



Baro mètre

EMPLOI
FORMATION



unifformation

L'évolution de l'activité des adhérents couverts par Uniformation

Anticipation de l'activité pour 2020

- Deux tiers des établissements déclarent que l'activité économique devrait rester stable en 2020.
- 20% des structures envisagent une activité économique en hausse en 2020.

A l'inverse, les structures qui envisagent **une baisse de l'activité** représentent une part moins importante, 13% en 2020, contre 16% en 2019 et 21% en 2018.

La branche **Ateliers et chantiers d'insertion** est la branche qui anticipe le plus une hausse de l'activité économique. Les branches **Familles rurales, ALISFA** et **Offices Publics de l'Habitat** sont celles qui anticipent le moins une hausse de l'activité. Il n'y a en revanche pas de disparité régionale sur les anticipations de l'activité.

Les principales évolutions rencontrées par les établissements depuis 3 ans

- 52 % des structures ont été impactées par une baisse des subventions / marché public
- 49% par le développement de nouveaux services ou activités
- 45% par des difficultés économiques
- 38% par des changements dans la réglementation ou les normes dans leur secteur d'activité
- 31% par une intensification de la concurrence
- 24% par de nouveaux partenariats instaurés par les pouvoirs publics.
- 9% par un contexte de fusion avec une autre structure.



85% des structures ont été impactées par au moins l'une des situations au cours des trois dernières années.

Focus sur les enjeux du numérique et de l'écologie



59% des structures déclarent un impact du numérique sur leur activité au cours des trois dernières années, ce qui est particulièrement le cas pour les branches Offices Publics de l'Habitat (86% des structures), Missions locales et PAIO (83%) et Foyers et services pour jeunes travailleurs (80%).

Support numérique et formation

Les cours gratuits en ligne (type MOOC), et les vidéos pédagogiques (type tutoriel) sont les **principaux supports numériques** envisagés pour la formation des salariés en 2020 pour respectivement 43% et 40% des répondants.

Les répondants des branches Offices Public de l'Habitat, Régies de quartier et Missions locales et PAIO envisagent davantage les **cours gratuits en ligne**.

Plus d'un établissement sur trois n'envisage toutefois pas l'utilisation des **supports numériques**.

Plus l'effectif de la structure est grand, plus l'utilisation des supports numériques pour la formation des salariés est envisagée (59% pour les moins de 11 salariés contre 96% pour celle de plus de 300 salariés).

Les besoins d'accompagnement en lien avec les usages du numérique

Plus de deux tiers des établissements déclarent des besoins d'accompagnement. Comme en 2019, c'est le **développement de la visibilité web** qui est cité (34%) puis l'utilisation de **nouveaux outils** pour la structure (31%) et l'**amélioration de la connaissance des outils web** (28%)

L'impact des enjeux écologiques sur l'activité

Les enjeux écologiques pris en compte dans cette enquête sont par exemple des normes nouvelles, une évolution des demandes des usagers ou des financeurs mais aussi les relations aux bénévoles, aux fournisseurs...



29% des structures déclarent un impact des enjeux écologiques sur leur activité.

Ce sont les répondants des branches **Régies de quartier** (68% des structures), **Offices Publics de l'Habitat** (57%) et **Ateliers et chantiers d'insertion** (50%) qui ont noté le plus fortement un impact. A l'inverse cela ne concerne que très peu les branches de l'Aide à domicile (15% des structures) et Missions Locales et PAIO (15%).

L'emploi dans les établissements



65% des établissements ont recruté de nouveaux salariés au cours de l'année 2019, contre 60% en 2018 et 63% en 2017. Nous ne parlons ici que des recrutements de salariés permanents.

Si deux tiers des établissements ont recruté en 2019, les différences ne sont pas significatives selon les régions par contre les écarts sont relativement importants selon les branches. **La quasi-totalité des répondants des branches Offices Publics de l'Habitat et Aide à domicile** ayant par exemple recruté en 2019 alors que seul 56 % des structures des branches Tourisme Social et Familial et 57% de celles de l'Animation ont recruté.

