de l'économie face aux départs à la retraite massifs à venir. Quelles réalités dans l'ESS ? Quelles réalités dans son premier secteur d'activité, le sanitaire et social ?

Avec une population salariée plutôt âgée (41% de plus de 45 ans), l'ESS est un secteur qui emploie plus de séniors que le reste de l'économie. Les besoins en recrutement touchent l'ensemble des 4 familles, avec une problématique légèrement plus forte pour les mutuelles et les fondations. Ils se concentrent sur cinq secteurs d'activité : le social, les finances, l'éducation, la santé et les services aux particuliers. Ces cinq secteurs représentent à eux seuls 83% des salariés de 45 ans et plus. Si l'on regarde le sanitaire et social, la moitié des emplois est amenée à être renouvelée d'ici 2025.

Même si des disparités existent entre les familles juridiques, les secteurs d'activité et les territoires, le profil type des salariés reste des employés ou professions intermédiaires de plus de 45 ans, majoritairement des femmes comme pour l'ensemble des salariés de l'ESS, fortement représentées dans les associations et les mutuelles, travaillant dans le sanitaire et social et dans des entreprises de plus de 20 salariés.

La seconde partie de cette étude apportant les pistes d'actions mises en place par les CRES(S) à l'échelle de leur territoire.

La réalisation de diagnostics territoriaux semble le point de départ indispensable pour questionner les départs à la retraite, en parallèle d'une enquête auprès des acteurs afin d'évaluer les remplacements prévus et stratégies face aux recrutements à venir.

Ces diagnostics conduisent à une réflexion prospective et à la définition d'actions à mettre en œuvre sur le territoire, actions essentiellement de promotion des métiers de l'ESS, mais aussi actions d'accompagnement.

Les stratégies des entreprises de l'ESS face à ces départs massifs à la retraite restent plus largement à préciser, surtout quand on lit l'étude de décembre 2008 de l'ANACT¹, qui relate que « 53% des dirigeants d'établissement déclarent ne pas percevoir d'enjeux relatifs à la question de la gestion des âges », et avec l'entrée en vigueur de l'obligation d'un « plan d'action seniors » depuis le 1^{er} janvier 2010 pour toute entreprise de plus de 50 salariés.

Une enquête auprès des employeurs permettrait d'évaluer si la question de la gestion des âges est un facteur de préoccupation et d'estimer les recrutements qui devraient avoir lieu, pour faire face aux besoins en remplacements des départs à la retraite, notamment dans un climat d'incertitude sur l'activité et la croissance.

Il serait également intéressant de voir quels sont les métiers les plus touchés et si ceux-ci vont concentrer les recrutements à venir.

Il faut également regarder si des plans de formation sont fixés prioritairement sur les domaines et métiers les plus touchés.

Avertissement méthodologique

Sources des données

Les sources CLAP (Connaissance locale de l'appareil productif) et DADS (déclarations annuelles des données sociales) de l'Insee ont été utilisées pour la réalisation de cette étude. Les données CLAP, considérées comme référence pour les comptages par territoires, couvre la quasi-totalité des salariés en intégrant les données URSSAF du secteur privé et les trois fonctions publiques, en dehors jusqu'en 2007 des données de la MSA pour l'agriculture, sylviculture et la pêche. La source DADS permet l'analyse des emplois (tranches d'âges...) dans l'ensemble des secteurs privé et semi-publics.

Les données sont présentées dans la NAF (nomenclature d'activité française rev1) utilisée pour les études statistiques. Le secteur d'activité « Administration », s'il n'a pas été exclu des traitements, n'est pas présenté dans les résultats, car il regroupe essentiellement pour l'ESS des organisations ne disposant pas d'un code d'activités explicite (25% des associations sont ainsi mal classées).

L'économie sociale et solidaire

Le périmètre statistique de l'économie sociale et solidaire a été fixé en partenariat avec l'Insee en 2007 (voir *périmètre en annexe*). Il permet d'étudier les structures associatives, coopératives, mutualistes et les fondations, ayant une fonction d'employeurs.

Les départs à la retraite

Les départs à la retraite sont évalués dans cette étude à partir des postes salariés au 31/12/07 de la base DADS (déclaration annuelle des données sociales) de l'Insee.

Comme fixé dans le cahier des charges de l'étude en accord avec la définition de l'ANI (accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005), les « 45 ans et plus » ont été ciblés, leurs départs à la retraite étant prévu autour de 2025. Une attention plus particulière a cependant été portée aux « 55 ans et plus » dont on peut estimer qu'ils seront partis à la retraite en 2015, pour une vision stratégique de court terme.

Le sanitaire et social

Le secteur sanitaire et social regroupe à la fois le secteur du social et celui de la santé. Chacun de ces secteurs se compose des sous-secteurs suivants dans la nomenclature d'activité française (Naf rev.1) :

Santé (Q21)	Action sociale (Q22)
Activités hospitalières	Accueil des enfants handicapés
Pratique médicale	Accueil des enfants en difficultés
Pratique dentaire	Accueil des adultes handicapés
Activités des auxiliaires médicaux	Accueil des personnes âgées
Soins hors d'un cadre réglementé	Autres hébergements sociaux
Ambulances	Crèches et garderies d'enfants
Laboratoires d'analyses médicales	Aide par le travail, ateliers protégés
Centres de collecte et banques d'organes	Aide à domicile
Activités vétérinaires	Autres formes d'action sociale

Les services à la personne

Un focus a été effectué sur le champ de l'aide à domicile. Les emplois étant essentiellement concentré dans les associations, ces dernières ont été privilégiées par rapport à l'ensemble de l'ESS.

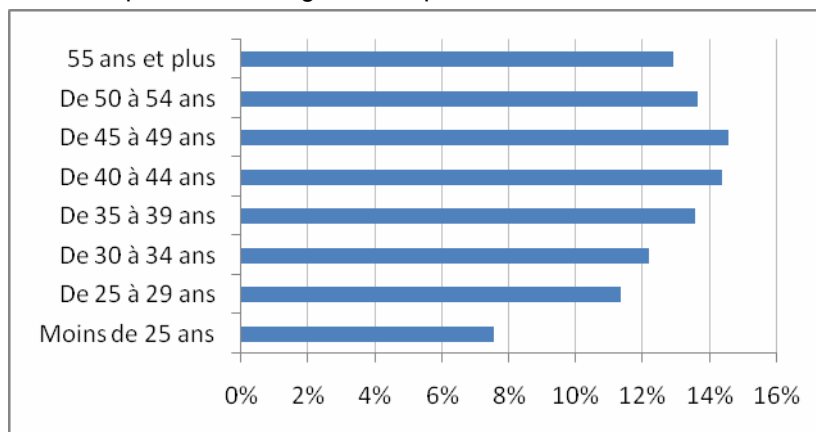
Le sous-secteur « Autres formes d'action sociale » n'a pas été étudié car rassemblant essentiellement des emplois mal-classés dont on ne peut avoir une vision précise. On ne peut donc pas attribuer ce sous-secteur exclusivement aux services à la personne.

Les besoins en emplois dans l'ESS

Les salariés de 45 ans et plus dans l'ESS

Une part importante de « séniors » dans l'ESS

Figure 1 : Part selon chaque tranche d'âge de l'emploi dans l'ESS en France au 1er janvier 2008

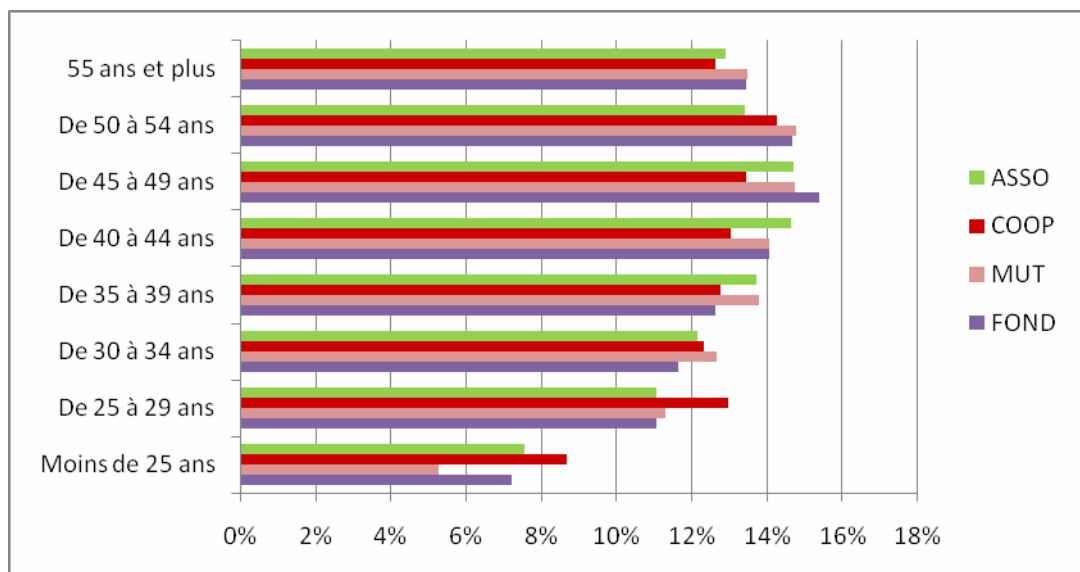


Source : Insee DADS 2007 ; Traitement : Observatoire national ESS - CNCRES

La part de l'emploi de l'ESS dans l'ensemble de l'emploi privé au 1^{er} janvier 2008 est de 13,4%. La répartition des salariés par tranches d'âge souligne une proportion très importante de salariés de plus de 40 ans dans l'ESS à savoir plus de la moitié des effectifs (55%). Les 45 ans et plus dans l'ESS représentent quand à eux 41% des effectifs.

En comparaison avec le privé hors ESS ou le public, ce dernier se rapproche du profil de l'ESS, tandis que le privé hors ESS a tendance à employer plus de jeunes (moins de 30 ans).

Figure 2 : Part selon chaque tranche d'âge de l'emploi par catégories juridiques en France au 1er janvier 2008



Source : Insee DADS 2007 ; Traitement : Observatoire national ESS - CNCRES

Par catégories juridiques, on remarque que les coopératives sont les plus proches du modèle privé hors ESS, et que les mutuelles et fondations accueillent le plus de salariés de 45 ans et plus qui y représentent respectivement 43% et 43,5% des effectifs.

