

Les principaux enseignements de cette étude et les pistes de réflexions

Les principaux enseignements

- Les entreprises de l'ESS de Basse-Normandie vont connaître à courts termes des départs en retraite importants... qui seront remplacés.
- Une part importante de ces départs concerne des postes à temps partiels.
- Les départs à la retraite dans les entreprises de l'ESS et les besoins de personnel qu'ils vont induire, représentent de vraies opportunités d'emploi pour les jeunes.
- Ces départs représentent également des possibilités de mobilité interne pour les salariés en poste.
- Le remplacement des départs en retraite dans les entreprises de l'ESS constitue une opportunité d'offres d'emplois dans des territoires peu dynamiques économiquement.
- Dans le cadre des remplacements des départs en retraite, des difficultés de recrutement sont pressenties par près d'un employeur de l'ESS sur deux.
- Dans le cadre des remplacements des départs en retraite, des métiers en tension sont identifiés par les employeurs de l'ESS.
- Dans le cadre des remplacements des départs en retraite, les employeurs de l'ESS identifient dans certains secteurs un manque de personnel formé avec des problématiques régionales mais aussi locales sur certaines professions.
- Dans le cadre des remplacements des départs en retraite, sont mises en avant des problématiques liées à l'attractivité des territoires.
- Un risque de féminisation des effectifs salariés est pointé dans certains secteurs, notamment le secteur médico-social.
- Les départs et leurs remplacements peuvent entraîner une déqualification de certains postes.
- Il ressort de l'étude, une problématique propre à la relève des postes de direction qui peut entraîner une fragilisation de la structure concernée.

- Les départs en retraite importants sont avant tout considérés comme une opportunité par les employeurs de l'ESS bas-normands, même si ils mettent en avant le risque de perte de savoir-faire et de compétences.
- L'opportunité liée aux départs en retraite est principalement vue sous l'angle du renouvellement des compétences et de la réorganisation interne.
- Des démarches de GPEC sont engagées dans les grandes entreprises de l'ESS mais elles ont encore peu fait l'objet d'accords.
- La consultation des entreprises de l'ESS de Basse-Normandie sur la question des départs en retraite a révélé, à plusieurs niveaux, et particulièrement pour les petites et moyennes structures, un besoin d'appui et d'information sur la gestion des ressources humaines et l'anticipation des départs en retraite.

Les pistes de réflexions

- 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).