Cas des créations de poste



47% des structures ayant recruté en 2019 l'ont fait dans le cadre d'une création de poste, un chiffre en hausse par rapport à l'année précédente (40%).

Ces recrutements par créations de postes sont majoritaires pour les branches **Entreprises sociales de l'habitat (75%), Régies de quartier (68%), Offices Publics de l'Habitat (65%) et Mutualité (59%)** mais minoritaires pour les branches **ALISFA (34%), Famille rurales (33%) et Foyers et services pour jeunes travailleurs (28%)**.

Plus la structure est de taille importante, plus la propension à la **création de postes** est élevée (74% pour les plus de 300 salariés, 64% pour celles entre 50 et 299 salariés, 56% pour celles entre 11 et 49 salariés et 40% pour les moins de 11 salariés).

Les principaux freins et obstacles au recrutement



12% des structures déclarent ne rencontrer aucun frein au recrutement.

Le **manque de moyens financiers** est cette année encore le premier frein ou obstacle énoncé, plus particulièrement pour les répondants des branches Animation, ALISFA et les adhérents non rattachés à une branche professionnelle. Toutefois cette proportion est en forte baisse par rapport aux 2 précédents baromètres (41% en 2020 pour 58% en 2019, 56% en 2018).

Le **niveau de rémunération proposé** est cité comme principal frein par trois structures de plus de 300 salariés sur quatre ; le manque de candidats avec les compétences comportementales recherchées pour trois structures de 50 à 299 salariés sur quatre. Plus d'une structure de 11 à 49 salariés sur deux évoque le manque de moyens financiers.



23% des structures ont renoncé à lancer des projets de recrutements par anticipation de freins trop importants.

Quelles conséquences sur les organisations ?

Environ un établissement sur deux concernés par une renonciation à un projet de recrutement cite comme conséquence la **réorganisation des postes de travail** : 36% des établissements déclarent avoir renoncé à l'activité liée à ce besoin de recrutement et 33% des structures ont augmenté le temps de travail d'autres collaborateurs.

Les principaux canaux de recrutement

Pôle Emploi est le **principal canal de recrutement**, deux établissements sur trois déclarent y avoir recours, et de manière plus marquée pour les répondants des branches Régies de quartier (95%), Ateliers et Chantiers d'Insertion (93%) et Aide à domicile (84%). Il est suivi par les **candidatures spontanées**, utilisés par 54% des répondants et plus particulièrement pour les répondants de la branche Aide à domicile (80%) et Offices Publics de l'Habitat (77%)

Le réseau professionnel / la cooptation complète le podium puisqu'il est utilisé par 44% des structures.

On ne note pas de différence significative dans l'utilisation de ces canaux selon la taille des structures.

Focus sur les partages de poste salariés

25% des structures **partagent un ou plusieurs postes salariés avec d'autres employeurs**. Cette proportion est plus forte pour les répondants des branches Aide à domicile (32%) et Familles rurales (31%).

75% des partages de salariés entre employeurs se font via **un contrat de travail avec chaque employeur**, seulement 8% des structures ont adhéré à un groupement d'employeurs.

24% des structures partagent au moins un poste avec un ou des employeurs d'un **autre secteur d'activité**.

Les 5 métiers les plus concernés :

1. Animateurs socioculturels et de loisirs (20%)
2. Agents ou employés à domicile (18%)
3. Professeurs d'art / de musique de danse (17%)
4. Gestionnaires / comptables (16%)
5. Auxiliaires de vie sociale (16%)

Cette pratique est **de plus en plus envisagée**. Sept établissements sur dix ne partageant pas de salariés sont prêts à partager un poste avec d'autres employeurs pour constituer un poste à temps plein. Cette proportion est en forte hausse par rapport à l'an passé (+15 points).

Focus sur l'alternance



Un établissement sur cinq déclare avoir recours à des alternants (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation). Ce recours est plus fréquent pour les branches Offices Publics de l'Habitat (63%) et Mutualité (58%).

