



PANORAMA 2014

de la branche professionnelle
des acteurs du lien
social et familial

NOTE DE CADRAGE



BRANCHE PROFESSIONNELLE DES ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL
centres sociaux, établissements d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local

La "Note de cadrage" change de nom pour devenir le "**Panorama**" de la branche.

« Les acteurs du lien social et familial »»

Chaque année, l'Observatoire Emploi Formation de la branche des acteurs du lien social et familial propose une photographie des associations, des salariés et des formations suivies sur l'année précédente. Cette étude nous permet de faire connaître notre secteur d'activité. Elle a également pour objectif d'aider les partenaires sociaux de la branche, en leur apportant des données objectives et nationales sur lesquelles s'appuyer lors des négociations en commissions paritaires.



er-
a-
es
ial
ne
o-
et
es
te.
er-
re
té.
ur
es
ux
ur
es
es
p-
a-
ns
es.

Résultats marquants.....	04
Chiffres clés 2014.....	05

Les associations de la branche

Le nombre d'associations de la branche.....	8
Répartition régionale.....	9
Les secteurs d'activités.....	10
Les effectifs du champ de l'étude.....	11

L'emploi

Emplois repère et secteurs.....	14
Ancienneté et départs.....	15
Genre et âge.....	16
Seniors.....	17
Temps de travail.....	18
Types de contrat.....	19
Contrats aidés.....	20
Rémunérations.....	21
Niveaux de diplôme.....	22
Diplômes.....	23
Travailleurs handicapés.....	24
Salariés « occasionnels ».....	25



CPNEF / Snaesco
18/22 avenue Eugène Thomas
94276 Le Kremlin-Bicêtre Cedex
tél : 01 58 46 13 40
email : observatoire@cpnef.com

La formation

Les associations et la formation continue.....	28
Les formations continues.....	30
Les formations diplômantes.....	31
Les stagiaires.....	32
Les modes de financements.....	33
Le plan de formation.....	34
Les contrats de professionnalisation.....	36
Les périodes de professionnalisation.....	37
Les DIF prioritaires.....	38
Les congés individuels.....	39
Les financements CPNEF.....	40
Les financements ADEC.....	41

Les conditions de travail

Les instances représentatives du personnel.....	44
La santé des salariés.....	45

La méthodologie

Recueil des données.....	48
Réalisation de l'étude.....	49

Infos

Lexique.....	52
L'Observatoire.....	54
...et ses études.....	55

Publication : Février 2016

LES RÉSULTATS MARQUANTS EN 2014

Note méthodologique : Un changement de méthodologie a été opéré sur la comptabilisation du nombre de structure de la branche. Dans les précédentes études, nous parlions de "potentiel" : étaient comptabilisées les structures dont l'activité principale relevait du champ d'application de la convention collective nationale de la branche. Pour ces données 2014, nous parlons de "réalité" : ne sont comptabilisées que les structures appliquant la convention collective (c'est-à-dire celles ayant au moins un salarié en 2014 et ayant cotisé auprès de l'OPCA au titre de la branche Alisfa et/ou adhéré au syndicat employeur de la branche).

En 2014, 3 741 structures appliquent la convention collective nationale de la branche des Acteurs du Lien Social et Familial. Trois types de structures composent cette branche professionnelle : les centres sociaux, les établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE) associatifs et les associations de développement social local (ADSL). Les EAJE, qui ont rejoint la branche en 2007, sont aujourd'hui les établissements les plus représentés, tant en nombre de structures (49 % de la branche), qu'en équivalent temps plein (46 % des ETP). Au 31 décembre 2014, le nombre d'ETP pour l'ensemble de la branche est estimé à 31 200. Les structures sont majoritairement de petite taille : 74 % comptent moins de 10 ETP et 20 % en comptent entre 10 et 19. Seul 7 % des associations composant la branche affichent un effectif supérieur à 19 ETP. Il s'agit d'une des caractéristiques principale de la branche.

Une branche dont le "portrait" évolue peu

Depuis l'entrée dans la branche des EAJE, les principaux indicateurs permettant de décrire la branche restent relativement stables. La proportion de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) fluctue entre 58 et 60 %¹ sur les sept dernières années et la proportion de contrats aidés est toujours comprise entre 12 et 15 %.

La branche est particulièrement féminisée, avec 97 % de femmes salariées dans les EAJE et 75/76 % dans les centres sociaux. L'âge moyen est de 36 ou 37 ans selon les années et la proportion de salariés cadres stagne à 6 %. Le "turn-over" est important et l'ancienneté moyenne au sein de la structure est de 4 ou 5 ans.

Les emplois repère² les plus touchés par ce "turn-over" sont les "animateurs d'activité", le "personnel de service" et le "personnel administratif". Les salariés positionnés sur ces emplois repère sont majoritairement en CDD et à temps partiel, ce qui peut expliquer que les moyennes sur l'ancienneté au sein de la structure soient particulièrement basses (2 ou 3 ans) par rapport aux autres emplois.

Contrats aidés et accompagnement

En 2014, c'est plus de 8 500 salariés en contrats aidés qui travaillent au sein des structures de la branche. Pour 90 % d'entre eux, il s'agit de contrat à durée déterminée (CDD). Les emplois d'avenir, créés en 2012, sont en augmentation (+19 % par rapport à 2013). Ces contrats demandent un accompagnement important et spécifique, pour des salariés souvent assez jeunes (23 ans en moyenne, contre 34 ans pour les CUI-CAE) et avec un faible niveau d'étude. Les employeurs en sont pleinement conscient et, en 2014, c'est 118 formations de tuteurs spécifiques pour les emplois d'avenir qui ont été suivies par les salariés de la branche. Les formations suivies par les jeunes en emplois d'avenir sont, elles, principalement liées à la professionnalisation, avec notamment de nombreuses formations permettant d'obtenir un BAFA ou BAFD, un BP JEPS ou un CAP Petite Enfance, ainsi que de nombreuses préparations aux concours.

La formation continue toujours très présente

17,5 millions d'euros ont été financés par l'OPCA Uniformation, en 2014, pour la branche. 2 437 structures (soit 67 %) ont pu bénéficier de ces financements. Les structures les plus petites de la branche (moins de 5 ETP) sont celles qui ont le moins eu recours à la formation : seul 47 % de ces associations ont envoyé un ou plusieurs de leurs salariés en formation en 2014.

38 350 actions de formations ont été financées pour l'ensemble de la branche, principalement sur la thématique de la sécurité et la santé au travail et sur les métiers et le secteur. 2 050 actions doivent permettre aux salariés d'obtenir un titre ou un diplôme inscrit au RNCP.

¹ Les proportions citées dans ce paragraphe s'entendent hors salariés "occasionnels" (qui sont majoritairement en Contrat Engagement Educatif).

² Les emplois repère, définis par la convention collective des Acteurs du Lien Social et Familial, sont au nombre de 15.

¹ Cf. *nomi*



¹ Cf. note méthodologique de la page précédente. / ² Cette part regroupe les emplois repère d'animateurs et d'animateurs d'activités. Les emplois repère sont au nombre de 15 et sont définis par la convention collective des Acteurs du Lien Social et Familial. / ³ Hors salariés "occasionnels".

6

Les associations de la branche

Les associations de la branche des Acteurs du Lien Social et Familial peuvent se caractériser par : leur finalité de développement social participatif, leur caractère social et global, leur ouverture à l'ensemble de la population, leur vocation familiale et pluri-générationnelle, l'implication de la population à l'élaboration et à la conduite de projet et leur organisation dans le cadre de l'animation globale.

Le nombre d'associations de la branche 8

Répartition régionale 9

Les secteurs d'activités...10

Les effectifs du champ de l'étude 11





LE NOMBRE D'ASSOCIATIONS DE LA BRANCHE

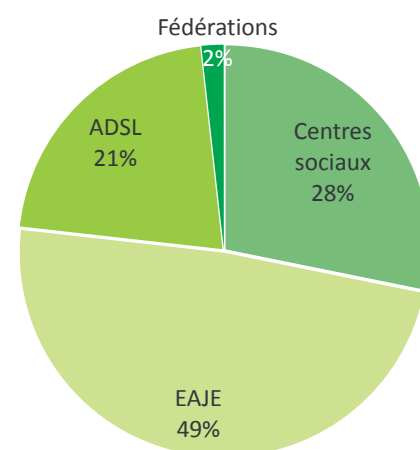
Sont considérées comme structures de la branche dans cette étude¹ : - celles ayant au moins un salarié en 2014, - et ayant cotisé auprès de l'OPCA au titre de la branche Alisfa et/ou adhéré au syndicat employeur de la branche.

D'après les informations dont nous disposons, **3 741** structures, majoritairement associatives, relèvent du champ d'application de la convention collective : 1 818 établissements d'accueil de

jeunes enfants, 1 054 centres sociaux, 803 associations de développement social local et 66 fédérations de centres sociaux (FCSF) et ACEPP (Association des Collectifs Enfants Parents Professionnels).

Les EAJE associatifs sont aujourd'hui les structures les plus nombreuses au sein de la branche : elles représentent 49 % des associations relevant du champ d'application de la convention collective.

➤ **GRAPHIQUE 1 : Répartition des structures selon le type (en %)**



50 % des associations de l'étude appliquent la convention collective depuis moins de 7 ans (ce qui correspond à l'année où les EAJE ont rejoint la branche). Parmi elles, 1 % sont nouvelles ou affirment appliquer la convention collective depuis moins d'un an au moment de l'enquête (fin 2014).

L'ancienneté est en lien direct avec l'histoire de la branche professionnelle. Ainsi, la moitié des centres sociaux appliquent la convention collective depuis plus de 16 ans. La moitié des ADSL l'appliquent depuis plus de 10 ans et la moitié des EAJE depuis moins de 5 ans.



Zoom sur...

La convention collective nationale a été mise en place en 1983, exclusivement pour les centres sociaux dans un premier temps. Elle s'est par la suite ouverte à certaines associations de développement social local puis, en 2007, aux établissements d'accueils de jeunes enfants associatifs.

➤ **TABLEAU 1 : Répartition selon les zones géographiques et le type d'association**

ZONES GÉOGRAPHIQUES	CENTRES SOCIAUX	EAJE	ADSL & AUTRES	ENSEMBLE
rurale	31 %	44 %	21 %	35 %
semi urbaine	14 %	19 %	6 %	15 %
urbaine	37 %	32 %	61 %	40 %
urbaine sensible	18 %	5 %	12 %	10 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Les associations de la branche tissent du lien social et familial sur l'ensemble du territoire français. 55 % des centres sociaux et 73 % des ADSL sont implantés en zone urbaine et urbaine sensible. Les EAJE sont, à 44 %, en zone rurale.

¹ Afin d'affiner les données, l'Observatoire a été amené à faire évoluer la méthodologie permettant de comptabiliser le nombre de structures. Cet indicateur n'est donc pas comparable avec celui des années précédentes.