Tableau 1 : Part des salariés de 45 ans et plus par catégories juridiques en France au 1er janvier 2008

	ESS	Associations	Coopératives	Mutuelles	Fondations
De 45 à 49 ans	14,5%	14,7%	13,4%	14,7%	15,4%
De 50 à 54 ans	13,6%	13,4%	14,3%	14,8%	14,7%
55 ans et plus	12,9%	12,9%	12,6%	13,5%	13,4%
Effectif salarié au 1^{er} janvier 2008	2 245 728	1 763 418	300 238	119 841	62 231

Source : Insee CLAP-DADS 2007 ; Traitement : Observatoire national ESS - CNCRES

Au 1^{er} janvier 2008, les entreprises de l'ESS rassemblent 2 245 728 salariés dont 41% de plus de 45 ans, 26,5% de plus de 50 ans. Ramené à 2015, ce sont 12,9 % des salariés de l'ESS qui auront pour quasi-totalité cessé leur activité (55 ans et plus).

Par catégories juridiques, si l'ensemble des employeurs de l'ESS sont confrontés à la même problématique, ce sont les mutuelles et les fondations les plus touchées par les départs à la retraite. L'observatoire de l'UGEM pour les mutuelles de santé parle de « départs en falaise » : ceux-ci ne seront pas progressifs, mais le nombre de salariés chutera d'un coup.

Une enquête auprès des entreprises de l'ESS sur leurs objectifs de recrutement face à ces départs à la retraite permettrait de pointer les structures et secteurs qui renouvelleront ces effectifs et dans quelles proportions.

Qui sont les salariés de 45 ans et plus ?

Tableau 2 : Répartition des salariés de 45 ans et plus par catégories juridiques en France au 1er janvier 2008

	Part des 45 à 49 ans dans l'ESS	Part des 50 à 54 ans dans l'ESS	Part des 55 ans et plus dans l'ESS	Répartition du total des effectifs dans l'ESS
Associations	78,8%	76,7%	77,9%	77,8%
Coopératives	13,1%	14,9%	13,9%	14,0%
Mutuelles	5,4%	5,8%	5,6%	5,6%
Fondations	2,6%	2,7%	2,6%	2,6%
Total	100%	100%	100%	100%

Source : Insee DADS 2007 ; Traitement : Observatoire national ESS - CNCRES

Lecture : 77,9% des 55 ans et plus travaillent de l'ESS dans une association.

Parmi ces salariés de 55 ans et plus, près de 8 sur 10 (78%) travaillent dans une association. Les proportions restent proches de la répartition des effectifs de l'ESS par catégories juridiques.

Tableau 3 : Part des salariés de 45 ans et plus dans l'ESS par secteur d'activité en France au 1er janvier 2008

	Part des 45 à 49 ans	Poids des 45 à 49 ans	Part des 50 à 54 ans	Poids des 50 à 54 ans	Part des 55 ans et plus	Poids des 55 ans et plus
Action sociale	42,9%	15,7%	41,8%	14,3%	38,5%	12,5%
Activités financières	11,4%	13,2%	13,7%	14,7%	13,5%	13,8%
Education	10,3%	15,5%	10,3%	14,5%	12,6%	16,8%
Santé	9,1%	15,6%	9,9%	15,9%	10,5%	16,0%
Services aux particuliers	6,2%	11,8%	5,5%	9,8%	5,9%	10,0%
Services aux entreprises	3,8%	13,0%	3,4%	10,9%	3,3%	10,1%
Commerce	3,0%	14,3%	2,8%	12,6%	2,3%	9,5%
Industrie	2,1%	15,2%	2,3%	15,0%	1,8%	11,3%
Transport	0,6%	12,5%	0,6%	11,0%	0,6%	10,6%
Construction	0,6%	13,3%	0,6%	12,0%	0,5%	10,5%
Activités immobilières	0,1%	15,5%	0,1%	15,1%	0,1%	16,3%
Toutes activités	-	14,5%	-	13,6%	-	12,9%

Source : Insee DADS 2007 ; Traitement : Observatoire national ESS - CNCRES

Lecture : 38,5% des salariés de 55 ans et plus de l'ESS travaillent dans l'action sociale et 12,5% des salariés de l'ESS dans le social ont plus de 55 ans.

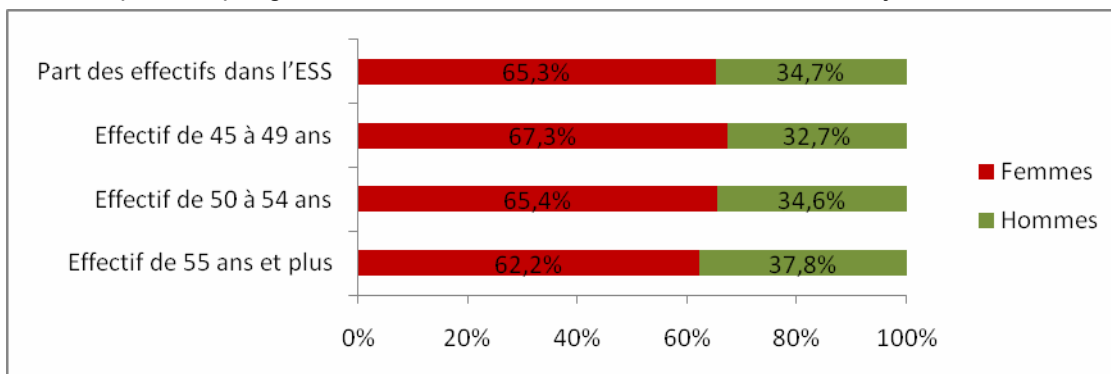
Ces salariés de 45 ans et plus travaillent essentiellement dans les 5 premiers secteurs d'activité de l'ESS (hors administration), à savoir : l'action sociale, les activités financières, l'éducation, la santé et les services aux particuliers.

Un focus sur les secteurs de la santé et du social, rassemblant plus de la moitié des effectifs de 45 ans et plus de l'ESS, est réalisé plus bas pour une meilleure observation des départs à la retraite.

Par catégories juridiques, on retrouve :

- les salariés de 45 ans et plus des associations dans le social (51%), la santé (14%), l'éducation (9%), les services aux particuliers (7%) et les services aux entreprises (4%) ;
- les salariés de 45 ans et plus des coopératives dans les activités financières (61%), le commerce (18%) et l'industrie (14%) ;
- les salariés de 45 ans et plus des mutuelles dans les activités financières (77%) et la santé (20%) ;
- les salariés de 45 ans et plus des fondations dans le social (47%) et la santé (53%).

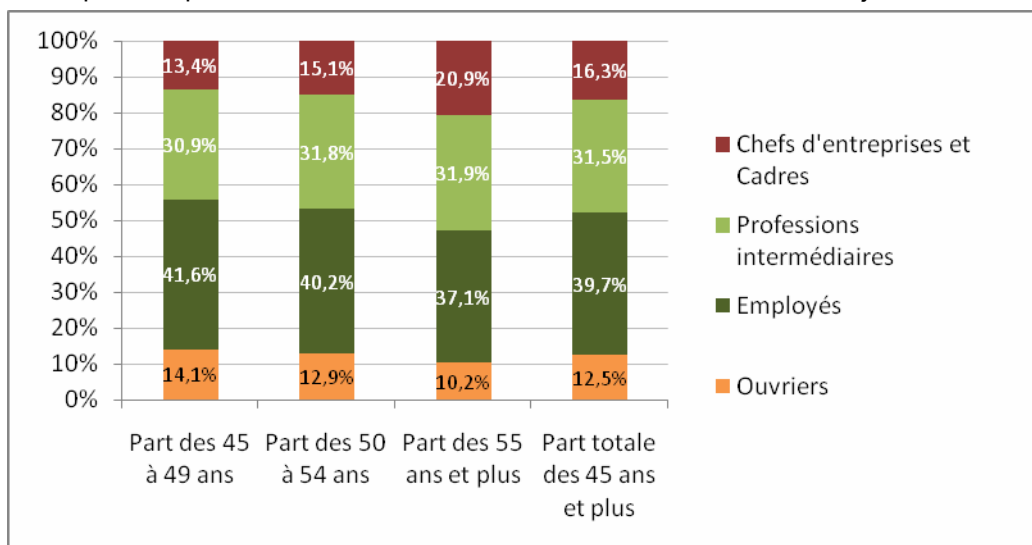
Figure 3 : Répartition par genre de l'effectif salarié de l'ESS en France au 1er janvier 2008



Source : Insee DADS 2007 ; Traitement : Observatoire national ESS - CNCRES

Près des deux tiers des salariés de 45 ans et plus dans l'ESS sont des femmes (65%). On les retrouve essentiellement dans les associations, mutuelles et fondations, et principalement dans les secteurs du social et de la santé.

Figure 4 : Répartition par CSP des effectifs salariés de l'ESS en France au 1er janvier 2008



Source : Insee DADS 2007 ; Traitement : Observatoire national ESS - CNCRES

Lecture : 16,3% des 45 ans et plus de l'ESS occupent un postent de cadres ou chefs d'entreprises.

Ils occupent surtout des postes d'employés et professions intermédiaires. Si l'on regarde plus précisément les 55 ans et plus, on remarque qu'ils occupent pour près de 21% d'eux des postes de cadres et de chefs d'entreprises.

Tableau 4 : Répartition des effectifs salariés de 45 ans et plus par CSP et catégories juridiques en France au 1er janvier 2008

	Part des 45 ans et plus dans les associations	Part des 45 ans et plus dans les coopératives	Part des 45 ans et plus dans les mutuelles	Part des 45 ans et plus dans les fondations
CSP Chefs d'entreprises et Cadres	14,2%	24,8%	26,6%	13,1%
CSP Professions intermédiaires	30,1%	38,4%	32,2%	35,8%
CSP Employés	43,5%	18,1%	39,2%	43,1%
CSP Ouvriers	12,3%	18,8%	2,0%	8,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Insee DADS 2007 ; Traitement : Observatoire national ESS - CNCRES

Ces cadres se trouvent surtout dans les coopératives (25%) et mutuelles (27%). Ramené aux 55 ans et plus, les proportions augmentent encore une fois avec 28% de cadres de 55 ans et plus dans les coopératives et 33% dans les mutuelles. Les premiers départs à la retraite d'ici 2015 toucheront en grande partie les cadres pour les coopératives et mutuelles, alors que les 45 à 50 ans se concentrent sur les professions intermédiaires pour les coopératives et postes d'employés pour les mutuelles.

L'histoire des salariés serait un autre point intéressant à étudier, à travers son parcours professionnel, afin de connaître les intentions de maintien dans son poste et de poursuite d'une évolution de carrière dans l'ESS pour les plus de 45 ans.