La **taille de la structure** a une grande influence sur le recours à l'alternance : 13% des structures de moins de 11 salariés accueillent des alternants, 11% des structures de 11 à 49 salariés, 66% des structures de 50 à 299 salariés et 78% des structures de plus de 300 salariés.

Retour d'expérience et Projections 2020

90% des structures sont **satisfaites de leur expérience**, avec globalement des taux très élevés pour l'ensemble des branches. Parmi ces établissements satisfaits, la **motivation de l'alternant** (61%) est le premier facteur de motivation, suivi par l'**avantage financier** (38%) puis l'**identification d'un futur collaborateur** (37%). 55% des structures n'ont rencontré **aucune difficulté** dans le recours à l'alternance.

Les **principales difficultés rencontrées** concernent l'**encadrement** de l'alternant (18%), l'**organisation des plannings** d'alternance (17%) et enfin **trouver un candidat** pour ce type de contrats (14%).

Un établissement sur cinq pense **accueillir de nouveaux alternants en 2020** et 58% de ces structures ont déjà accueilli un alternant en 2019. A l'inverse, 90% des structures n'ayant pas accueilli d'alternant en 2019 ne souhaitent toujours pas en accueillir en 2020.

Les raisons du non-recours à l'alternance

Parmi les structures n'accueillant pas d'alternant, l'**aspect financier** est une fois encore la première raison citée (33%), mais à un degré moindre que l'an passé (42%).

La **capacité d'encadrement en interne** (32%) et des **métiers non adaptés à l'alternance** (30%) sont cités en 2ème et 3ème position.

Enfin, le besoin de salariés expérimentés (19%) est la quatrième raison citée.

Les projections de recrutement pour 2020



59% des établissements envisagent de recruter en 2020, une proportion en hausse par rapport à 2019 (51%) et 2018 (48%).

La propension à envisager un recrutement **varie selon la taille de la structure** : un peu plus d'une structure de 10 salariés sur deux n'envisage pas de recruter en 2020 contre seulement 3% des structures de 300 salariés et plus.

64% des recrutements envisagés sont pour des postes cœurs de métiers dont la répartition est la suivante :

1. Animateurs socioculturels et de loisirs à 25%
2. Auxiliaires de vie sociale à 18%
3. Agents ou employés à domicile à 18%
4. Aides-soignants à 9%
5. Animateurs périscolaires à 7%

Les 5 métiers supports dont le recrutement est envisagé :

1. Chargé de mission / développement / projets à 13%
2. Personnels / agents administratifs à 13%
3. Agent de nettoyage à 9%
4. Personnels encadrants à 8%
5. Agents d'accueil qualifié, hôtes d'accueil et d'information à 6%

41% des projets de recrutement seront **en CDI**, plus particulièrement pour les répondants des branches Entreprises Sociales de l'Habitat (84%), Aide à domicile (56%) et Mutualité (55%).

30% seront **en CDD** notamment pour les répondants des branches Missions locales et PAIO (53%) et Familles rurales (41%).

Enfin, 12% **via un Parcours emploi compétences** (PEC).

Les établissements de moins de 11 salariés ont plus particulièrement recours au PEC (14%, contre 5% des établissements de plus de 300 salariés).

Parmi les établissements envisageant de recruter en 2020, 41% prévoient de recruter principalement via une ou des création(s) de poste(s), plus particulièrement pour les répondants des branches Ateliers et chantiers d'insertion (56%), adhérents non rattachés à une branche professionnelle (53%) et Foyers et services pour jeunes travailleurs (52%).

Les **remplacements** (temporaires ou permanents) sont envisagés pour 59% des établissements, notamment pour les répondants des branches Offices Publics de l'Habitat (77%), Entreprises Sociales de l'Habitat (71%) et Familles rurales (69%).

Les principales raisons pour lesquelles les établissements n'envisagent pas de recruter sont :

1. l'absence de besoin de recrutement en 2020 (pour 69% des structures concernées),
2. le manque de moyens financiers (28%),
3. le manque de visibilité financière (17%),
4. Enfin des raisons conjoncturelles (7%) ou des compétences demandées non disponibles sur le marché de l'emploi (1%).