➤ **TABLEAU 2 : Nombre de structures de la branche selon les régions**

RÉGIONS	POPULATION AU 1/01/14 ²	NOMBRE D'ASSOCIATIONS DANS LA BRANCHE			
		CENTRES SOCIAUX	EAJE	ADSL & AUTRES	ENSEMBLE
Alsace	1 868 773	43	74	28	145
Champagne-Ardenne	1 338 122	22	17	10	49
Lorraine	2 346 292	39	40	20	99
Alsace, Champagne-Ardenne, Lorraine	5 553 187	104	131	58	293
Aquitaine	3 335 134	50	121	40	211
Limousin	735 880	4	19	5	28
Poitou-Charentes	1 796 434	73	53	19	145
Aquitaine, Limousin, Poitou-Charentes	5 867 448	127	193	64	384
Auvergne	1 359 402	25	48	9	82
Rhône-Alpes	6 448 921	182	263	94	539
Auvergne, Rhône-Alpes	7 808 323	207	311	103	621
Bourgogne	1 638 492	36	24	17	77
Franche Comté	1 178 937	20	6	7	33
Bourgogne, Franche Comté	2 817 429	56	30	24	110
Bretagne	3 273 343	43	80	27	150
Centre Val de Loire	2 577 474	13	34	21	68
Corse	323 092	4	14	12	30
Ile-de-France	12 005 077	116	239	225	580
Languedoc Roussillon	2 757 558	27	83	42	152
Midi-Pyrénées	2 967 153	22	173	28	223
Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées	5 724 711	49	256	70	375
Nord Pas de Calais	4 058 332	109	68	36	213
Picardie	1 927 387	27	26	9	62
Nord-Pas-de-Calais, Picardie	5 985 719	136	94	45	275
Basse-Normandie	1 478 211	9	35	4	48
Haute Normandie	1 851 909	27	30	13	70
Normandie	3 330 120	36	65	17	118
Pays de la Loire	3 689 465	63	86	28	177
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4 964 859	99	199	152	450
DOM-TOM	1 880 447	1	86	23	110
Total	65 800 694	1 054	1 818	869	3 741

² Source : données Insee, estimations de population 2014.

LA PETITE ENFANCE

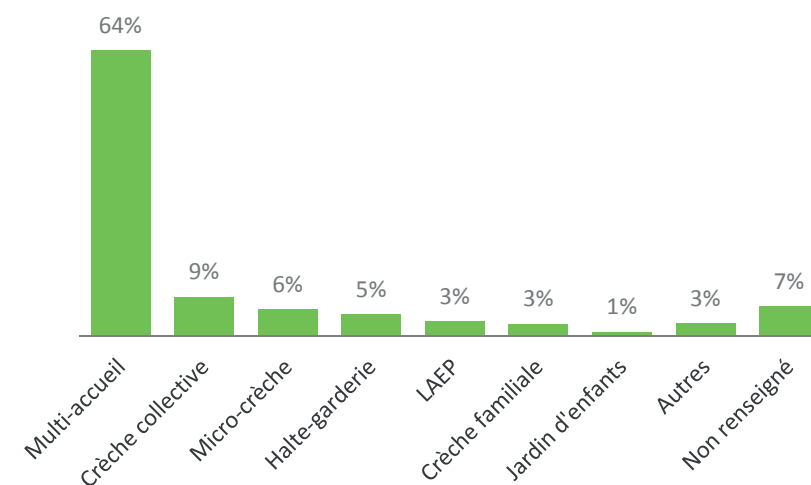
Dans la branche, les établissements d'accueil de jeunes enfants sont principalement des "multi-accueils" (64 %).

Le secteur petite enfance n'est pas uniquement du ressort des associations d'accueil de jeunes enfants. En effet, **en 2014, la moitié des centres sociaux de la branche proposaient un service petite enfance aux habitants**. C'est ainsi 19 % des établissements d'accueils de jeunes enfants qui sont portés par des centres so-

ciaux au sein de la branche, notamment en Nord-Pas-de-Calais, en Poitou-Charentes, en Picardie et en Champagne-Ardenne.

Les Lieux d'Accueils Enfants / Parents (LAEP), qui accueillent les jeunes enfants et les adultes qui les accompagnent, sont principalement des services rattachés à des centres sociaux. On en dénombre une soixantaine dans la branche.

La branche compte également 80 Relais Assistantes Maternelles (RAM) qui, bien que n'accueillant pas de jeunes enfants, sont des services en lien direct avec le secteur petite enfance.

GRAPHIQUE 2 : Répartition selon le type d'accueil de jeunes enfants**L'ANIMATION**

Les activités proposées par les centres sociaux sont nombreuses et diverses. Elles doivent répondre aux besoins d'un territoire puisqu'elles s'inscrivent dans une logique de **projet social élaboré pour et avec les habitants**. Les dimensions familiales et inter-générationnelles y sont privilégiées.

On peut y retrouver des activités manuelles (couture, yoga, chant, cuisine), des services (accueil jeunes, aide à la recherche d'emploi, organisation de vacances, sorties familiales,...) ou autres (insertion, permanence médico-sociales, aide aux devoirs,...).

La majorité des professionnels sont des animateurs, mais la branche compte également des travailleurs sociaux (conseiller en économie sociale et familiale, éducateur spécialisé, médiateur,...).

LES ADSL

Les associations de développement social local constituent une partie de la branche particulière par la diversité de leurs activités. Elles sont généralement centrées sur une thématique précise et unique : activités pour les retraités, santé, accès au logement, insertion professionnelle, communauté ou population spécifique, épicerie solidaire,... Malgré cette multiplicité d'activités, elles répondent, comme les centres sociaux, aux besoins d'un territoire en s'inscrivant dans des activités sociales, culturelles et territoriales.

Il s'agit majoritairement de toutes petites associations, mais leur nombre est en augmentation croissante sur les dernières années. Elles représentent aujourd'hui 21 % des structures de la branche.

LES EFFECTIFS DU CHAMP DE L'ÉTUDE

LES ASSOCIATIONS DE LA BRANCHE 11

Le nombre de salariés de ces associations est estimé, en 2014, à 80 000¹. Il s'agit d'un effectif cumulé des salariés ayant travaillé dans les associations au moins une journée dans l'année.

Les effectifs en équivalent temps plein (ETP) sont, quant à eux, estimés à 31 200 (au 31 décembre 2014). Cet indicateur reste relativement stable par rapport aux deux années précédentes (30 700 ETP en 2012 et 29 880 ETP en 2013).

Au total, près de 14 500 ETP sont dénombrés dans les EAJE, 12 500 dans les centres sociaux et 4 200 dans les ADSL.

La masse salariale totale de ces associations est estimée à 702 millions d'euros, ce qui représente une hausse de 2 % par rapport à 2013. Cette hausse s'explique, en partie, par l'augmentation du nombre d'associations dans le champ de l'étude.

La moitié des structures ont une masse salariale inférieure à 123 441 €. Cette masse salariale médiane² est en diminution de 26 % par rapport à 2013, elle n'a jamais été aussi basse sur les cinq dernières années.

➤ **TABLEAU 3 : Répartition selon les effectifs ETP et le type d'association**

EFFECTIFS ETP	CENTRES SOCIAUX	EAJE	ADSL & AUTRES	ENSEMBLE
Moins de 5 ETP	17 %	23 %	71 %	31 %
De 5 à 9 ETP	38 %	56 %	19 %	42 %
De 10 à 19 ETP	32 %	17 %	7 %	20 %
De 20 à 49 ETP	12 %	4 %	2 %	6 %
50 ETP et plus	1 %	1 %	1 %	1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
Nombre total d'ETP	12 520	14 480	4 200	31 200

74 % des associations de la branche comptent moins de 10 ETP et 20 % en comptent de 10 à 19. Les structures comptabilisant plus de 19 ETP sont peu nombreuses dans la branche : elles représentent seulement 7 % et il s'agit principalement de centres sociaux. Seulement une cinquantaine de structures comptent 50 ETP et plus.

En moyenne, les associations comptent 9 ETP :

- 12 ETP, en moyenne, dans les centres sociaux,
- 9 dans les EAJE,
- 6 dans les ADSL et autres associations.

Notons que 13 % des centres sociaux comptent plus de 19 ETP alors que ce n'est le cas que de 4 % des EAJE. Ces grands centres sociaux tirent la moyenne vers le haut : bien que la moyenne soit de 12 ETP, la moitié des centres sociaux comptent moins de 9 ETP.

31 200
ETP
dans la branche



NOTE

Dans la suite du document, nous étudierons séparément les salariés que nous nommerons "occasionnels", car ils constituent une partie de la branche très particulière par son implication et ses caractéristiques (cf. page 25). Les données suivantes concerneront donc les 62 990 salariés hors "occasionnels".

¹ Cet indicateur n'est donc pas comparable avec ceux des années précédents 2012.

² La médiane sépare une partie ordonnée en deux parties égales, ce qui signifie que 50 % des associations ont une masse salariale inférieure à 123 441 € et 50 % ont une masse salariale supérieure à 123 441 €.

12 | L'emploi

La branche professionnelle se caractérise par une population de salariés très féminisée (84 % de femmes), qui travaillent majoritairement dans le secteur de la petite enfance (39 %) et de l'enfance/jeunesse (21 %). 36 % des salariés sont à temps complet et 58 % sont en CDI. Les employeurs de la branche ont depuis longtemps recours aux contrats aidés, qui représentent, en 2014, 14 % des contrats.

Emplois repère et secteurs	14
Ancienneté et départs	15
Genre et âge	16
Seniors	17
Temps de travail	18
Types de contrat	19
Contrats aidés	20
Rémunérations	21
Niveaux de diplôme	22
Diplômes	23
Travailleurs handicapés	24
Salariés « occasionnels »	25





EMPLOIS REPÈRE ET SECTEURS

La convention collective de la branche définit quinze emplois repère dans son système de classification. La répartition des salariés¹ selon ces emplois repère évolue peu d'une année sur l'autre. Les plus représentés sont ceux d'animateurs (29 % d'animateurs d'activité et 13 % d'animateurs) et d'auxiliaires petite enfance (18 % des salariés).

Comme les deux années précédentes, en 2014 **la branche**

compte 6% de cadres (10% parmi les hommes et 5% parmi les femmes). Cette proportion est de 5% dans les centres sociaux et les EAJE et de 12 % dans les ADSL et autres associations (dont les fédérations). Dans les associations de la branche, le statut cadre ne concerne souvent que le poste de directeur ; mais si 86 % des directeurs de centres sociaux sont cadres, seulement 67 % des directeurs d'EAJE le sont.

► **TABLEAU 4 : Répartition des salariés selon l'emploi repère et le type de structure**

EMPLOIS REPÈRE	CENTRES SOCIAUX	EAJE	ADSL & AUTRES	ENSEMBLE DES STRUCTURES
Directeur	4 %	5 %	6 %	5 %
Cadre fédéral	0 %	0 %	3 %	0 %
Coordinateur	3 %	2 %	6 %	3 %
Animateur	18 %	5 %	17 %	13 %
Animateur d'activité	35 %	22 %	25 %	29 %
Intervenant technique	11 %	3 %	12 %	8 %
Administratif ²	9 %	3 %	14 %	7 %
Auxiliaire petite enfance	6 %	36 %	6 %	18 %
Educateur petite enfance	2 %	13 %	2 %	6 %
Personnel de service et maintenance	12 %	10 %	9 %	11 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %



Notons que plus de 4 000 salariés sont spécialisés. Ils sont en général positionnés sur les emplois repère d'animateurs et d'intervenants technique. Les principaux domaines représentés sont le sport (25 % des salariés spécialisés), l'accompagnement scolaire (19 %) et la musique (10 %).

Les secteurs d'intervention des salariés les plus représentés au sein de la branche sont ceux de la petite enfance (39 %) et de l'enfance/jeunesse (21 %).

Dans les centres sociaux et les ADSL, respectivement 12 % et 16 % des salariés mettent en place des actions à destination d'un public adulte.

Les salariés positionnés sur des postes d'encadrement ou administratifs représentent 16 % des effectifs.