Tableau 5 : Répartition des effectifs et établissements de l'ESS par taille en France au 1er janvier 2008

	Part des effectifs de l'ESS	Part des établissements de l'ESS
Sans salariés au 1er janvier 2008	0,0%	8,3%
De 1 à 4 postes non annexes	6,0%	40,7%
De 5 à 9 postes non annexes	5,4%	10,3%
De 10 à 19 postes non annexes	8,3%	8,2%
De 20 à 49 postes non annexes	14,8%	7,6%
De 50 à 249 postes non annexes	23,6%	8,1%
250 postes non annexes et plus	42,0%	16,8%
Toutes tailles confondues	100%	100%

Source : Insee DADS 2007 ; Traitement : Observatoire national ESS - CNCRES

Lecture : 42% des salariés de l'ESS se concentrent dans des entreprises de 250 salariés et plus qui représentent 16,8% des entreprises.

Les entreprises de l'ESS de plus de 20 salariés seront proportionnellement plus touchées par les départs à la retraite de leurs salariés. Ces dernières rassemblent en effet plus de 80% des effectifs de l'ESS et représentent 32,5% des entreprises de l'ESS.

Cela soulève la question des moyens à consacrer à la gestion des âges : les petites structures sont elles en position de mettre en place des démarches de GPEC ? Souvent perçu comme un processus lourd, comment les entreprises de l'ESS, et pas uniquement les plus grandes même si ce sont elles qui concentrent le plus de besoins sur les départs à la retraite, se l'approprient-elles ?

Quelles problématiques en régions ?

Avertissement méthodologique :

Les volumes notés sur les cartes correspondent aux effectifs salariés au 1er janvier 2008.

Les légendes correspondent au calcul des poids des 45 ou 55 ans et plus dans le total des salariés de la région de l'ESS ou de la catégorie juridique.

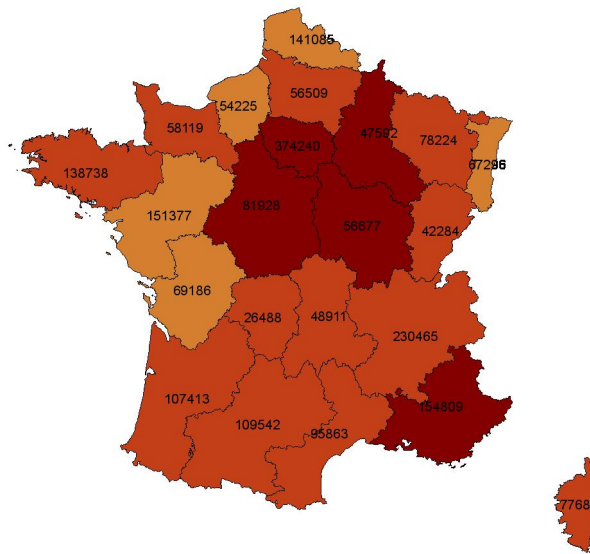
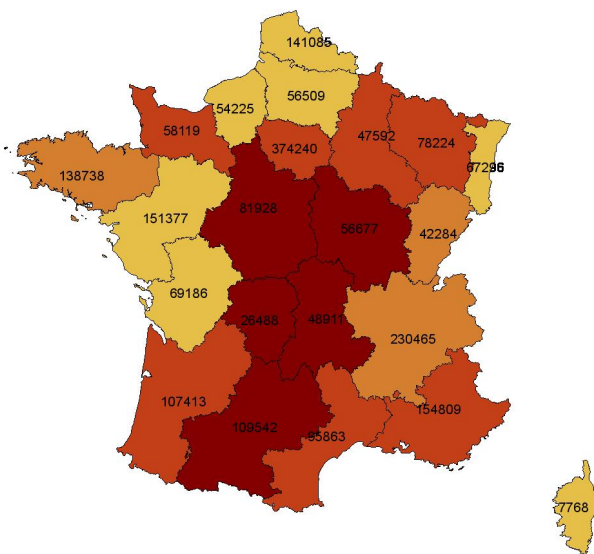
Le poids des salariés de 45 ans et plus en région reste proportionnel au poids des salariés dans l'ESS en région. On remarque cependant des disparités régionales, certaines régions étant nettement plus touchées que d'autres par des départs massifs en 2015 des 55 ans et plus.

Pour les cartes présentant les 45 ans et plus, on constate que le double de régions est touché, mais on ne connaît pas la proportion des 45 ans et plus qui seront toujours en poste dans leur entreprise ou dans une entreprise de l'ESS à l'âge de leur départ à la retraite vers 2025.

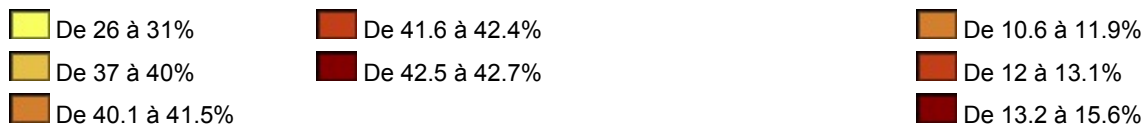
En effet la proportion de salariés âgés de 55 ans et plus dans l'ESS varie de 10,6% à 15,6%. Les régions les plus touchées sont l'Île-de-France, le Centre, la Bourgogne, la Champagne-Ardenne et PACA. Ramené à 45 ans, les autres régions du centre de la France se retrouvent également fortement touchées : Limousin et Auvergne, ainsi que la région Midi-Pyrénées.

Carte 1 : Poids des 45 ans et plus dans l'ESS par région en 2007

Carte 1 bis : Poids des 55 ans et plus dans l'ESS par région en 2007

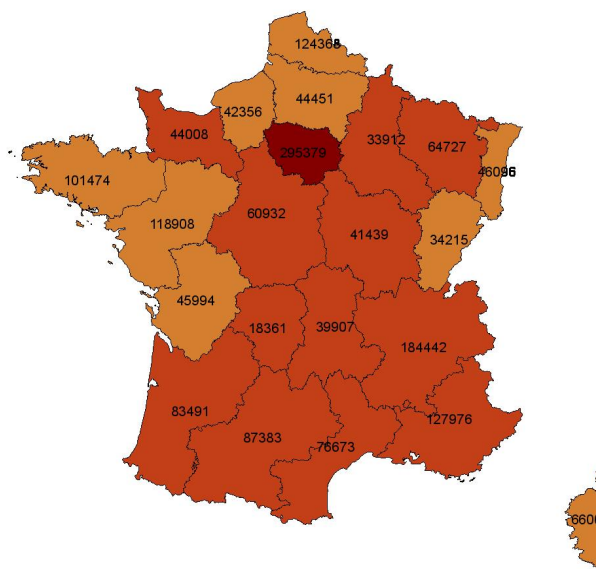
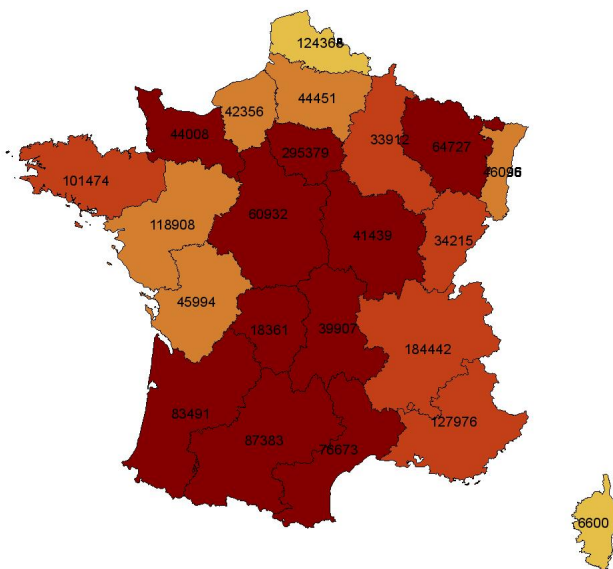


GéoFla©IGN-2009 Source : Insee CLAP-DADS 2007 ; Traitement : Observatoire national ESS - CNCRES

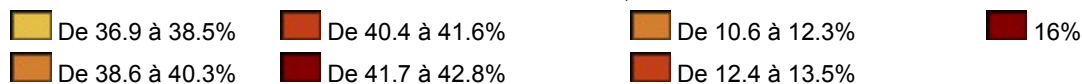


Carte 2 : Poids des 45 ans et plus dans les associations par régions en 2007

Carte 2 bis : Poids des 55 ans et plus dans les associations par régions en 2007



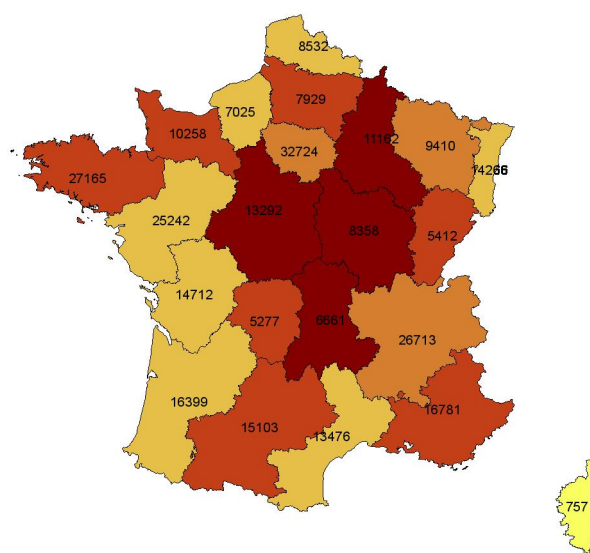
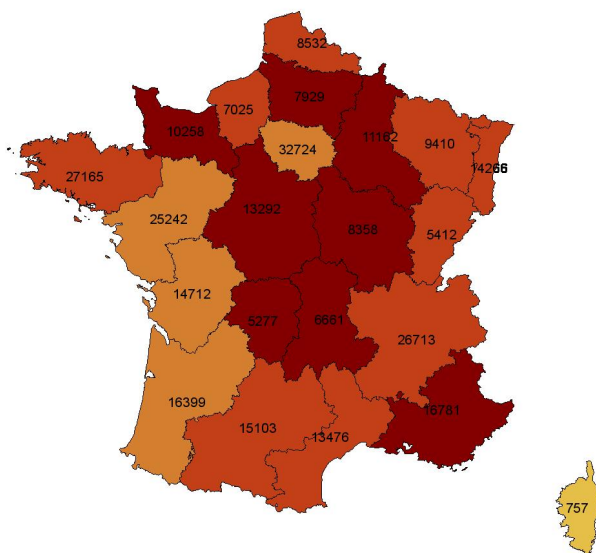
GéoFla©IGN-2009 Source : Insee CLAP-DADS 2007 ; Traitement : Observatoire national ESS - CNCRES



Dans les associations, l'Ile-de-France, bassin de très nombreuses associations, reste en poids et en volume la plus touchée par les départs à la retraite des salariés de 55 ans et plus. La majorité des régions devront faire face aux départs de 12,4% à 13,5% de leurs salariés de 55 ans et plus d'ici 2015. Ramené aux 45 ans et plus, le taux varie de 36,9% à 42,8% avec les régions centrales les plus concernées encore une fois.