Focus sur les métiers en tension

60% des structures pensent rencontrer des **difficultés de recrutement**, c'est le cas particulièrement pour les répondants de la branche aide à domicile (77%).

Les **structures de plus grande taille** déclarent davantage de difficultés de recrutement pour 2020. En effet, 70% des structures de plus de 300 salariés et 73% des structures de 50 à 299 salariés anticipent des difficultés de recrutement contre 53% des structures de moins de 11 salariés.

Les principales difficultés rencontrées lors d'un recrutement sont le manque de candidats avec **le diplôme recherché** pour 23% des établissements concernés par des projets de recrutement, ainsi que **le niveau de rémunération proposé** (21%) et le manque de candidats avec les compétences comportementales recherchées (20%).

Les principaux métiers en tension :

Classement réalisé à partir d'une note sur 100 mesurée au travers de plusieurs questions du baromètre.

1. Agents ou employés à domicile (note de 89)
2. Auxiliaires de vie sociale (88)
3. animateurs socioculturels et de loisirs (83)
4. Aides-soignants (81)
5. Agents de nettoyage (73)

Les besoins en compétences à venir



6 établissements sur 10 souhaitent faire évoluer des domaines de compétences au sein de leurs équipes pour mener à bien leur activité et leurs missions.

Les principaux domaines de compétences à renforcer sont l'**utilisation des outils et supports numériques** (40% des réponses), la **recherche de financements** (38%), la **conduite de projets** (36%), le **management** (31%).

La taille de la structure répondante a une grande influence sur le souhait de renforcer un domaine de compétences : **plus la structure est grande, plus ce souhait est important** (57% des structures de moins de 11 salariés contre 84% de celles de plus de 300 salariés).

Parmi les branches, respectivement 82%, 73% et 72% des répondants des branches Régies de quartier, Ateliers et Chantiers d'Insertion et Missions Locales PAIO déclarent un souhait d'évolution en interne des compétences.

Les 3 métiers les plus amenés à évoluer varient en fonction de la taille de la structure :

- **Pour les structures de moins de 11 salariés** : Chargés de mission – développement - projets, animateurs socioculturels et de loisirs, Personnels de direction
- **Pour les structures de 11 à 49 salariés** : Personnels - agents administratifs, Personnels encadrants, Personnels de direction,
- **Pour les structures de 50 à 299 salariés** : Personnels encadrants, Auxiliaires de vie sociale, Agents ou employés à domicile
- **Pour les structures de plus de 300 salariés** : Personnels encadrants, Agents ou employés à domicile, Chargés de mission - développement - projets, Personnels - agents administratifs

Les besoins en formation



78% des structures envisagent d'envoyer des salariés en formation au cours de l'année 2020 contre 82% en 2019 et 84% en 2018.

Cette volonté dépend fortement de la taille de la structure, sept structures de moins de 11 salariés sur 10 **n'envisagent pas d'envoyer des salariés en formation** au cours de l'année 2020, à l'inverse des structures répondantes de plus de 300 salariés.

Les domaines de formations principaux envisagés en 2020 :

1. Sauvetage, secourisme au travail (32%)
2. Logiciels et outils numériques (31%)
3. Management, ressources humaines (27%)
4. Geste posture, Hygiène (23%)
5. Secrétariat, comptabilité (17%)

Les raisons principales du non recours à la formation des salariés :

1. Absence de demande de la part des salariés (45%)
2. Absence de besoin de formation en particulier (28%)
3. Impossibilité d'organiser le remplacement des salariés en formation (22%)
4. Les salariés ont déjà des pratiques d'autoformation (16%)
5. Le reste à charge des formations est trop élevé (16%)

N.B. : la taille de la structure n'a pas d'influence sur les raisons du non-recours à la formation.

Focus sur les actions de formation en situation de travail (AFEST)

23% des établissements déclarent envisager **la mise en œuvre d'actions de formation en situation de travail**.

Cependant **le dispositif reste méconnu** pour un peu plus de six établissements sur dix, ce qui est particulièrement le cas des structures de moins de 11 salariés dont deux tiers d'entre elles ne connaissent pas le dispositif.