► **TABLEAU 5 : Répartition des salariés selon le secteur d'intervention et le type d'association**

SECTEURS	CENTRES SOCIAUX	EAJE	ADSL & AUTRES	ENSEMBLE
Pilotage et Administratif	17 %	10 %	27 %	16 %
Petite enfance	16 %	75 %	11 %	39 %
Enfance / jeunesse	38 %	1 %	24 %	21 %
Adultes / Insertion	12 %	0 %	16 %	8 %
Pers. de service/maintenance	14 %	11 %	11 %	12 %
Multi-secteur	1 %	3 %	1 %	2 %
Autres	3 %	0 %	10 %	3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

¹ Hors salariés "occasionnels" / ² Sont regroupés dans cette catégorie les emplois repère suivants : assistant de direction, chargé d'accueil, comptable, secrétaire et personnel administratif.

L'ancienneté moyenne des salariés (hors « occasionnels ») **dans l'association qui les emploie est de 4,5 ans.** Il existe un turnover assez fort puisque 53 % des salariés sont en poste au sein de l'association depuis moins de deux ans (dont 41 % depuis moins d'un an). Trois salariés sur dix travaillent au sein de la même association depuis plus de cinq ans.

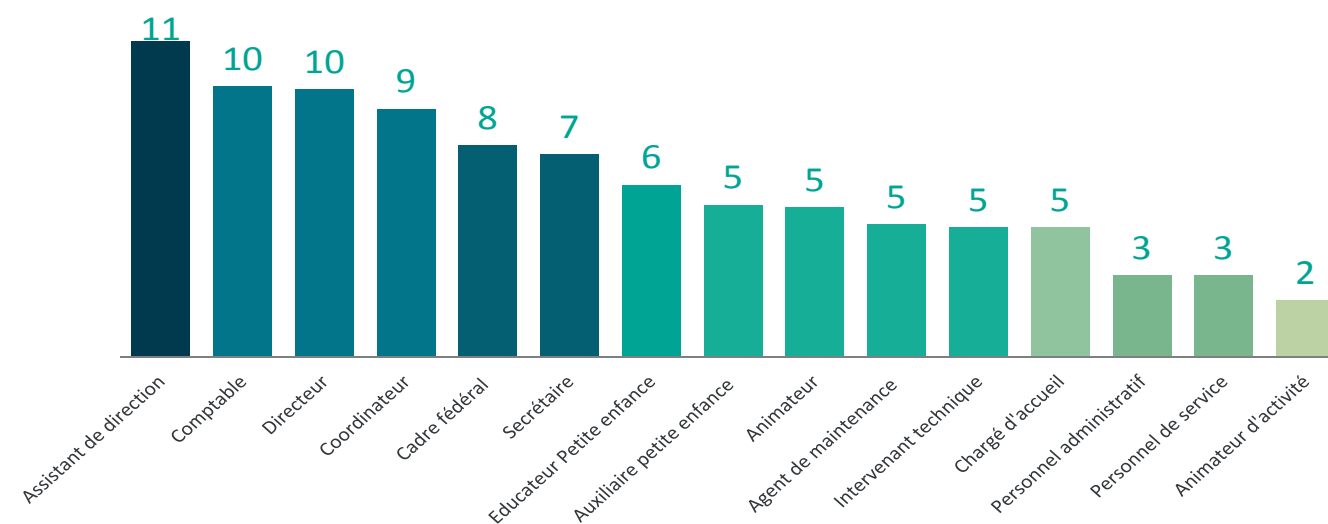
L'ancienneté moyenne dans la structure varie énormément selon **les emplois repère** : 2 ans pour les animateurs d'activité

contre 9 à 11 ans pour les postes d'encadrement (directeurs et coordinateurs) et les comptables et assistants de direction.

D'autres facteurs influencent également l'ancienneté :

- **le type de contrat** : 8 ans en moyenne pour les salariés en CDI, 5 ans pour ceux en CDI³ et 1 an pour les CDD ;
- **le type d'association** : 5 ans dans les EAJE contre 4 ans dans les centres sociaux et les ADSL et autres associations ;
- **le sexe** : 5 ans pour les femmes et 4 ans pour les hommes.

➤ **GRAPHIQUE 3 : Ancienneté moyenne des salariés (en années), dans l'association, selon l'emploi repère**



En 2014, 31 % des salariés ont quitté l'association qui les employait. Les motifs de départ sont divers mais le principal reste la fin de contrat liée à l'embauche d'un salarié en CDD (77 % des départs).

Parmi les salariés en CDI, 43 % des départs sont des démissions, 15 % des ruptures conventionnelles et 14 % des départs en retraite. Notons également que 12 % des départs font suite à un licenciement (10 % licenciement et 2 % licenciement économique). Sur l'année 2014, plus de 3 600 salariés en CDI ont ainsi quitté leur association (soit 10 % des salariés en CDI). Pour les salariés en CDD, il s'agit de 14 800 départs. 14 % des

salariés embauchés en CDD ont bénéficié de plusieurs contrats au sein de la même association durant l'année 2014, dont 2 % d'entre eux ont été pérennisés sur un CDI.

Le nombre de départs en retraite, bien que faible (près de 500 départs sur l'ensemble de l'année), est en augmentation par rapport aux deux années précédente où il concernait moins de 200 salariés. Les trois emplois repère qui enregistrent les anciennetés moyennes les plus longues sont les plus touchés par ces départs en retraite (assistant de direction, comptable et directeur).

³ **CDI** : contrat à durée indéterminé intermittent

En 2014, **84%** des salariés¹ de la branche sont des femmes. Cette part atteint **97%** dans les EAJE, **76%** dans les centres sociaux et **77%** dans les ADSL et autres associations. La féminisation de la branche est assez stable sur les dernières années : elle était de 83% en 2012 et 213 (soit un point de moins).

Les salariés de la branche sont âgés, en moyenne, de 37 ans : 37 ans dans les centres sociaux et dans les EAJE et 38 ans dans les ADSL et autres associations. L'âge moyen des salariés reste stable d'une année sur l'autre.

Les hommes sont âgés, en moyenne, de 36 ans et les femmes de 37 ans. L'écart est plus important selon le type de contrat : 41

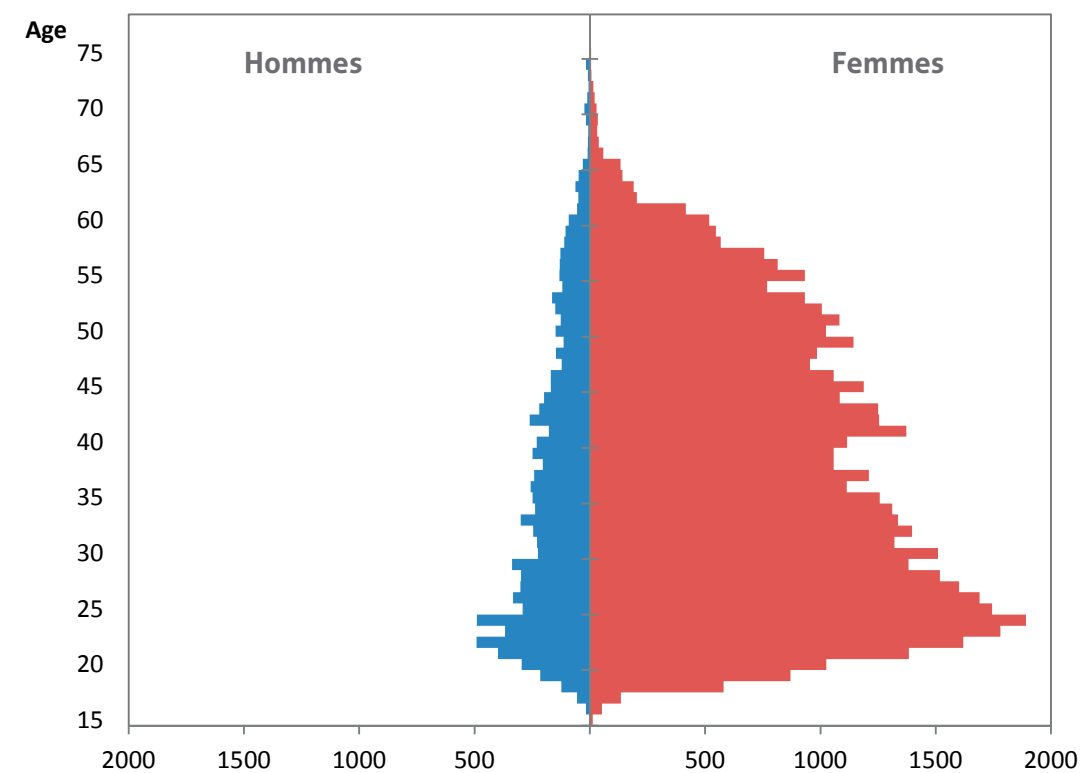
ans en moyenne pour les CDI contre 32 ans pour les CDD.

Notons tout de même que 19 % des salariés de la branche sont âgés de moins de 25 ans (hors salariés occasionnels), alors que cette tranche d'âge ne concerne que 9 % de l'ensemble des salariés français².

En termes d'emplois repère, les animateurs d'activité sont les salariés les plus jeunes (31 ans en moyenne), suivi des auxiliaires petite enfance (36 ans) et des animateurs (37 ans).

A l'opposé, les emplois enregistrant les âges moyens les plus élevés sont ceux des comptables et des directeurs (46 ans en moyenne) et des cadres fédéraux (47 ans).

➤ GRAPHIQUE 4 : Pyramide des âges des salariés de la branche



84 %
des salariés de la
branche sont
des femmes

¹ Hors salariés "occasionnels" / ² INSEE, enquête emploi 2013

La notion de senior fait ici référence aux salariés de 50 ans et plus. Toutes branches confondues, les seniors représentent 27 % des emplois en France³. Au sein de la branche des Acteurs du Lien Social et Familial, **les seniors représentent 20 % des salariés** (9 % de 50-54 ans et 11 % de 55 ans et plus), **soit 12 100**

personnes de 50 ans et plus. Cette part reste stable par rapport à 2013.

Elle représente 19 % dans les centres sociaux et les EAJE et 23 % dans les ADSL et autres associations.

► **TABLEAU 6 : Répartition des salariés selon le type d'association et l'âge des salariés**

TRANCHES D'ÂGE	CENTRES SOCIAUX	EAJE	ADSL & AUTRES	ENSEMBLE
Moins de 50 ans	81 %	81 %	77 %	80 %
50 à 54 ans	8 %	10 %	9 %	9 %
55 ans et plus	11 %	9 %	14 %	11 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %



Les emplois repère pour lesquels les seniors représentent une forte part sont : les cadres fédéraux (46 % d'entre eux ont 50 ans et plus), les agents de maintenance (43 %), les directeurs (38 %), les comptables (37 %) et les intervenants techniques (36 %). Ces parts sont en hausse pour les agents de maintenance et les intervenants techniques.

Les seniors sont plus souvent sur des postes de cadre que les moins de 50 ans, ce qui peut s'expliquer par le fait qu'une forte proportion de directeurs et de cadres fédéraux ont 50 ans ou plus.

Les seniors sont moins souvent à temps complet que les salariés de moins de 50 ans, par contre ils **sont plus souvent en CDI** :

► **TABLEAU 7 : Indicateurs selon les tranches d'âge**

	MOINS DE 50 ANS	50-54 ANS	55-61 ANS	62 ANS ET PLUS	ENSEMBLE
% de femmes	83 %	87 %	86 %	74 %	84 %
% de cadres	4 %	11 %	13 %	7,5 %	6 %
Ancienneté moyenne	3,5 ans	9 ans	9 ans	8 ans	4,5 ans
% de temps complet	37 %	33 %	30 %	16,5 %	36 %
% de CDI	54 %	76 %	77 %	72 %	58 %
% de CDI à temps plein	27 %	31 %	28 %	15 %	27 %
% de contrats aidés	15 %	10 %	9 %	2,5 %	14 %

entre 72 % et 77 % d'entre eux selon la tranche d'âge contre 54 % seulement pour les salariés de moins de 50 ans. La part des CDI à temps plein est la plus importante pour les 50-54 ans (31 %) et est en augmentation par rapport à 2013 (28 %).