Carte 3 : Poids des 45 ans et plus dans les coopératives par région en 2007

Carte 3 bis : Poids des 55 ans et plus dans les coopératives par région en 2007



GéoFla©IGN-2009 Source : Insee CLAP-DADS 2007 ; Traitement : Observatoire national ESS - CNCRES

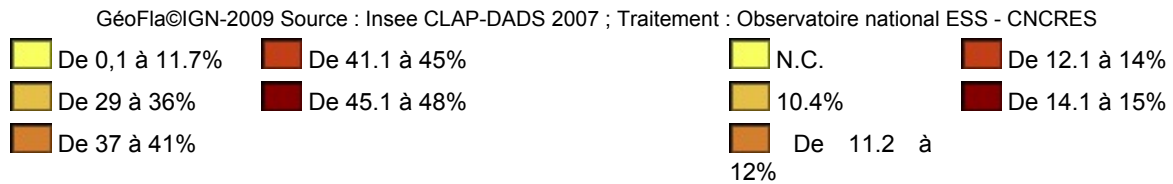
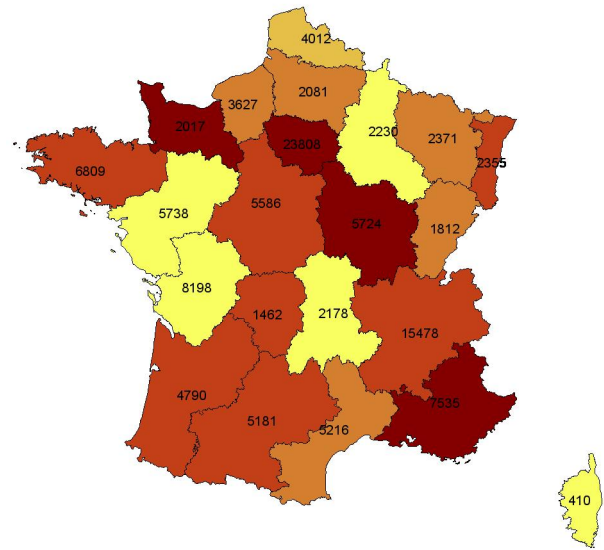
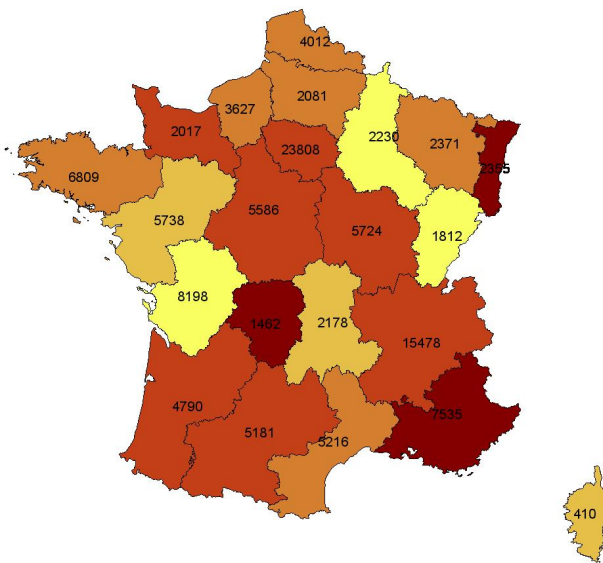


N.C. : Donnée non disponible

Dans les coopératives, les régions du centre et de l'est sont les plus concernées par la problématique du renouvellement des salariés, le Centre, la Bourgogne, l'Auvergne et la Champagne-Ardenne étant les plus touchées d'ici 2015.

Carte 4 : Poids des 45 ans et plus dans les mutuelles par région en 2007

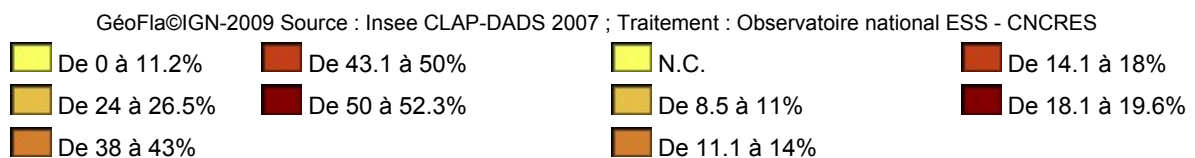
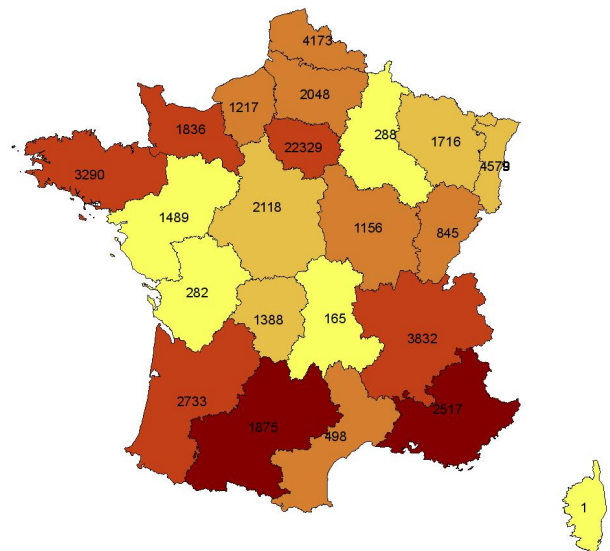
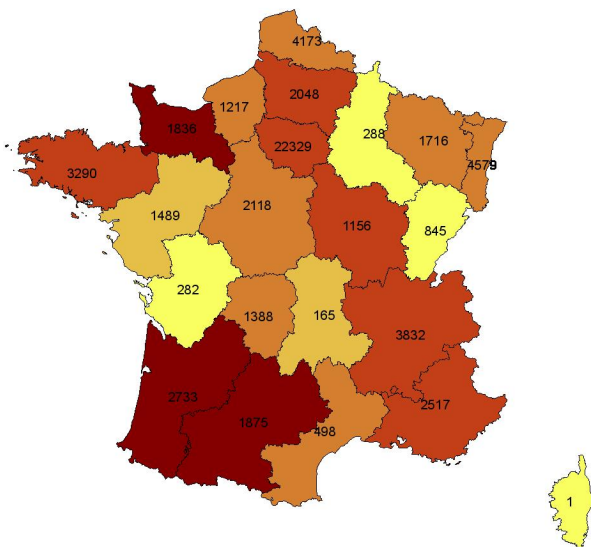
Carte 4 bis : Poids des 55 ans et plus dans les mutuelles par région en 2007



Pour les mutuelles, les bassins historiques d'emplois ne sont pas les premiers concernés. L'axe nord-est avec les régions d'Ile-de-France, Bourgogne, Rhône-Alpes et PACA le sont le plus avec de 41% à 48% de salariés de plus de 45 ans, et de 14% à 15% de salariés de plus de 55 ans.

Carte 5 : Poids des 45 ans et plus dans les fondations par région en 2007

Carte 5 bis : Poids des 55 ans et plus dans les fondations par région en 2007



Dans les fondations, les régions du sud (Aquitaine, Midi-Pyrénées, PACA), l'Île-de-France et Rhône-Alpes et la Basse-Normandie concentrent le plus de salariés de 45 ans et plus et de 55 ans et plus. Elles concentrent historiquement de par leur capitale régionale de très grande taille, un volume important de déclarations de fondations.

Le secteur sanitaire et social : un secteur plutôt âgé

Le premier secteur d'activité de l'ESS : un secteur vieillissant

Le sanitaire et social forme le premier secteur d'activité de l'ESS, rassemblant plus de 45% des effectifs de l'ESS au 1^{er} janvier 2008, avec un taux de croissance des emplois entre 2006 et 2007 de +5,04%.

Tableau 6 : Volumes et parts des effectifs de l'ESS par catégorie juridique en France au 1er janvier 2008

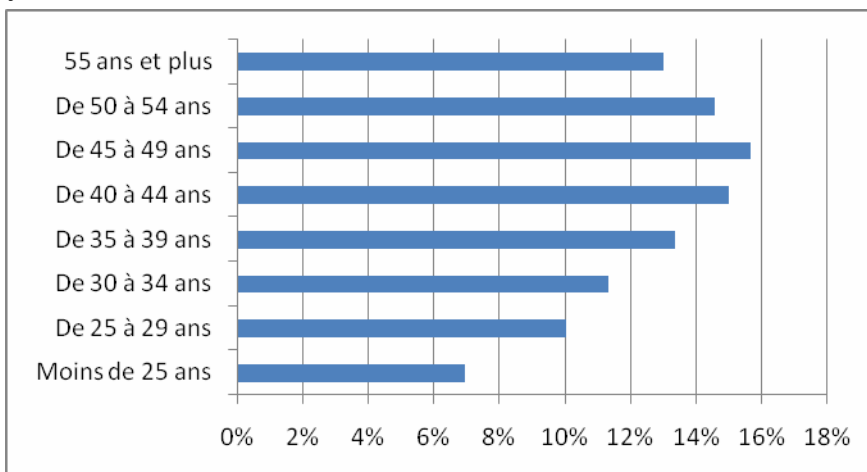
	ESS	Associations	Coopératives	Mutuelles	Fondations
Effectifs	1 003 149	919 311	717	32 691	50 430
Part des effectifs dans le total ESS	100%	91,6%	0,1%	3,3%	5,0%

Source : Insee DADS 2007 ; Traitement : Observatoire national ESS - CNCRES

Ces effectifs sont essentiellement concentrés dans les associations (à 92%), ce pourquoi nous nous focalisons ici sur les associations du sanitaire et social plutôt que l'ensemble de l'ESS.