Les seniors sont moins souvent en contrat aidé que les autres salariés de la branche. 900 salariés de 50 ans ou plus sont sur des CUI.

Parmi les salariés de 50 ans et plus, 19 % ont quitté l'association qui les employait en 2014. Il s'agit principalement de départ pour fin de contrat (près de 1 400 départs de salariés en CDD). Les deux autres motifs principaux sont les départs en retraite et les démissions.



Zoom sur...

Près de 5 000 salariés de 55 ans et plus sont en CDI en 2014, dont 47 % dans les centres sociaux. En termes d'effectifs, ils sont principalement positionnés sur les emplois d'intervenant technique, d'auxiliaire petite enfance et de directeur.

³INSEE, enquête emploi 2013

36 % des salariés travaillent à temps plein¹. Cette part progresse de 1 point par rapport à 2013 et n'avait jamais dépassé les 34 % sur les années 2008-2012.

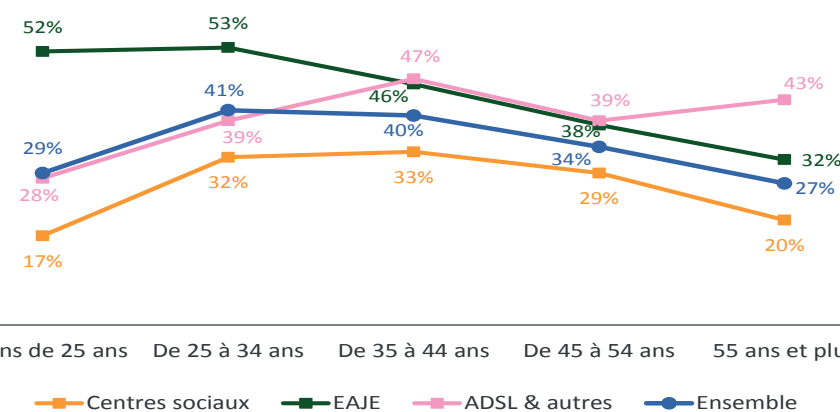
Les proportions de salariés à temps complet varient de **27 %** dans les centres sociaux à **39 %** dans les ADSL et autres associations et **46 %** dans les EAJE.

La proportion d'hommes travaillant à temps complet est quasiment la même que celle des femmes (35 % et 36 %). Néanmoins, dans les centres sociaux, les hommes travaillent plus souvent à

temps complet que les femmes (32 % contre 26 %).

Seuls quatre emplois repère enregistrent des taux de temps plein égaux ou supérieurs à 50 % : directeur (74 %), coordinateur (67 %), éducateur petite enfance (58 %) et cadre fédéral (50 %). Les salariés les plus souvent amenés à travailler à temps complet sont les 25-34 ans (41 % d'entre eux) et les 35-44 ans (40 % d'entre eux). Les salariés de moins de 25 ans travaillent peu à temps complet, sauf au sein des EAJE où plus de la moitié d'entre eux (52 %) sont à temps plein.

GRAPHIQUE 5 : Proportions de salariés à temps complet selon les tranches d'âge



Lecture : En 2014, dans les centres sociaux, 17 % des moins de 25 ans sont à temps complet.



Zoom sur...

L'emploi repère d'intervenant technique regroupe de nombreux postes différents, tels que des animateurs, souvent spécialisés, ou des professeurs, mais également des métiers du médical, travaillant dans le secteur de la petite enfance.

Quatre emplois repère présentent des taux de salariés à temps partiel supérieurs à 75 % : personnel de service (90 %), intervenant technique (84 %), agent de maintenance (82 %) et animateur d'activité (77 %). Dans les EAJE, viennent également s'ajouter à cette liste les postes administratifs, qui sont à 80 % à temps partiel. Notons que ces emplois sont peu présents dans les structures petite enfance de la branche : 3 % des salariés des EAJE sont sur des postes administratifs contre 9 % dans les

centres sociaux. Ceci peut s'expliquer par la petite taille des structures et la forte proportion d'associations à gestion parentale.

Les tranches d'âges les plus touchées par le temps partiel sont les moins de 25 ans (71 %) et les 55 ans et plus (73 %). Pour les EAJE, la part des temps partiels augmente de manière constante avec l'âge : 48 % des moins de 25 ans contre 68 % des 55 ans et plus.



¹ Ce taux est de 81 % dans la population active française (source : INSEE, enquête emploi 2014)

58 % des salariés sont en contrat à durée indéterminée (CDI et CDIi). Cette proportion reste stable par rapport à 2013. 86,4 % des salariés français, toutes branches confondues, bénéficient d'un contrat à durée indéterminée².

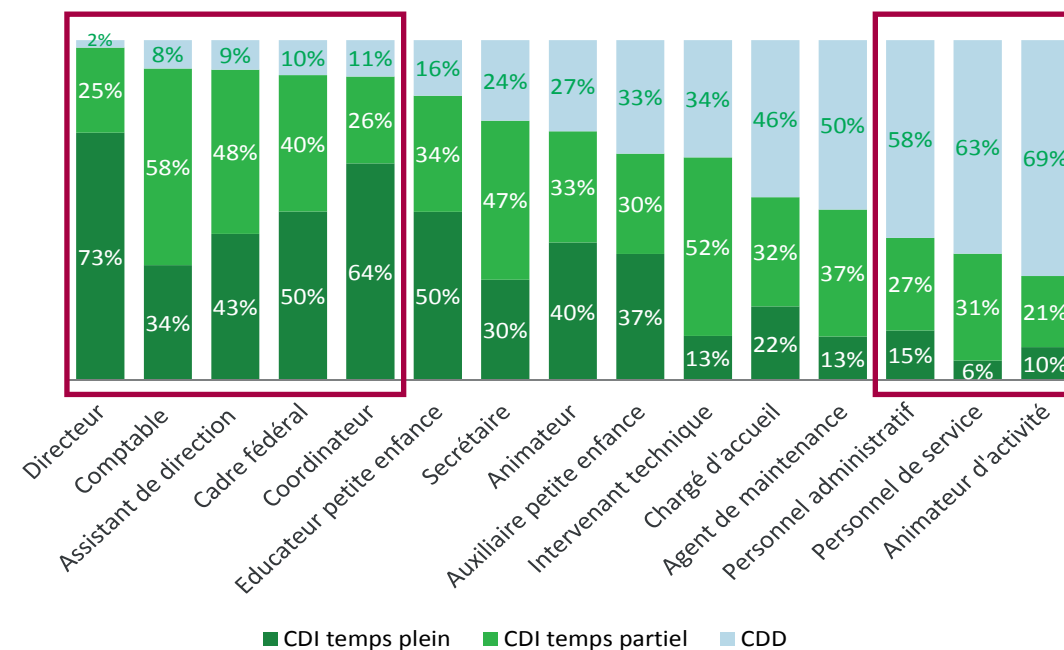
Dans les EAJE, 68 % des salariés sont en contrat à durée indéterminée, 57 % dans les ADSL et autres associations et 51 % dans les centres sociaux. La part de CDI dans les centres sociaux, qui était en baisse sur les deux années précédentes, progresse de 2 points. A l'inverse, la part de CDI dans les ADSL et autres

associations perd 3 points par rapport à 2013. Cependant, pour ce type d'association, cette part est assez variable d'une année sur l'autre.

Les femmes sont plus souvent embauchées en CDI que les hommes (60 % contre 49 %).

27 % des salariés sont employés en CDI à temps plein, cette part est identique à celle des deux années précédentes. Cette proportion n'atteint que 20 % dans les centres sociaux contre 28 % dans les ADSL et autres associations et 35 % dans les EAJE.

➤ **GRAPHIQUE 6 : Proportions de salariés selon le type de contrat et l'emploi repère**



58 %
des salariés de la
branche sont
en CDI

Trois ensembles de postes apparaissent :
- des postes de direction ou assimilés, ainsi que les comptables et les assistants de direction, où les CDI sont largement majoritaires (plus de 88 %) et les CDD très rares (moins de 11 %).
- des postes dans lesquels les CDI composent la majorité des emplois (entre 50 % et 85 %). Il s'agit des emplois "cœur de métier" (éducateur et auxiliaire petite enfance et animateur) ain-

si que des secrétaires, des chargés d'accueil et des agents de maintenance.

- enfin, des postes dans lesquels les CDD sont majoritaires (de 58% à 70 %). C'est le cas des emplois repère "personnel administratif" et "personnel de service", ainsi que des animateurs d'activité. Pour ces trois emplois, les salariés en CDI sont plus souvent à temps partiel qu'à temps complet.

² Source : INSEE, enquête emploi 2014

Les contrats aidés concernent **14 % des salariés**¹, soit plus de 8 500 personnes. Cette part est en baisse de 1 point par rapport à 2013. La grande majorité de ces contrats aidés (90 % d'entre eux) sont conclus sur des durées déterminées.

La proportion de contrats aidés s'élève à 13 % chez les femmes et 17 % chez les hommes. Elle atteint 13 % dans les centres sociaux, 14 % dans les ADSL et autres associations et 15 % dans les EAJE.

En 2014, le **CUI** (Contrat Unique d'Insertion) concerne 12 % de l'ensemble des salariés de la branche et **89,5 %** des salariés bénéficiant d'un contrat aidé. Cette part était de 86 % en 2012 et de 88 % en 2013.

Les bénéficiaires des CUI-CAE ont en moyenne 34 ans, tandis que ceux sur les CUI-emplois d'avenir ont en moyenne 23 ans. 7 % des contrats aidés sont des formations en alternance : contrat d'apprentissage et de professionnalisation.

► **TABLEAU 8 : Répartition des salariés selon le type de contrat aidé et le type d'association**

CONTRATS AIDÉS	CENTRES SOCIAUX	EAJE	ADSL & AUTRES	ENSEMBLE
CUI - CAE	70 %	63 %	70 %	67 %
CUI - Emploi d'avenir	19 %	27 %	13 %	21 %
CUI - CIE	0 %	1 %	4 %	1 %
Apprentissage	3 %	8 %	0 %	5 %
Contrat de professionnalisation	1 %	2 %	4 %	2 %
Adulte relais	6 %	0 %	9 %	4 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Lecture : En 2014, 70 % des contrats aidés en cours dans les centres sociaux concernaient un CUI - CAE.



Zoom sur...

Les contrats "emplois d'avenir", créés le 1^{er} novembre 2012, s'inscrivent dans le cadre juridique des CUI. Leur nombre est en augmentation en 2014 (+19 %) : près de 1 900 salariés de la branche bénéficient de ce type de contrat. La moitié d'entre eux travaillent au sein d'un EAJE.

Note méthodologique :

Les emplois repère de la CCN des Acteurs du Lien Social et Familial ont été regroupés de la façon suivante :

- Direction et encadrement : directeur, cadre fédéral et coordinateur,
- Animation : animateur, animateur d'activité et intervenant technique,
- Petite enfance : auxiliaire petite enfance et éducateur petite enfance,
- Administration : assistante de direction, chargé d'accueil, comptable, secrétaire et personnel administratif,
- Service : personnel de service et agent de maintenance.

► **TABLEAU 9 : Part des salariés en contrat aidé selon la catégorie de poste**

EMPLOIS REPÈRE REGROUPÉS	% DE CONTRATS AIDÉS
Pers. service & maintenance	26 %
Animation	16 %
Administration	14 %
Petite enfance	8 %
Direction et encadrement	3 %

26 % des salariés positionnés sur les emplois repère de personnel de service et d'agent de maintenance sont sur des contrats aidés. Il s'agit quasi-exclusivement de CUI.

Sur les postes liés à l'animation, 16 % des salariés sont en contrats aidés : 60 % d'entre eux sont en CUI-CAE, 28 % en emploi d'avenir et 5 % sont des postes d'adultes relais (missions de médiation sociale et culturelle de proximité).

Pour les salariés de la petite enfance, 61 % des contrats aidés sont des CUI-CAE, 28 % des emplois d'avenir et 9 % des contrats d'apprentissage.

¹ Hors salariés "occasionnels"

RÉMUNÉRATIONS

Le salaire horaire brut moyen (incluant RIS et indemnités éventuelles) **des salariés de la branche est de 13 €**. La moitié des salariés perçoivent moins de 12 € de l'heure.

Le salaire horaire brut moyen atteint 13,5 € dans les centres sociaux, 12,7 € dans les EAJE et 14,5 € dans les ADSL et autres

associations. Il varie fortement selon les emplois repère : de 10,7 €, en moyenne, pour le personnel de service à 23,9 €, en moyenne, pour les directeurs des centres sociaux.

Pour mémoire, le SMIC horaire brut était de 9,53 € au 1^{er} janvier 2014.

► **TABLEAU 10 : Salaires horaires bruts moyens selon les emplois repère**

EMPLOIS REPÈRE	CENTRES SOCIAUX	EAJE	ADSL & AUTRES	ENSEMBLE
Directeur	23,9 €	20,7 €	25,0 €	22,7 €
Coordinateur	17,4 €	17,8 €	16,8 €	17,4 €
Animateur	14,6 €	11,9 €	14,5 €	14,2 €
Animateur d'activité	10,9 €	10,8 €	11,2 €	10,9 €
Intervenant technique	18,7 €	17,0 €	18,6 €	18,4 €
Assistant de direction	15,4 €	15,2 €	14,7 €	15,2 €
Secrétaire	12,5 €	12,2 €	12,8 €	12,5 €
Personnel administratif	11,2 €	12,1 €	10,6 €	11,4 €
Chargé d'accueil	11,0 €	/	11,2 €	11,1 €
Comptable	15,7 €	17,2 €	15,6 €	16,0 €
Auxiliaire petite enfance	11,6 €	11,6 €	11,4 €	11,6 €
Educateur petite enfance	15,7 €	15,4 €	14,5 €	15,4 €
Personnel de service	10,8 €	10,7 €	10,5 €	10,7 €
Agent de maintenance	11,2 €	10,8 €	10,8 €	11,0 €
Ensemble	13,5 €	12,7 €	14,5 €	13,3 €

Lecture : En 2014, le salaire horaire brut moyen des directeurs de centres sociaux est de 23,90 €.

Note : Les données ne sont pas communiquées lorsque les échantillons ne comportent pas suffisamment d'individus.

La pesée totale² moyenne atteint 389 points en 2014, soit 1 point de moins qu'en 2013.

Elle atteint en moyenne 390 points dans les centres sociaux, 373 points dans les EAJE et 431 points dans les ADSL et autres associations.

La rémunération minimum de branche (instaurée en 2008 pour garantir un salaire minimum au moins équivalent au SMIC) concerne 19 % des salariés de la branche : 26 % dans les EAJE, 13 % dans les centres sociaux et 20 % dans les ADSL et autres

associations. Ces parts sont en augmentation par rapport à l'année précédente. Quatre emplois repère sont plus concernés que les autres (plus de 30 % de salariés touchant la RMB) : le personnel de service, les animateurs d'activité et le personnel administratif.

Pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté, la rémunération individuelle supplémentaire (RIS) médiane est de 4,4 %. Elle était de 3,6 % en 2012 et de 4,5 % en 2013.

² La pesée est la somme des points affectés à chaque niveau déterminé dans chacun des critères, lors de la classification d'un emploi. La classification est définie par la convention collective nationale de la branche.

NIVEAUX
DE DIPLÔME

Le taux de réponse au questionnaire sur le diplôme des salariés est en légère baisse pour 2014 : 57 % (contre 59 % les deux années précédentes). Nous disposons d'informations sur le niveau de diplôme pour 75 % des salariés des EAJE et 63 % des salariés des ADSL et autres associations. Pour les centres sociaux, ce taux n'est que de 41 % et les données pour ce type de structures sont

donc à lire avec prudence (59 % de non-réponses).

Parmi les réponses obtenues, 12 % des salariés n'ont pas de certifications diplômantes et 40 % ont un diplôme de niveau V. Notons que cette part élevée est en partie liée au fort taux de réponse des EAJE puisque les deux principaux diplômes dans le secteur de la petite enfance sont de niveau V (CAP PE et DE AP).

► **TABLEAU 11 : Répartition des salariés selon les niveaux de diplôme¹ et l'emploi repère**

EMPLOIS REPÈRE	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V	PAS DE CERTIFICATION DIPLOMANTE	TOTAL
Directeur	14 %	33 %	45 %	3 %	3 %	1 %	100 %
Cadre fédéral	39 %	39 %	18 %	3 %	1 %	0 %	100 %
Coordinateur	11 %	23 %	45 %	17 %	4 %	1 %	100 %
Animateur	5 %	17 %	30 %	29 %	15 %	4 %	100 %
Animateur d'activité	2 %	5 %	6 %	23 %	46 %	18 %	100 %
Intervenant technique	16 %	29 %	17 %	12 %	15 %	10 %	100 %
Assistant de direction	5 %	15 %	35 %	28 %	15 %	3 %	100 %
Secrétaire	1 %	9 %	29 %	41 %	18 %	3 %	100 %
Personnel administratif	2 %	11 %	10 %	43 %	28 %	6 %	100 %
Chargé d'accueil	1 %	8 %	18 %	44 %	16 %	13 %	100 %
Comptable	4 %	10 %	55 %	23 %	8 %	1 %	100 %
Auxiliaire petite enfance	0 %	1 %	3 %	3 %	90 %	4 %	100 %
Educateur petite enfance	0 %	7 %	87 %	1 %	4 %	0 %	100 %
Personnel de service	0 %	1 %	1 %	4 %	28 %	66 %	100 %
Agent de maintenance	0 %	1 %	3 %	2 %	49 %	45 %	100 %
Ensemble	4 %	9 %	21 %	14 %	40 %	12 %	100 %

Au sein des ADSL, la moitié des salariés ont un niveau de diplôme égal ou supérieur au bac+2 (niveaux III à I).

Les salariés travaillant dans le secteur de la petite enfance sont majoritairement sur du niveau V.

Les données concernant les centres sociaux sont à lire avec prudence compte tenu du fort taux de non-réponse (59 %).

► **TABLEAU 12 : Répartition des salariés selon le niveau de diplôme et le type d'association**

NIVEAUX	CENTRES SOCIAUX	EAJE	ADSL & AUTRES	ENSEMBLE
Niveau I	5 %	1 %	10 %	4 %
Niveau II	12 %	5 %	19 %	9 %
Niveau III	23 %	20 %	22 %	21 %
Niveau IV	26 %	4 %	20 %	14 %
Niveau V	21 %	60 %	19 %	40 %
Pas de certific. diplômante	13 %	10 %	11 %	12 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

¹ Les salariés pour lesquels le diplôme a été renseigné par BAFA/BAFD n'ont pas été comptabilisés dans ce tableau.

DIPLÔMES

Pour les postes de direction et d'encadrement, le diplôme principal serait le diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants (DE EJE : 25 %). Ce résultat est lié au fort taux de réponse pour les salariés des EAJE et au faible taux pour ceux des centres sociaux. Les principaux diplômes pour les postes d'encadrement sont les diplômes universitaires de niveau I (11 %) et II (12 %).

Parmi les postes administratifs, les salariés diplômés ont majoritairement un bac (34 %) ou un BTS (25 %).

Pour les salariés travaillant dans le secteur de la petite enfance, les trois principaux diplômes sont le diplôme d'Etat d'Auxiliaire de puériculture (DE AP : 36 %), le CAP petite enfance (28 %) et le DE EJE (25 %).

► **TABLEAU 13 : Les principaux diplômes détenus par les salariés de la branche, selon les catégories regroupées d'emplois**

NIVEAU	DIPLÔMES	DIRECTION / ENCADREMENT (Directeur, cadre fédéral, coordinateur)
III	DE EJE	25 %
I	DESS / Master II	11 %
II	Maîtrise / Master I	6 %
II	Licence	6 %
II	DE Infirmier	5 %
III	DE FA	5 %
IV	BAC	5 %
	Autres	37 %
	Total	100 %

Lecture : Parmi les salariés diplômés travaillant sur des postes de direction et d'encadrement, 24 % ont un DE EJE (qui est un diplôme de niveau III).

NIVEAU	DIPLÔMES	ANIMATEUR (Hors animateur d'activité et intervenant)
IV	BP JEPS	17 %
II	Licence	11 %
III	BTS/DE CESF	10 %
IV	BAC	8 %
V	CAP PE	8 %
III	BTS	5 %
	Autres	42 %
	Total	100 %

NIVEAU	DIPLÔMES	ADMINISTRATION (chargé d'accueil, personnel administratif, comptable,...)
IV	BAC	34 %
III	BTS	25 %
V	BEP / CAP	16 %
II	Licence	5 %
	Autres	18 %
	Total	100 %

NIVEAU	DIPLÔMES	PETITE ENFANCE (Auxiliaire, éducateur)
V	DE AP	36 %
V	CAP PE	28 %
III	DE EJE	25 %
	Autres	11 %
	Total	100 %

Pour l'emploi repère d'animateur, les diplômes sont nombreux et variés. Le plus représenté est le brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BP JEPS) avec 17 % des salariés diplômés. La licence (11 %) arrive en deuxième position, suivie des diplômes de conseiller en économie sociale et familiale (BTS et DE CESF : 10 %).

Rappelons que les BAFA et BAFD ne sont pas pris en compte dans ces tableaux puisqu'il ne s'agit pas de certifications reconnues par le RNCP. Ces brevets ne correspondent donc à aucun niveau.

Pour les emplois repère d'animateur d'activité et d'intervenant technique, les taux de réponses sont inférieurs à 50 %. C'est également le cas pour le personnel de service et de maintenance. Notons que sur ces emplois, de nombreux salariés n'ont aucune certification diplômante.