Les effectifs des associations du sanitaire et social se répartissent à 86,4% dans le social (794 145 salariés au 1^{er} janvier 2008) et 13,6% dans la santé (125 166 salariés au 1er janvier 2008). Ce secteur rassemble 35 461 associations employeuses.

Figure 5 : Part selon chaque tranche d'âge de l'emploi dans les associations du sanitaire et social en France au 1er janvier 2008



Source : Insee DADS 2007 ; Traitement : Observatoire national ESS - CNCRES

On peut considérer ce secteur comme sensible à la question des départs à la retraite car les 55 ans et plus y représentent 13% des effectifs. Si l'on considère les 45 ans et plus, ce sont plus de 43% des salariés qui sont concernés par un départ en retraite d'ici 2025, soient près d'un salarié sur deux.

Compte tenu de la forte dynamique de l'emploi dans les associations du sanitaire et social (+5,04% entre 2006 et 2007), la question du renouvellement des départs à la retraite des salariés est au centre du développement du secteur.

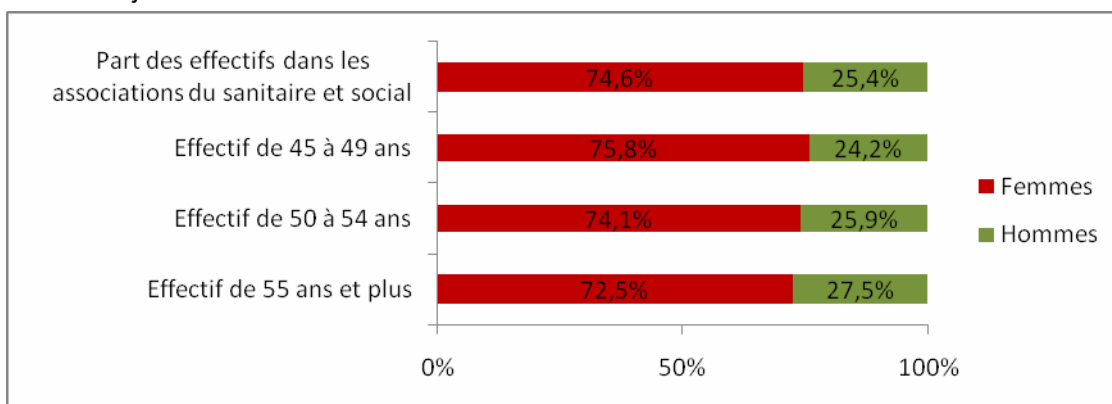
Tableau 7 : Répartition des salariés de 45 ans et plus dans les associations du sanitaire et social en France au 1er janvier 2008

	Associations	Associations du sanitaire et social
De 45 à 49 ans	14,7%	15,7%
De 50 à 54 ans	13,4%	14,6%
55 ans et plus	12,9%	13,0%
Effectif salarié au 1 ^{er} janvier 2008	1 763 418	919 311

Source : Insee CLAP-DADS 2007 ; Traitement : Observatoire national ESS - CNCRES

Qui sont les salariés de 45 ans et plus du sanitaire et social ?

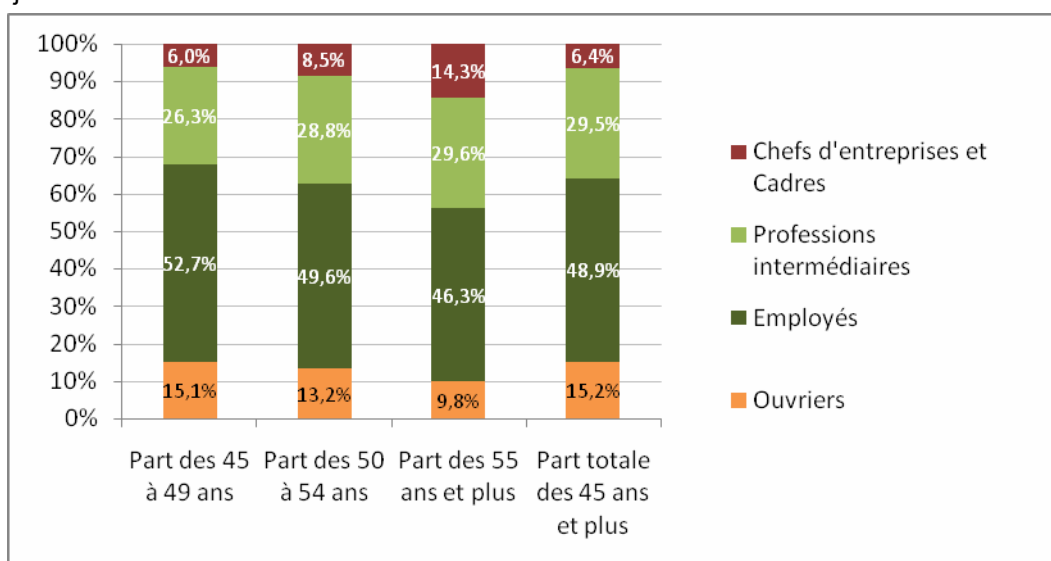
Figure 6 : Répartition par genre de l'effectif salarié dans les associations du sanitaire et social en France au 1er janvier 2008



Source : Insee DADS 2007 ; Traitement : Observatoire national ESS - CNCRES

Les femmes occupent une place prépondérante (74,6%) dans l'effectif total des associations du sanitaire et social. Elles représentent logiquement une part importante des salariés de 45 ans et plus, même si la part des hommes de 55 ans et plus a tendance à être plus importante que la moyenne du secteur.

Figure 7 : Répartition par CSP des effectifs salariés des associations du sanitaire et social en France au 1er janvier 2008



Source : Insee DADS 2007 ; Traitement : Observatoire national ESS - CNCRES

Les salariés de 45 ans et plus dans le sanitaire et social occupent surtout des postes d'employés et professions intermédiaires. Encore une fois, parmi les 55 ans et plus, on remarque qu'une part plus importante d'entre eux (14,3%) occupe des postes de cadres et de chefs d'entreprises.

Tableau 8 : Répartition des effectifs et établissements des associations du sanitaire et social par taille en France au 1er janvier 2008

	Part des effectifs associatifs	Part des établissements associatifs
Sans salariés au 1er janvier 2008	0,0%	1,7%
De 1 à 4 postes non annexes	1,1%	14,6%
De 5 à 9 postes non annexes	2,4%	10,1%
De 10 à 19 postes non annexes	5,9%	12,3%
De 20 à 49 postes non annexes	14,9%	16,2%
De 50 à 249 postes non annexes	28,5%	19,3%
250 postes non annexes et plus	47,2%	25,7%
Toutes tailles confondues	100,0%	100,0%

Source : Insee DADS 2007 ; Traitement : Observatoire national ESS - CNCRES

Les associations du sanitaire et social sont en premier lieu de très grandes entreprises de 250 salariés et plus (25,7%), concentrant près de la moitié des effectifs associatifs du secteur (47,2%). Si près de 40% des associations du sanitaire et social ont moins de 20 salariés, elles ne rassemblent que 9,4% des effectifs. Les problématiques de départs à la retraite dans les associations du sanitaire et sociale ne peuvent y être traitées de la même façon selon la taille des organisations.

Quelles problématiques en régions ?

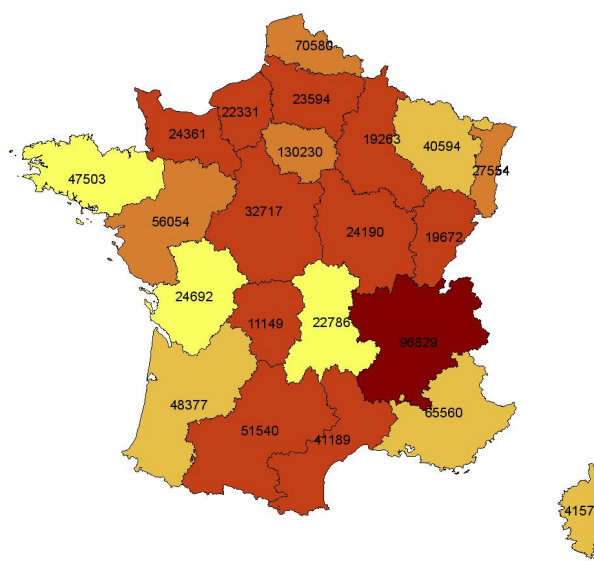
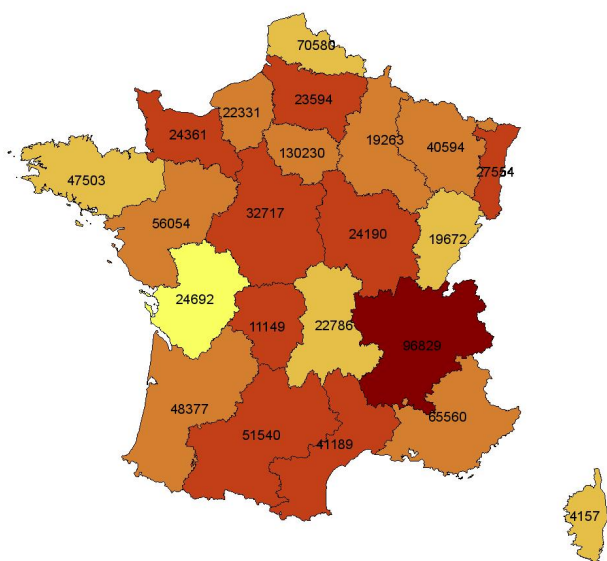
Avertissement méthodologique :

Les volumes notés sur les cartes correspondent aux effectifs salariés au 1er janvier 2008.

Les légendes correspondent au calcul des poids des 45 ou 55 ans et plus dans le total des salariés de la région des associations du sanitaire et social.

Carte 6 : Poids des salariés de 45 ans et plus des associations du sanitaire et social par région en 2007

Carte 6 bis : Poids des salariés de 55 ans et plus des associations du sanitaire et social par région en 2007



GéoFla©IGN-2009 Source : Insee CLAP-DADS 2007 ; Traitement : Observatoire national ESS - CNCRES



La proportion de salariés âgés de 45 ou 55 ans et plus dans les associations du sanitaire et social est nettement la plus importante en région Rhône-Alpes. Les régions limitrophes avec l'Île-de-France, ainsi que Midi-Pyrénées et le Languedoc-Roussillon, concentrent par ailleurs le plus grand nombre de salariés de 45 ou 55 ans et plus.