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

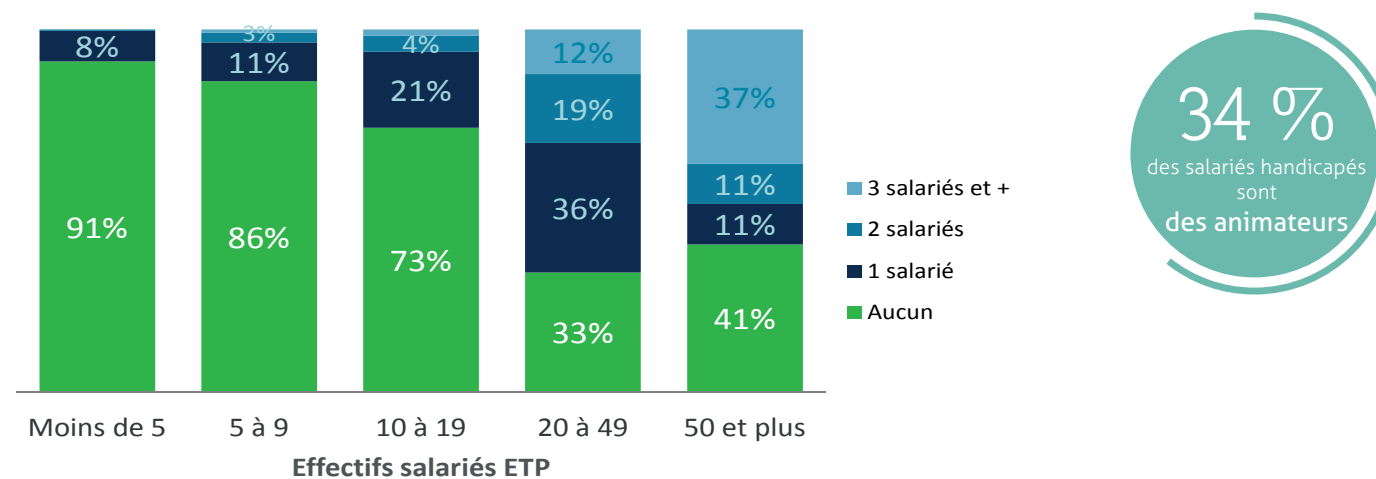
Depuis 1987, la loi impose aux entreprises d'au moins 20 ETP d'employer des travailleurs handicapés (ou assimilés) dans une proportion de 6 % de leur effectif total.

Parmi les associations de la branche de 20 ETP et plus, 66 % emploient au moins un travailleur handicapé et 34 % n'en emploient

aucun.

Parmi les associations de 20 à 49 ETP, 36 % emploient un salarié handicapé et 31 % en emploient deux ou plus. Dans les associations de 50 ETP et plus, 11 % emploient un salarié handicapé et 48 % en emploient deux ou plus.

➤ **GRAPHIQUE 7 : Présence des salariés handicapés selon la taille des associations en ETP**



Lecture : En 2014, 91 % des structures de moins de 5 ETP n'employaient aucun salarié handicapé.

Le nombre de salariés porteur de handicap dans la branche est estimé à 560. Le profil des travailleurs handicapés proposé ci-après concerne 252 salariés¹.

En 2014, un tiers de ces salariés occupent un poste dans l'animation (28 % d'animateurs d'activité et 6 % d'animateurs), 24 % sont sur des postes de personnel de service ou de maintenance, 22 % sur des postes administratifs (notamment secrétaire et chargé d'accueil) et 10 % sur des postes d'auxiliaire petite enfance.

Il s'agit moins souvent de femmes que dans l'ensemble de la branche (82 % parmi les salariés handicapés et 84 % parmi l'ensemble de la branche), mais l'écart s'est fortement réduit par rapport à 2013.

Ils sont en moyenne plus âgés (45 ans contre 37 ans en moyenne dans la branche), et l'ancienneté dans l'association qui les emploie est plus élevée (6 ans contre 4,5 ans).

La part de CDI est plus basse que la moyenne de la branche (55 % contre 58 %), et les salariés handicapés travaillent moins souvent à temps complet que l'ensemble des salariés de la branche (31 % contre 35 %).

Ils sont plus nombreux à bénéficier d'un contrat aidé (29 % contre 14 %) et, lorsque c'est le cas, il s'agit quasi-exclusivement de CUI-CAE.

Enfin, 39 % d'entre eux ont un diplôme de niveau V (CAP, BEP) et 21 % n'ont pas de certification diplômante.

¹Nombre de réponses au questionnaire, non pondéré.

SALARIÉS "OCCASIONNELS"

L'EMPLOI 25

Nous considérons comme "occasionnels" :

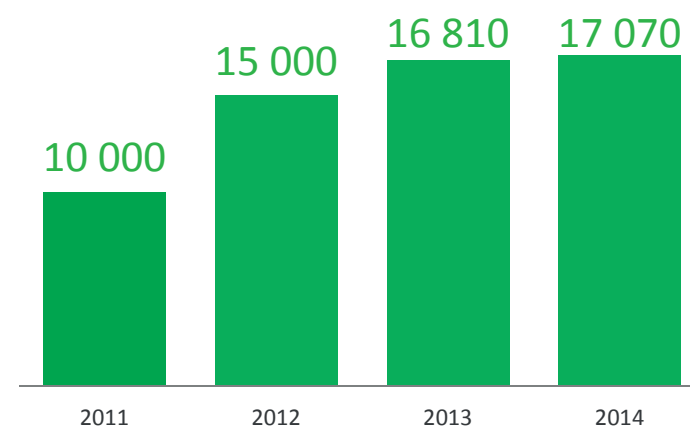
- tous les salariés en Contrat Engagement Educatif (CEE),
- les salariés qui cumulent un intitulé de poste spécifiant qu'ils travaillent en ALSH², un CDD et un temps de travail inférieur à 560 heures dans l'année.

Leur nombre est estimé à 17 070 pour l'année 2014, soit 21 % de l'ensemble des salariés considérés dans le champ de l'étude. Cette part, après avoir augmenté durant trois ans, reste stable par rapport à 2013.

Les salariés "occasionnels" constituent une partie de la branche très particulière de par leur implication (ils ne travaillent souvent qu'un ou deux mois dans l'année et de façon transitoire) et leurs caractéristiques (du point de vue de l'âge, des postes, des salaires, des contrats,...). Tous les indicateurs suivants sont stables par rapport à l'année précédente.

Les salariés "occasionnels" sont principalement employés dans les centres sociaux (90 %). 10 % d'entre eux travaillent au sein d'ADSL.

➤ **GRAPHIQUE 8 : Nombre estimé de salariés "occasionnels" entre 2011 et 2014**



PROFIL...

Le salarié "occasionnel" c'est :

- un animateur d'activité,
- de moins de 25 ans,
- en CEE,
- qui travaille sur une/des période(s) courte(s),
- durant les vacances scolaires.

91 % des "salariés occasionnels" sont en CEE (soit plus de 15 500 contrats) et 9 % sont en contrat à durée déterminée "classique".

Seulement 1 % d'entre eux (soit 160 salariés) sont embauchés en contrat aidé.

Les CEE, forme légale des contrats forfaitaires, sont proposés aux animateurs et directeurs de centres de vacances et de loisirs et ne peuvent excéder 80 jours par période de 12 mois consécutifs. Parmi les salariés en CDD, 36 % ont travaillé moins de 51 heures, 48 % entre 51 et 200h et 16 % entre 201 et 560 heures.

Les mois d'embauche de ces salariés correspondent aux périodes de vacances scolaires : 25 % ont commencé à travailler au mois de juillet, 13 % au mois d'octobre et 10 % au mois d'avril. 5 % de ces salariés ont obtenu plusieurs contrats au sein de la

même structure, au cours de l'année 2014.

Les salariés "occasionnels" sont plus jeunes que l'ensemble des salariés de la branche : ils ont, en moyenne, 23 ans et 75 % d'entre eux ont moins de 25 ans.

Ils sont légèrement moins féminisés, puisque 71 % de ces salariés sont des femmes contre 76 % de femmes dans les centres sociaux.

Il s'agit, dans 99 % des cas, de postes dans l'animation, et tout particulièrement des postes d'animateurs d'activité (pour 92 % d'entre eux).

La pesée moyenne est de 314 points et retrouve son niveau de 2012 après avoir légèrement diminué en 2013 (-2 points).

² Accueil de Loisirs Sans Hébergement

26 La formation

En 2014, 67 % des structures de la branche ont fait usage de la formation professionnelle continue. Plus de 38 000 formations ont ainsi été financées et ont permis à de nombreux salariés de la branche de se professionnaliser.

Les thématiques des formations sont variées : secourisme, comptabilité, animation, gestes et postures, pédagogie, communication,...

5 % des formations suivies en 2014 permettront aux salariés d'obtenir un diplôme. Les formations diplômantes les plus suivies sont celles pour le BP JEPS, le DE JEPS, le DE Auxiliaire de puériculture et le CAP petite enfance.

Les associations et la formation continue	28
Les formations continues	30
Les formations diplômantes.....	31
Les stagiaires	32
Les modes de financements	33
Le plan de formation.....	34
Les contrats de professionnalisation	36
Les périodes de professionnalisation	37
Les DIF prioritaires.....	38
Les congés individuels.....	39
Les financements CPNEF	40
Les financements ADEC	41





LES ASSOCIATIONS ET LA FORMATION CONTINUE

En 2014, 2 437 associations (soit 67 % des associations de la branche cotisantes à l'OPCA) ont obtenu un financement sur les fonds de la formation continue (plan de formation, contrat et période de professionnalisation, DIF, CIF, bilans de compétences et VAE).

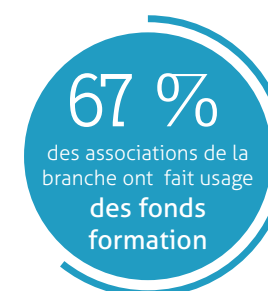
87 % des centres sociaux et 71 % des EAJE ont fait usage des fonds de la formation. Seulement 32 % des ADSL et autres asso-

ciations en ont fait usage. Ceci peut s'expliquer par la petite taille de ces structures (71 % comptent moins de 5 ETP) qui peut être un frein aux départs en formation. Néanmoins, par rapport à 2013, le nombre d'associations de cette catégorie ayant fait usage des fonds de la formation est en forte progression (+61 %).

Le taux est en légère baisse, par rapport à 2013, pour les EAJE (-4 points) et les centres sociaux (-2 points).

► **TABLEAU 14 : Nombre et proportions d'associations ayant envoyé des salariés en formation selon le type d'association**

	CENTRES SOCIAUX	EAJE	ADSL & AUTRES	ENSEMBLE
Associations adhérentes à l'OPCA	1 040	1 779	836	3 655
Associations ayant fait usage des fonds dédiés à la formation continue	907	1 260	270	2 437
Taux	87 %	71 %	32 %	67 %



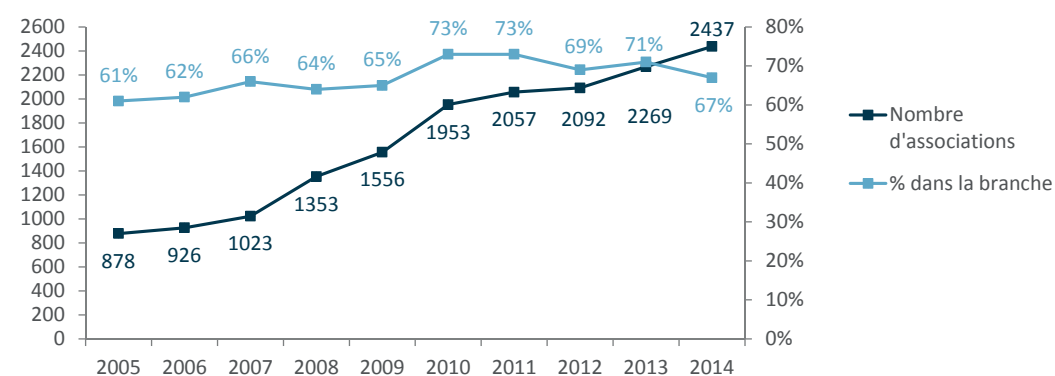
Le nombre d'associations ayant recours aux fonds de la formation professionnelle n'a cessé de croître depuis 2005. Cette hausse est en partie due à une augmentation du nombre d'adhérents à Uni-

formation. En 2014, le taux d'utilisation est néanmoins en légère baisse (67 %) par rapport aux quatre années précédentes.

Zoom sur... Uniformation

Uniformation est l'OPCA de l'économie sociale. Cet organisme collecte et gère les contributions à la formation professionnelle continue de 21 branches professionnelles, dont la branche ALISFA depuis le mois de janvier 2012.

► **GRAPHIQUE 9 : Evolution du nombre et du pourcentage d'associations ayant fait usage des fonds dédiés à la formation continue**



Lecture : En 2014, 2 437 associations adhérentes à Uniformation ont fait usage des fonds dédiés à la formation, ce qui représente 67 % de l'ensemble des associations de la branche adhérentes à l'OPCA.

Les structures les plus nombreuses dans la branche sont celles comptant moins de 10 ETP, or, proportionnellement, ce sont celles qui utilisent le moins la formation continue : 47 % seulement des structures de moins de 5 ETP et 67 % des 5 à 9 ETP. La taille restreinte des associations peut effectivement être un frein : il est plus difficile d'organiser un départ en formation et de

gérer des remplacements dans des petites structures, en particulier lorsqu'elles sont soumises à des obligations réglementaires comme c'est le cas des EAJE (normes d'encadrement à respecter).

Pour les structures comptant 10 ETP ou plus, les taux sont compris entre 85 et 90 %.

► **TABLEAU 15 : Nombre et proportions d'associations ayant envoyé des salariés en formation selon la taille d'association en équivalent temps plein (ETP)**

TAILLE EN ETP	ASSOCIATIONS ADHÉRENTES À L'OPCA	ASSOCIATIONS AYANT FAIT USAGE DE LA FORMATION	TAUX	NOMBRE D' ACTIONS FINANÇÉES
Moins de 5 ETP	1 035	487	47 %	3 233
De 5 à 9 ETP	1 638	1 094	67 %	12 878
De 10 à 19 ETP	648	585	90 %	10 957
De 20 à 49 ETP	286	230	80 %	6 743
50 ETP et plus	48	41	85 %	4 539
Ensemble	3 655	2 437	67 %	38 350

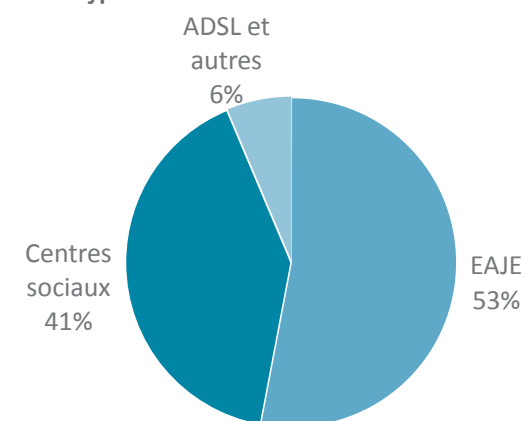
Lecture : En 2014, 1 035 associations adhérentes à Uniformation comptent moins de 5 ETP. Parmi elles, 487 ont fait usage des fonds dédiés à la formation, soit 47 %. Le nombre d'actions financées pour ces structures est de 3 233.

Au total, pour l'ensemble des structures, c'est **38 350 actions de formations** qui ont pu être financées par l'OPCA en 2014, pour la branche Alisfa : 20 293 (soit 53 %) pour les EAJE, 15 613 (soit 41 %) pour les centres sociaux et 2 444 (soit 6 %) pour les ADSL et autres associations.

Les trois régions qui enregistrent le plus grand nombre de structure ayant utilisé les fonds de la formation sont : Rhône-Alpes (416 associations), Ile-de-France (300) et PACA (277). Il s'agit des régions qui regroupent le plus grand nombre d'associations dans la branche.

Les taux d'utilisation sont compris entre 88 % et 53 % pour la France métropolitaine : en Poitou-Charentes, 88 % des associations de la branche ont utilisé les fonds de la formation en 2014. En Ile-de-France, ce taux n'est que de 53 %.

► **GRAPHIQUE 10 : Répartition des actions de formation selon le type d'association**



LES FORMATIONS
CONTINUES

En 2014, tout comme en 2013, les formations les plus suivies sont celles sur les thématiques de la sécurité et de la santé au travail (plus de 8 700 actions) et sur les métiers et le secteur (plus de 7 200 actions).

Les formations sur la sécurité et la santé au travail sont, à 68 %, suivies par des salariés travaillant en EAJE. Il s'agit principalement de formations de secourisme, d'ergonomie (gestes et postures) ou portant sur les normes en hygiène alimentaire.

Parmi **les formations sur les métiers et le secteur**, les thématiques les plus demandées sont :

- pour les centres sociaux : des formations sur les pédagogies d'éducation, le métier d'animateur, l'accueil, l'accompagnement dans le travail social et l'accompagnement à la parentalité.
- pour les EAJE : des formations sur la connaissance du jeune

► **TABLEAU 16 : Les formations financées en 2014 selon les thèmes**

THÈMES DE FORMATION	ACTIONS	%
Sécurité et santé au travail	8 793	23 %
Formations autour des métiers et du secteur	7 215	19 %
Fonctions supports (management, comptabilité,...)	4 594	12 %
Formations liées à la professionnalisation	4 564	12 %
Formations autour des activités et des techniques d'animation	3 883	10 %
Communication professionnelle	2 589	7 %
Formations transversales (non spécifique à la branche)	2 328	6 %
Diversité des publics et situations difficiles	1 663	4 %
Gestion associative	1 489	4 %
Développement personnel et professionnel	736	2 %
Autres	496	1 %
Ensemble	38 350	100 %

Pour les EAJE, les thématiques de formations les plus suivies sont "sécurité et santé au travail" et "formations autour des métiers et du secteur". Pour les centres sociaux, il s'agit des "formations liées à la professionnalisation" et de celles sur la "sécurité et santé au travail". Enfin, pour les ADSL et autres associations, les formations les plus demandées portent sur "les fonctions supports" (comptabilité et management) et "les formations transversales non spécifiques à la branche" (informatique/bureautique,

enfant, la bienveillance/les douces violences, les métiers de la petite enfance, les pédagogies d'éducation et les pratiques professionnelles.

La thématique "Fonctions supports" arrive en troisième position avec plus de 4 500 formations financées pour la branche. Plus de la moitié de ces actions sont suivies par des salariés des centres sociaux. Les formations les plus demandées portent sur la comptabilité (42 %), le management (27 %) et les ressources humaines (18 %).

Les formations liées à la professionnalisation sont également très demandées par les salariés des centres sociaux : 67 % de ces formations sont financées pour les centres sociaux contre 27 % pour les EAJE.

NOTE
METHODOLOGIQUE

Pour ces données 2014, un changement de base de données ne nous permet plus d'avoir le nombre de salariés concernés par ces 38 350 financements. En effet, un salarié peut être amené à suivre plusieurs formations au sein de la même année. En 2013, parmi les salariés ayant bénéficié de financements sur la formation continue, 39 % avaient suivi plusieurs formations.

internet et dialogue social).

Notons que, tous types de structures confondus, le nombre de formations sur le développement personnel et professionnel a plus que doublé par rapport à 2013. Près de 300 formations portent sur le développement personnel (notamment sur l'affirmation de soi et la gestion des émotions) et 212 bilans de compétences ont été financés. La moitié des formations de cette thématique ont été suivies par des salariés des centres sociaux.

Les associations de la branche remplissent une mission importante d'insertion sociale et professionnelle, permettant à de nombreux jeunes et adultes d'accéder à un emploi et de se qualifier. Pour l'année 2014, **2 050 formations permettant d'obtenir un diplôme ou un titre inscrit au RNCP** ont été financées. 30 % de ces formations sont de niveau V (CAP, BEP), 30 % de niveau IV (Bac) et 22 % de niveau III (Bac +2). 18 % de ces formations sont de niveau égal ou supérieur au Bac +3 (niveaux I et II).

Les principaux diplômes sur lesquels les salariés de la branche se forment sont :
- le BP JEPS, le DE JEPS et le CAFERUIS¹ pour les salariés des

centres sociaux et des ADSL,
- le DE Auxiliaire de Puériculture (DE AP), le CAP Petite Enfance (CAP PE) et le DE EJE pour les salariés des EAJE.
Les formations inscrites au RNCP sont plus demandées par les centres sociaux que par les EAJE (1 435 formations contre 469²). Ceci peut s'expliquer, en partie, par les obligations légales importantes concernant les diplômes des salariés de la petite enfance : les salariés recrutés sont souvent déjà diplômés.

L'âge moyen de ces stagiaires est de 34 ans. Il varie de 27 ans pour les salariés se formant sur un BP JEPS à 41 ans et 44 ans pour ceux se formant sur un CAFERUIS et un CAFDES³.

► **TABLEAU 17 : Les principaux diplômes financés en 2014 selon le type de structure**

DIPLÔMES	CENTRES SOCIAUX & ADSL	EAJE	ENSEMBLE	AGE MOYEN
BP JEPS (niveau IV)	381	8	389	27 ans
DE JEPS (niveau III)	207	1	208	36 ans
DE AP (niveau V)	33	169	202	34 ans
CAP PE (niveau V)	46	142	188	30 ans
DE EJE (niveau III)	36	71	107	34 ans
CAFERUIS (niveau II)	64	21	85	41 ans
Master (niveau I et II)	59	4	63	40 ans
DES JEPS (niveau II)	41	0	41	40 ans
Licence (niveau II)	31	6	37	40 ans
CAFDES (niveau I)	26	2	28	44 ans
Autres	607	95	702	/
Total	1 531	519	2 050	34 ans

Lecture : En 2014, 381 BP JEPS ont été financés pour des salariés des centres sociaux et des ADSL.

La thématique "Formations liées à la professionnalisation" ne comprend pas que des formations inscrites au RNCP. En effet, une centaine de formations professionnalisantes, non inscrites au RNCP, ont également été suivies en 2014, ainsi que de nombreux brevets : 848 BAFA, 348 BAFD et 34 brevets pour l'enseignement d'un sport ou de surveillant de baignade.

A cela s'ajoute des préparations aux concours qui concernent principalement les salariés de la petite enfance : 193 pour les EAJE et 38 pour les centres sociaux et les ADSL. On dénombre également 484 formations de tuteurs/maître d'apprentissage (au lieu de 164 en 2013). 118 (soit 24 %) sont des formations de tuteurs pour des salariés en emploi d'avenir.



¹ Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale / ² Les formations suivies sur un contrat d'apprentissage, principalement utilisées par les EAJE, ne sont pas comptabilisées ici, car elles ne sont pas financées par l'OPCA. / ³ Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale

LES STAGIAIRES

86 % des formations ont été suivies par des femmes et 14 % par des hommes (la proportion de femmes dans la branche est de 84 %). L'âge moyen des stagiaires est de 38 ans (contre 37 ans dans la branche). Cet âge moyen varie en fonction du type de contrat : 41 ans pour les salariés en CDI, 30 ans pour ceux en CDD et 23 ans pour ceux en CEE.

La majorité des formations (79 %) ont été suivies par des salariés en CDI (contre 20 % pour des salariés en CDD). Ces proportions ne sont pas représentatives de la population salariée de la branche. En effet, seulement 58 % des salariés de la branche sont en CDI et 42 % en CDD. Il peut être compliqué pour une structure d'engager un processus de formation avec des salariés en CDD, notamment pour les contrats courts. Les salariés en CDI ont donc plus accès à la formation que les autres.