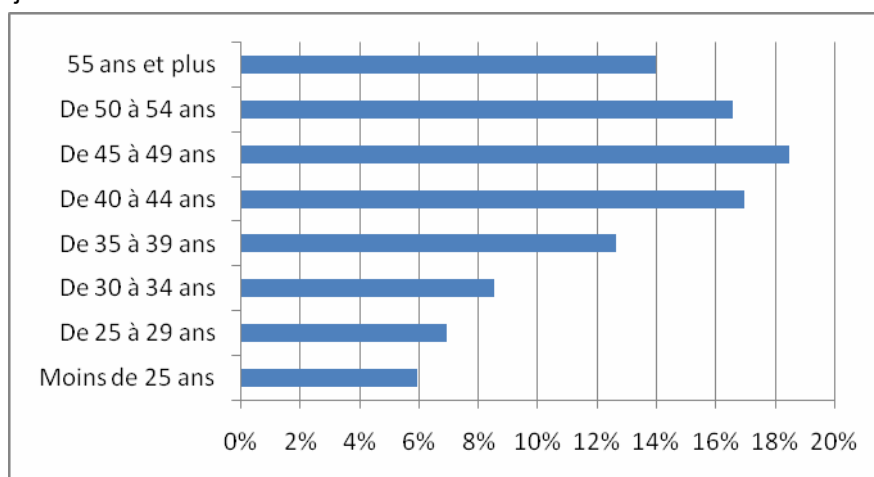
L'aide à domicile en France : de gros besoins en recrutement

De gros besoins en recrutement à court terme

Sous-secteur du sanitaire et social, l'aide à domicile qui représente la plus grande part de ce qu'on appelle les « services aux personnes », est essentiellement l'adage dans l'ESS des associations, ce pourquoi on traitera ici encore des associations.

L'aide à domicile regroupe 8% des effectifs des associations et plus de 15% des effectifs des associations du sanitaire et social, à savoir 140 066 salariés au 1^{er} janvier 2008 répartis dans 4 667 associations employeuses. La croissance de l'emploi entre 2006 et 2007 a été très forte, à savoir de +13%.

Figure 8 : Part selon chaque tranche d'âge de l'emploi dans les associations de l'aide à domicile en France au 1er janvier 2008



Source : Insee DADS 2007 ; Traitement : Observatoire national ESS - CNCRES

La pyramide des âges montre que le secteur de l'aide à domicile est extrêmement touché par les départs à la retraite des salariés, avec un salarié sur deux qui a plus de 45 ans (49,1%).

Tableau 9 : Répartition des salariés de 45 ans et plus dans les associations d'aide à domicile en France au 1er janvier 2008

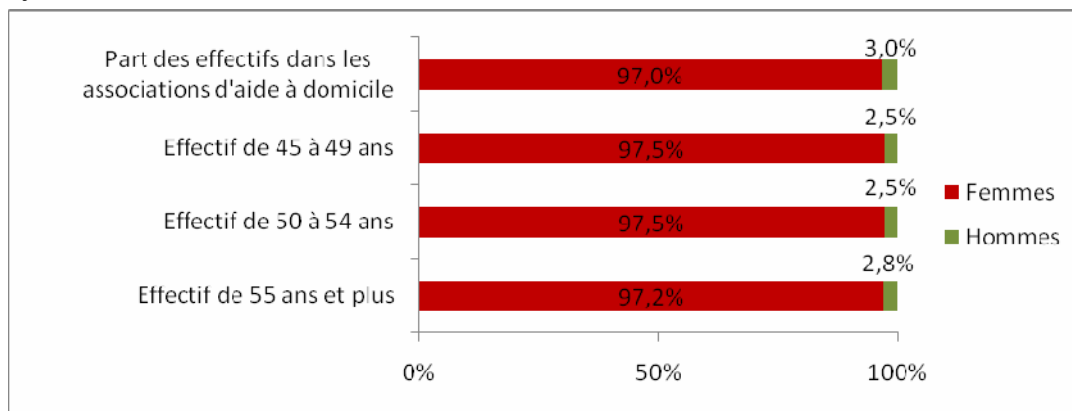
	Associations	Associations d'aide à domicile
De 45 à 49 ans	14,7%	18,5%
De 50 à 54 ans	13,4%	16,6%
55 ans et plus	12,9%	14,0%
Effectif salarié au 1^{er} janvier 2008	1 763 418	140 066

Source : Insee CLAP-DADS 2007 ; Traitement : Observatoire national ESS - CNCRES

En effet, la proportion de 45 ans et plus y est nettement plus importante que pour l'ensemble des effectifs associatifs. Avec un fort taux de croissance des emplois (+13% entre 2006 et 2007), les besoins en recrutements sont d'autant plus importants à court et moyen termes.

Qui sont les salariés de 45 ans et plus dans l'aide à domicile ?

Figure 9 : Répartition par genre de l'effectif salarié dans les associations d'aide à domicile en France au 1er janvier 2008

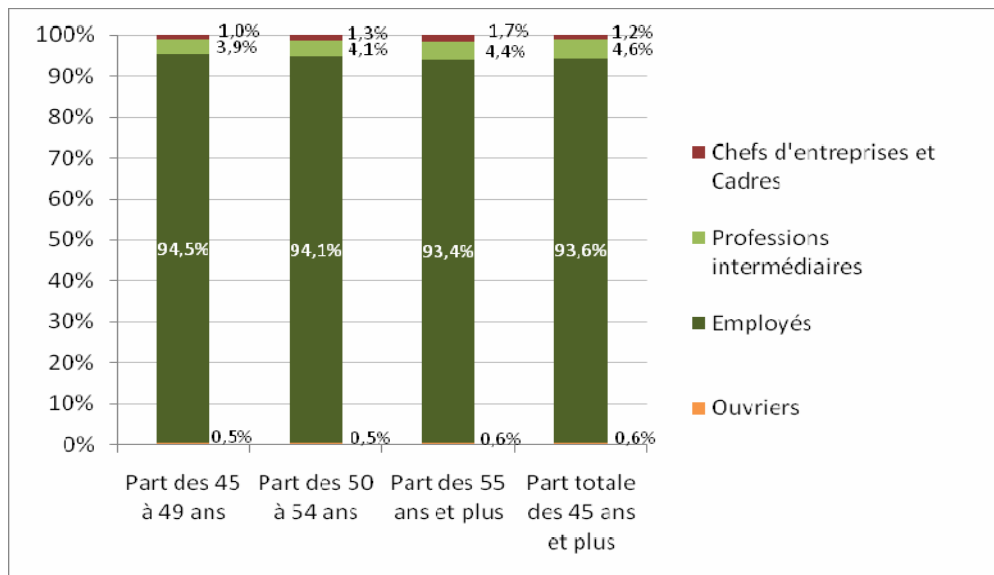


Source : Insee DADS 2007 ; Traitement : Observatoire national ESS - CNCRES

La quasi-totalité des 45 ans et plus des salariés des associations d'aide à domicile sont des femmes et celles-ci occupent presque exclusivement des postes d'employées (94%).

Si l'on regarde plus précisément les 55 ans et plus, seules 1,7% occupent des postes de cadres.

Figure 10 : Répartition par CSP des effectifs salariés des associations d'aide à domicile en France au 1er janvier 2008



Source : Insee DADS 2007 ; Traitement : Observatoire national ESS - CNCRES

Tableau 10 : Répartition des effectifs et établissements des associations d'aide à domicile par taille en France au 1er janvier 2008

	Part des effectifs associatifs	Part des établissements associatifs
Sans salariés au 1er janvier 2008	0,0%	1,7%
De 1 à 4 postes non annexes	1,0%	13,6%
De 5 à 9 postes non annexes	2,2%	10,0%
De 10 à 19 postes non annexes	9,7%	21,7%
De 20 à 49 postes non annexes	26,9%	29,5%
De 50 à 249 postes non annexes	31,9%	15,7%
250 postes non annexes et plus	28,4%	7,8%
Toutes tailles confondues	100%	100%

Source : Insee DADS 2007 ; Traitement : Observatoire national ESS - CNCRES

Lecture : 13,6% des associations d'aide à domicile sont des micro-entreprises de 1 à 4 salariés qui rassemblent 1% des effectifs.

87,1% des effectifs associatifs de l'aide à domicile se concentrent dans des associations de 20 à plus de 250 salariés. Les départs à la retraite de 2015 à 2025 auront proportionnellement principalement lieu dans les organisations associatives les plus importantes, à savoir 53% des associations de l'aide à domicile.

Quelles problématiques en régions ?

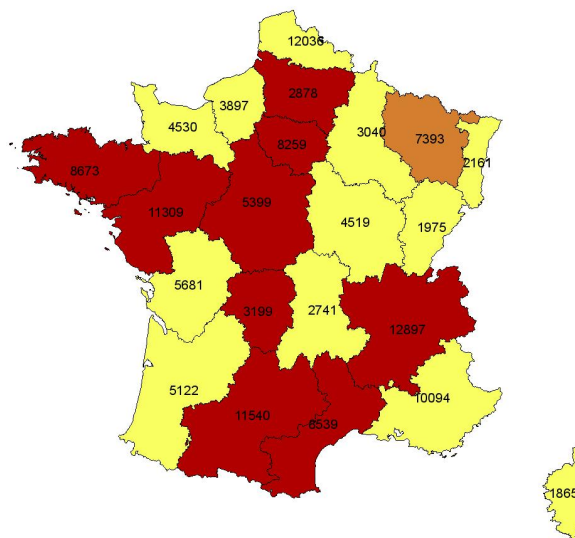
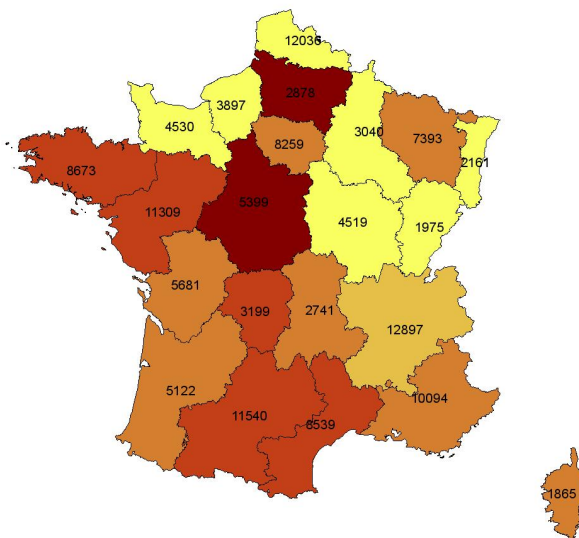
Avertissement méthodologique :

Les volumes notés sur les cartes correspondent aux effectifs salariés au 1er janvier 2008.

Les légendes correspondent au calcul des poids des 45 ou 55 ans et plus dans le total des salariés de la région des associations de l'aide à domicile.

Carte 7 : Poids des salariés de 45 ans et plus des associations d'aide à domicile par région en 2007

Carte 7 bis : Poids des salariés de 55 ans et plus des associations d'aide à domicile par région en 2007



GéoFla©IGN-2009 Source : Insee CLAP-DADS 2007 ; Traitement : Observatoire national ESS - CNCRES



Une proportion importante de données non disponibles ne permet pas de connaître le poids de 45 ans et plus dans les effectifs associatifs de l'aide à domicile pour toutes les régions, mais on peut remarquer qu'ils se concentrent essentiellement sur un axe nord-ouest, de la Picardie à la région Midi-Pyrénées, tout en touchant la Bretagne et les Pays-de-la-Loire, où le bassin associatif plus particulièrement sur le secteur des services à la personne est assez développé.

**Les actions territoriales portées
par les CRES(S)**

CRESS Nord-Pas-de-Calais

Origine de la démarche

Dans le cadre de leur réflexion prospective relative à l'ESS en NPDC, la CRESS a listé des sujets prioritaires dont celle du vieillissement de la population. L'approche est faite à la fois d'un point de vue démographique (population du territoire de plus en plus âgée, dépendante, isolée...) avec les réponses à mettre en œuvre par les entreprises d'aide à domicile, mais aussi du point de vu des actifs et bénévoles présents dans les entreprises de l'ESS.

Actions mises en œuvre

Sur les départs à la retraite des salariés, la CRESS a pu effectuer un premier **diagnostic territorial** :

« En 2006, la population salariée de l'ESS est plus vieille que celle du reste de l'économie. L'âge moyen des salariés de l'Economie Sociale ayant un emploi permanent est de 39.3 ans soit 2.1 ans de plus que dans le reste de l'économie (Profils n°92) [...] En 2006, les salariés âgés de 46 ans ou plus représentent près de 33% des salariés de l'économie sociale contre 27% dans le reste de l'économie. Ce phénomène est plus préoccupant dans les associations du domaine de la formation initiale et dans les coopératives du domaine agricole puisque leurs parts atteignent respectivement près de 44% et 42%. »

Dans un second temps et dans le cadre d'une **réflexion prospective**, la CRESS a identifié plusieurs pistes pour y faire face :

- Organiser la transmission des connaissances et des expériences des salariés âgés vers les plus jeunes,
- Attirer des jeunes en amplifiant les moyens mis en œuvre pour les inciter à y faire carrière,
- Repérer les métiers de demain et prévoir les formations qui seront utiles aux fonctions dirigeantes et aux fonctions clés pour l'ESS de demain.

A long terme, il s'agit notamment pour la CRESS de « poursuivre les démarches encourageant les jeunes à faire carrière ».

Une **étude prospective sur les métiers** a été amorcée en parallèle, afin de faire le lien notamment avec les formations à mettre en œuvre.

Positionnement de la CRES(S)

Dans cette réflexion prospective, la CRESS reste pilote pour les acteurs qu'elle rassemble. Les enjeux et grandes orientations stratégiques ont été posés et un séminaire rassemblant les adhérents et partenaires de la CRES(S) est prévu en fin d'année 2010 afin de planifier des actions opérationnelles et de répartir les rôles de chacun.

Partenariats de la CRES(S)

En cours de constitution.

CRESS Basse-Normandie

Origine de la démarche

La démarche est à la fois le résultat d'un constat statistique sur les volumes des départs à la retraite des actifs de la région, et d'un contrat d'étude emploi-formation que la CRESS mène avec le Conseil régional de Basse-Normandie.

Actions mises en œuvre

Réalisation en 2009 d'un **diagnostic** sur les seniors (50 ans et plus) dans l'ESS : « Les seniors et l'emploi dans les entreprises de l'économie sociale et solidaire en Basse-Normandie ».

Une première partie statistique chiffre les départs à la retraite prévus en Basse-Normandie, tandis que la seconde partie du rapport présente les résultats de l'enquête effectuée auprès des entreprises de la région sur les remplacements prévisionnels, les opportunités ou difficultés rencontrées et les négociations et GPEC mises en place par les entreprises, notamment dans un contexte d'incitations réglementaires nouvelles.

Cette mesure et qualification de l'emploi des seniors, destinée à la fois aux acteurs et réseaux de l'ESS, et à la fois aux pouvoirs publics et institutions, vise à apporter plusieurs préconisations pour aider à l'élaboration de stratégies ou politiques publiques face aux enjeux à venir.

Une série d'actions ont été définies par ce rapport, à savoir :

- « Favoriser la promotion des métiers de l'ESS dans un contexte où les besoins vont être importants dans les années qui viennent en Basse-Normandie (forum – centralisation / diffusion des offres d'emploi en région – favoriser les stages dans les entreprises de l'ESS en Basse-Normandie – sensibiliser les employeurs aux contrats de professionnalisation). »
- « Accompagner les entreprises notamment les petites structures dans la gestion des ressources humaines (information- formation méthodologique - mutualisation de postes). »
- « Accompagner les petites structures dans le remplacement des postes clés (notamment les postes de direction) qui peuvent être des périodes de fragilisation des structures. (information-méthode-dispositifs mobilisables). »

Suite à ce diagnostic, la seconde étape pour la CRESS Basse-Normandie a été de **définir des actions** concrètes à mettre en place.

Ainsi, **l'axe de la promotion** a fait l'objet de plusieurs actions :

- la réalisation d'un forum de l'emploi et des métiers de l'ESS en décembre 2009 ;
- la mise en place de groupes de travail rassemblant les acteurs de l'ESS d'un même secteur en vue d'une réflexion commune et de la préparation du 2^{ème} forum de l'emploi et des métiers de l'ESS en Basse-Normandie ;
- la réalisation d'un référentiel des métiers de l'ESS qui sera mis en ligne sur un portail spécifique en 2010, afin de promouvoir les métiers de l'ESS et de favoriser les liens entre offres et demandes pour faire face aux difficultés de recrutement à venir.

L'accompagnement des petites structures est une prochaine étape que la CRESS

Positionnement de la CRES(S)

La CRESS est à la fois fournisseur de données fiables sur le territoire, moteur d'une réflexion prospective et initiatrice d'actions concrètes. Elle se positionne comme point de convergence de la réflexion des acteurs et pouvoirs publics.

Partenariats de la CRES(S)

La CRESS n'est pas encore en lien avec l'ARACT qui reste ressource pour l'accompagnement technique des entreprises face aux départs à la retraite des salariés. Elle est en lien avec Pôle emploi et ses collectivités, le Conseil régional et la Ville de Caen.

CRESS Provence-Alpes-Côte-d'Azur

Origine de la démarche

La question a commencée à être étudiée par l'Observatoire régional porté par la CRESS suite à la parution de ses premières productions sur les statistiques régionales de l'ESS et l'identification d'un point d'alerte sur les départs à la retraite des salariés de l'ESS, que les administrateurs de la CRESS ont pointé comme un sujet important à approfondir et « un impact à identifier ».

Actions mises en œuvre

La CRESS PACA a pu réaliser en 2009 un **premier diagnostic chiffré** des départs à la retraite des salariés de l'ESS de la région : « Les départs à la retraite : un impact à anticiper » (disponible dans le *Panorama et enjeux de l'ESS en PACA-2009-p.62*), évaluant le nombre de salariés qui cesseront leur activité d'ici 2020, salariés de 50 ans et plus. Les départs des cadres font l'objet d'un focus plus particulier, avec les enjeux soulevés par leur départ en termes de transmission d'entreprises, de valeurs, de pratiques, etc.

Ainsi, plus du quart des actifs de l'ESS en 2006 auront cessé leur activité en 2020 en région PACA, avec « plus de la moitié des cadres qui vont partir à la retraite d'ici 2020 (56,3%), alors que dans les autres entreprises privées, cette proportion est de 40,1% ».

Suite à ce diagnostic, un **atelier d'échanges et de réflexions** sur la question de « la transmission du sens et des savoirs » (synthèse disponible dans le *Panorama et enjeux de l'ESS en PACA-2010-p.72*) a été mis en place avec les adhérents de la CRESS, le Master RH-ESS de l'université de la Méditerranée, l'Observatoire régional des métiers et la Chambre des métiers des Bouches-du-Rhône, sur le constat que « le risque est grand aujourd'hui, pour certaines structures, de se retrouver dans des situations critiques de déficit de compétences bénévoles et salariées à moyen terme ».

Ont été identifiés comme prioritaires :

- l'identification des difficultés rencontrées par les structures de l'ESS et le besoin de diagnostics au sein des entreprises « permettant l'identification précise de ce qui pourrait constituer une « rupture » pour l'organisation »,
- savoir ce que l'on transfère (valeurs, compétences, pratiques...) et à qui,
- « l'importance de conjuguer une stratégie de recrutement avec une stratégie de formation »,
- la nécessité de construction d'un « cadre » en « introduisant des possibilités supplémentaires dans la mise en œuvre de GPEC, plutôt que de mettre en place des dispositifs types »

L'Observatoire régional pour l'année 2010 va réaliser **des monographies** pour rendre compte des expériences en cours dans différentes entreprises et les capitaliser, et **une enquête** pour pointer les besoins, afin de pouvoir identifier des actions à mettre en place tant sur la formation que sur les recrutements ou l'attractivité des emplois. La mise en œuvre des actions commencerait dès 2011.

Positionnement de la CRES(S)

La CRESS PACA se positionne à la fois en fournisseur d'informations et de données, mais aussi en tant qu'initiatrice et pilote auprès de ses adhérents en ayant alerté et mobilisé un groupe de travail constitué d'experts et d'acteurs.

Partenariats de la CRES(S)

Les partenariats de la CRES touchent aussi bien ses adhérents, que les grands acteurs régionaux de l'ESS et des collectivités. Le Conseil scientifique de l'Observatoire régional et ses membres (fournisseurs de données, observatoires de l'emploi et des métiers, chercheurs...) a également pu être mobilisé.

CRESS Aquitaine

Actions mises en œuvre

La CRESS Aquitaine a pu lancer en partenariat avec son Insee régional, dans le cadre des actions du CEFIL, **une étude** sur les besoins en recrutement dans l'ESS à l'horizon 2015.

L'étude « La santé et l'action sociale : moteur du recrutement de l'économie sociale en Aquitaine », parue en mars 2010, recense les départs à la retraite statistiquement sur la région, et expose les résultats d'une enquête réalisée auprès des entreprises de l'ESS sur les recrutements prévus entre 2010 et 2015. L'étude pointe plus particulièrement des besoins très importants dans les secteurs de la santé et l'action sociale, ainsi que pour les métiers de services tels que : aide ménagère, aide à domicile, agents d'entretien, aides-soignants...

Il reste encourageant que plus de la moitié des entreprises de l'ESS remplaceront intégralement les départs à la retraite, soit dans une logique de remplacement, soit dans une logique de développement.

Cette première étude sera complétée en 2010 par **un diagnostic emploi-formation** plus complet sur le territoire. Une approche par métiers et secteurs d'activités permettra d'argumenter plus précisément la problématique.

L'objectif de la CRESS est alors de porter une réflexion sur les **actions de communication** à mettre en place, ainsi que sur les **actions de mobilisation** des acteurs.

Positionnement de la CRES(S)

La CRESS Aquitaine vise à se positionner en tant que fournisseurs de données et en tant que plate-forme et articuler sa réflexion en partenariat avec les acteurs territoriaux tels qu'Unifformation, Pôle emploi, afin de définir, à l'issue des diagnostics, des actions d'accompagnement et de formation à mettre en œuvre.

Partenariats de la CRES(S)

Les partenariats envisagés sont à mettre en place avec les représentants territoriaux d'Unifformation, Pôle emploi, ainsi que les adhérents de la CRESS et acteurs de l'ESS en Aquitaine.

Enseignements et pistes d'actions

L'enjeu d'une réflexion sur les territoires

Les lieux de négociation et d'action évalués par l'ANACT (*Au-delà de la gestion des âges-2008*) à savoir les branches, les entreprises, les acteurs, les OPCA, les syndicats, la DGEFP, placent les territoires au centre de la question : « Mutualiser sur le territoire les besoins et les ressources. Ici se situe un défi important, compte tenu du rôle dominant des branches dans le domaine de la négociation sur l'emploi et de la difficulté à faire émerger un mode horizontal de négociation ».

« Compte-tenu de la nécessité de faire converger des acteurs les acteurs sur des objectifs négociés, le niveau territorial doit être privilégié, non seulement dans la définition et la mobilisation des politiques publiques d'accompagnement mais aussi, dans l'évaluation des stratégies globales, négociées et mises en œuvre par les acteurs dans les entreprises d'un territoire donné. La promotion de cette dimension territoriale [...] dans la conception et le suivi des politiques ne va cependant pas de soi, tant elle s'inscrit en rupture avec nos modes traditionnels de régulation sociale, structurés verticalement. Cette difficulté ne saurait toutefois être invoquée comme prétexte pour ne pas innover, compte-tenu de l'importance des enjeux et de l'urgence à venir ».

Si un diagnostic national pointe les principaux enjeux et territoires en tension, des diagnostics par territoires permettent une étude plus fine, en fonction des zones ou bassins d'emplois où les tensions diffèrent selon le marché du travail. Cela permet également de pointer en quoi le territoire peut-être un levier pour le développement d'une politique de gestion des âges et anticipation des départs à la retraite des salariés, en pointant des expériences innovantes qui peuvent être menées dans l'ESS.

L'enjeu d'une approche « métier »

L'angle d'approche pris par les CRES(S) après la mise en place de diagnostics est celui de l'attractivité des emplois dans l'ESS. Cet enjeu passe inévitablement par l'identification et le référencement des métiers de l'ESS et des spécificités de ces métiers par rapport au reste de l'économie.

Des partenariats incontournables

La majorité des partenariats mis en place par les CRES(S) dans le cadre de leurs diagnostics territoriaux et actions sont réalisés avec :

- Les ARACT sur l'accompagnement technique ;
- Les DIRECCTE sur la réflexion et l'action à l'échelle territoriale ;
- Les branches et syndicats employeurs de l'ESS, les observatoires emploi-formation (OREF) pour la réflexion prospective et l'approche métiers ;
- Pôle emploi pour l'entrée métiers ;
- Les Conseils régionaux et collectivités pour la mise en place d'actions à l'échelle des territoires.

Quatre pistes d'actions en région

Les démarches incontournables à mettre en place au regard des actions des CRES(S) sont :

- la **réalisation d'un diagnostic régional** de situation des départs à la retraite des salariés de l'ESS, permettant d'alerter sur la question et de produire de l'information pour comprendre le sujet et ses enjeux ;
- sensibiliser et mobiliser par **l'organisation d'un séminaire ou atelier de travail** afin de partager les constats et problématiques, avec les acteurs, les pouvoirs publics, les branches, les partenaires sociaux, et en rapprochant les entreprises de l'ESS avec des entreprises de l'économie classique ayant réussi une démarche de GPEC : **analyse collective et plan d'action** ;
- **la création d'outils pour accompagner** les entreprises de l'ESS dans leur démarche de GPEC, à l'instar des actions menées par les CCI (diagnostic et recommandations autour de thématiques prédéfinies (organisation du travail, recrutement, formation, rémunération, gestion des compétences, relations sociales...)) ;
- **la création d'outils ou événements de promotion** et valorisation des métiers et formations de l'ESS, pour une meilleure visibilité et valorisation.

Les CRES(S) comme lieux de convergence entre acteurs de l'ESS et pouvoirs publics constituent le lieu privilégié d'une réflexion territoriale sur la gestion des âges dans les entreprises de l'ESS.

Un temps de réflexion et d'échanges est à mettre en place entre CRES(S) pour capitaliser, comparer les approches et choix stratégiques, et définir une méthode, un programme et des axes d'innovation à mettre en œuvre sur les territoires.

Annexe

A. LISTE DES CATEGORIES JURIDIQUES INCLUSES DANS LE CHAMP ES

CJ	libellé CJ	Famille
5191	société de caution mutuelle	Coopératives
5192	société coopérative de banque populaire	Coopératives
5193	caisse de crédit maritime mutuel	Coopératives
5194	caisse (fédérale) de crédit mutuel	Coopératives
5195	association coopérative inscrite (droit local Alsace Moselle)	Coopératives
5196	caisse d'épargne et de prévoyance à forme coopérative	Coopératives
5203	Société en nom collectif coopérative	Coopératives
5307	Société en commandite simple coopérative	Coopératives
5309	Société en commandite par actions coopérative	Coopératives
5432	SARL d'intérêt collectif agricole (SICA)	
5443	SARL coopérative de construction	Coopératives
5451	SARL coopérative de consommation	Coopératives
5453	SARL coopérative artisanale	Coopératives
5454	SARL coopérative d'intérêt maritime	Coopératives
5455	SARL coopérative de transport	Coopératives
5458	SARL coopérative de production(SCOP)	Coopératives
5459	SARL union de sociétés coopératives	Coopératives
5460	autre SARL coopérative	Coopératives
5505	SA à participation ouvrière à conseil d'administration	Coopératives
5532	SA mixte d'intérêt collectif agricole (SICA) à CA	Coopératives
5543	SA coopérative de construction à conseil d'administration	Coopératives
5547	SA coopérative de production de HLM à CA	Coopératives
5551	SA coopérative de consommation à conseil d'administration	Coopératives
5552	SA coopérative de commerçants détaillants à CA	Coopératives
5553	SA coopérative artisanale à conseil d'administration	Coopératives
5554	SA coopérative (d'intérêt) maritime à conseil d'administration	Coopératives
5555	SA coopérative de transports à conseil d'administration	Coopératives
5558	SA coopérative de production (SCOP) à CA	Coopératives
5559	SA union de sociétés coopératives à CA	Coopératives
5560	autre SA coopérative à conseil d'administration	Coopératives
5605	SA à participation ouvrière à directoire	Coopératives
5632	SA d'intérêt collectif agricole (SICA)	Coopératives
5643	SA coopérative de construction à directoire	Coopératives
5647	SA de production de HLM anonyme à directoire	Coopératives
5651	SA coopérative de consommation à directoire	Coopératives
5652	SA coopérative de commerçants détaillants à directoire	Coopératives
5653	SA coopérative artisanale à directoire	Coopératives
5654	SA coopérative (d'intérêt) maritime à directoire	Coopératives
5655	SA coopérative de transport à directoire	Coopératives
5658	SA coopérative de production(SCOP) à directoire	Coopératives
5659	SA union de sociétés coopératives à directoire	Coopératives
5660	autre SA coopérative à directoire	Coopératives
6100	Caisse d'Épargne et de Prévoyance	Coopératives
6316	coopérative d'utilisation du matér. agric. en commun (CUMA)	Coopératives
6317	société coopérative agricole	Coopératives
6318	union de sociétés de coopérative agricole	Coopératives
6411	société d'assurance mutuelle	Mutuelles
6532	société civile d'intérêt collectif agricole (SICA)	Coopératives
6543	société civile coopérative de construction	Coopératives
6551	société civile coopérative de consommation	Coopératives
6554	société civile coopérative (d'intérêt) maritime	Coopératives
6558	société civile coopérative entre médecins	Coopératives
6560	autre société civile coopérative	Coopératives
6595	caisse (locale) de crédit mutuel	Coopératives
6596	caisse de crédit agricole mutuel	Coopératives
8140	mutualité sociale agricole	Mutuelles
8210	mutuelle	Mutuelles
8250	assurance mutuelle agricole	Mutuelles
8290	autre organisme mutualiste	Mutuelles
9210	association non déclarée	Associations
9220	association déclarée	Associations
9221	association d'insertion par l'économique	Associations
9222	association intermédiaire	Associations
9223	groupement d'employeurs	Associations
9230	association reconnue d'utilité publique	Associations
9260	association de droit local	Associations
9300	fondations	Fondations

B. LISTE DES ACTIVITES SOUSTRAITES DE LA PRECEDENTE SELECTION

tous CJ	codes APE: 75 ou NES:R10 (Administration publique)
tous CJ	code APE: 911A (Organisations patronales et consulaires)
tous CJ	code APE: 912Z (Syndicats de salarié)
tous CJ	code APE: 913A (Organisations religieuses)
tous CJ	code APE: 913C (Organisations politiques)

Périmètre statistique - disponible sur www.insee.fr - 2008

Réalisation de l'étude :

Observatoire national de l'ESS – CNCRES
Elisa Braley, chargée de mission et d'études
observatoire@cncres.org
Ligne directe : 01 44 70 74 57