► **TABLEAU 18 : Répartition des formations et âge moyen selon le type de contrat**

TYPE DE CONTRAT	%	AGE MOYEN
Contrat "classique" CDI	78 %	41 ans
Contrat "classique" CDD	7 %	33 ans
Contrat aidé CDI	1 %	33 ans
Contrat aidé CDD	13,5 %	29 ans
CEE	0,5 %	23 ans
Ensemble	100 %	38 ans

Lecture : En 2014, 79 % des formations financées par l'OPCA ont été suivies par des salariés en contrat "classique" CDI.

11 % des formations ont été suivies par des cadres alors que la proportion de salariés cadres dans la branche n'est que de 6 % (5 % dans les centres sociaux et les EAJE et 12 % dans les ADSL). Les principales formations suivies par des cadres portent sur le

Le type de contrat ("classique" VS "aidé") n'influe pas sur l'accès à la formation : 85 % des formations financées en 2014 l'étaient pour des salariés embauchés sur des contrats "classiques" ; dans la branche 86 % des salariés sont sur ce type de contrat et 14 % sont sur des contrats aidés. Les données de la formation sont donc représentatives de la population salariée. Petite spécificité pour les contrats aidés : les formations financées pour ce type de contrat l'ont été majoritairement pour des salariés en CDD. Ceci peut s'expliquer par le fait qu'au sein de la branche, la grande majorité des contrats aidés (90 %) sont conclus sur des durées déterminées. La thématique qui arrive en première position pour les contrats aidés est celle des formations liées à la professionnalisation (principalement des BAFA et BAFD, BP JEPS, CAP Petite Enfance et préparations aux concours).



management (11 %), la comptabilité (10 %), le secourisme/incendie (8 %) les ressources humaines (6 %) et l'élaboration ou le pilotage de projet (5 %).

► **TABLEAU 19 : Répartition des formations selon le statut du salarié et le type de structure**

STATUT	CENTRES SOCIAUX	EAJE	ADSL & AUTRES	ENSEMBLE
Cadre	13 %	9 %	22 %	11 %
Non cadre	87 %	91 %	78 %	89 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Les formations prises en charge par Uniformation peuvent l'être selon trois modes de financements :

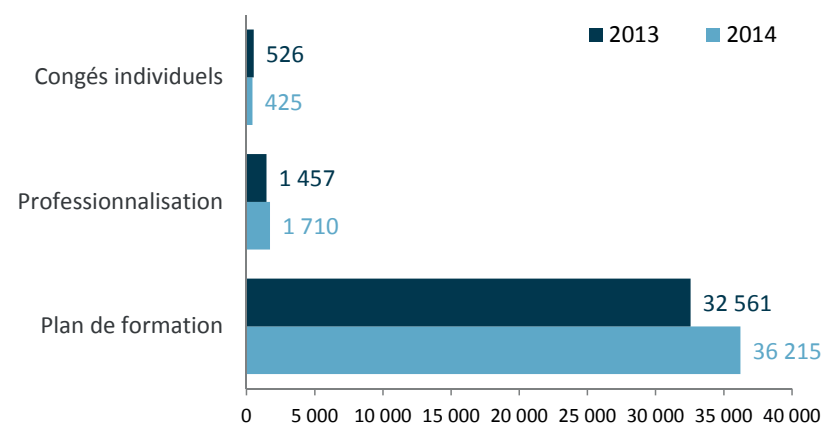
- au titre du plan (36 215 actions),
- au titre de la professionnalisation (1 710 actions),
- au titre des congés individuels (425 actions).

Par rapport à 2013, nous constatons une augmentation du nombre de financements : +11 % pour le plan, +17 % pour la

professionnalisation (qui avait déjà doublé entre 2012 et 2013). Le nombre d'actions financées au titre des congés individuels est par contre en diminution (-19 %).

En 2014, les dépenses de la branche en formation professionnelle s'élèvent à 17,5 millions d'euros : 13,4 millions au titre du plan de formation, 3,2 millions au titre de la professionnalisation et 792 765 pour les congés individuels.

➤ **GRAPHIQUE 11 : Répartition des formations selon le mode de financement**



Zoom sur...

La formation professionnelle continue est principalement financée par l'OPCA de la branche, mais d'autres sources existent. La CPNEF de la branche et l'Etat proposent également des financements ponctuels (cf. pages 40 et 41) pour aider les employeurs.

En 2014, les actions de formations financées au titre du plan ont plus touché les salariés d'EAJE : 19 594 actions ont été financées pour les EAJE contre 14 357 pour les centres sociaux et 2 264

pour les ADSL. La professionnalisation a, en revanche, été plus mobilisée par les salariés des centres sociaux (1 065 actions).

➤ **TABLEAU 20 : Répartition des formations selon le type de structure**

FINANCEMENTS	CENTRES SOCIAUX	EAJE	ADSL & AUTRES	ENSEMBLE
Plan de formation	14 357	19 594	2 264	36 215
Professionnalisation	1 065	498	147	1 710
Congés individuels	191	201	33	425
Total	15 613	20 293	2 444	38 350

Lecture : En 2014, 14 357 actions de formations ont été financées sur le plan de formation à la demande des centres sociaux.

38 350
actions de formations financées en 2014

LE PLAN DE FORMATION

Le plan de formation des associations rassemble les actions de formation mises en oeuvre à l'initiative de l'employeur.

En 2014, **36 215 actions de formations ont été financées sur le plan de formation** (19 594 pour des EAJE et 16 621 pour des centres sociaux et autres associations).

Pour les salariés des centres sociaux et des ADSL, les trois principaux thèmes sont :

- les formations sur la sécurité et la santé au travail (64 % de formations secourisme et incendie),
- les formations liées aux "fonctions supports", dont 47 % sont des formations sur la comptabilité et 24 % sur le management,

- les formations autour des métiers et du secteur (15 % sur le métier d'animateur, 15 % sur la pédagogie, 12 % sur l'accueil et 11 % sur l'accompagnement dans le travail social).

Pour les salariés des EAJE, les trois principaux thèmes sont :

- la sécurité et la santé au travail (64 % de formations de secourisme/incendie et 15 % de formations gestes et postures),
- les formations autour des métiers (18 % sur la connaissance du jeune enfant, 13 % sur la bienveillance, 12 % sur les métiers de la petite enfance et 10 % sur la pédagogie),
- les formations autour des activités et des techniques d'animation.

► **TABLEAU 21 : Les thèmes des formations selon le type d'association**

THÈMES DE FORMATION	CENTRES SOCIAUX, ADSL & AUTRES		EAJE	
	PARTICIPANTS	%	PARTICIPANTS	%
Sécurité et santé au travail	2 767	17 %	5 975	30 %
Formations autour des métiers et du secteur	2 518	15 %	4 515	23 %
Fonctions supports (management, comptabilité,...)	2 763	17 %	1 691	9 %
Formations liées à la professionnalisation	2 502	15 %	889	5 %
Formations autour des activités et des techniques d'animation	1 138	7 %	2 616	13 %
Communication professionnelle	882	5 %	1 647	8 %
Formations transversales (non spécifique à la branche)	1 514	9 %	689	4 %
Diversité des publics et situations difficiles	833	5 %	795	4 %
Gestion associative	1 111	7 %	370	2 %
Développement personnel et professionnel	360	2 %	172	1 %
Autres	233	1 %	235	1 %
Ensemble	16 621	100 %	19 594	100 %

En moyenne, les salariés ayant suivi une formation financée sur le plan de formation ont 39 ans. La moitié ont moins de 38 ans et près d'un tiers ont 45 ans et plus.

L'âge moyen est le plus faible sur les formations liées à la professionnalisation (32 ans) et le plus élevé pour les formations liées aux fonctions supports (42 ans).

► **TABLEAU 22 : Age des bénéficiaires du plan de formation**

	MOINS DE 26 ANS	DE 26 À 34 ANS	DE 35 À 44 ANS	45 ANS ET PLUS	TOTAL
Taux	15 %	25 %	28 %	32 %	100 %

36 215
formations financées
sur le
plan de
formation

Le coût pédagogique total, pour les formations financées sur le plan de formation en 2014, **s'élève à 10,6 millions d'euros**. Le coût total (frais compris) est lui de 12,6 millions d'euros.

En 2014, les actions de formations suivies au titre du plan de formation ont duré, en moyenne, 38 heures et le coût pédagogique horaire moyen était de 20 €. Si le nombre d'heures est en baisse par rapport à 2013 (42h), le coût horaire moyen augmente (20 € contre 12 € en 2013). Ces données sont à lire avec prudence. En effet, si le coût moyen est à 20 €, le coût médian n'est lui que de 15 € : la moitié des formations financées sur le plan de formation ont coûté moins de 15 € de l'heure.

Les formations liées à la professionnalisation sont, en moyenne, les plus longues (194h) et celles sur la sécurité et la santé au travail sont les plus courtes (10h).

En terme de coût horaire moyen, ce sont les formations sur les "fonctions supports" qui sont les plus chères (36 € / heure) : ceci s'explique par le coût des formations de comptabilité (48 €/h). Elles sont suivies des formations transversales (non spécifiques à la branche : informatique, langues,...) et des formations de développement personnel et professionnel qui sont respectivement à 27 € et 24 € / heure. Parmi cette dernière thématique, les bilans de compétences sont les formations les plus chères. Une trentaine ont été financés sur le plan de formation.

► **TABLEAU 23 : Coûts pédagogiques et durées moyennes des formations selon les thèmes**

THÈMES DE FORMATION	COÛT PÉDAGOGIQUE TOTAL	DURÉE MOYENNE	COÛT PÉDAGOGIQUE HORAIRE MOYEN
Sécurité et santé au travail	1 253 819 €	10h	16 €
Formations autour des métiers et du secteur	1 584 091 €	17h	17 €
Fonctions supports (management, comptabilité,...)	2 066 319 €	30h	36 €
Formations liées à la professionnalisation	2 020 213 €	194h	10 €
Formations autour des activités et des techniques d'animation	1 030 697 €	17h	20 €
Communication professionnelle	548 709 €	81h	17 €
Formations transversales	901 298 €	20h	27 €
Diversité des publics et situations difficiles	435 257 €	17h	20 €
Gestion associative	406 485 €	23h	15 €
Développement personnel et professionnel	200 437 €	17h	24 €
Autres	142 597 €	15h	20 €
Ensemble	10 589 920 €	38h	20 €



Les formations financées dans le cadre du plan de formation ont majoritairement concerné des salariés en CDI (80 %) et 14 % ont été suivies par des salariés en contrats aidés. 86 % des formations ont été suivies par des femmes.

Proportionnellement, les salariés cadres ont davantage bénéficié de formations continues sur le plan que les salariés non cadres :

11 % des formations ont été suivies par des cadres alors que la proportion de cadre n'est que de 6 % dans la branche. Cette disparité entre cadres et non cadres est vraie pour l'ensemble des salariés français. Les cadres ont une meilleure connaissance des formations et des possibilités qu'elles offrent, ils ont une plus grande appétence pour la formation.

LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

En 2014, 144 contrats de professionnalisation sont en cours de réalisation : 26 ont débuté en 2014 (contre 52 en 2013) et 118 les années précédentes. Ce nombre est en baisse par rapport aux trois années précédentes (188 contrats en 2013, 198 en 2012 et 187 en 2011).

84 contrats sont menés dans les centres sociaux, 48 dans les EAJE et 12 dans les ADSL et autres associations.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance. Si la durée légale de ce contrat est comprise entre 6 et 12 mois, au sein de la branche elle peut être prolongée jusqu'à 24 mois¹ : 66 % des contrats en cours en 2014 ont une durée supérieure à 12 mois. 34 % seulement ont une durée comprise entre 6 et 12 mois (durée légale).

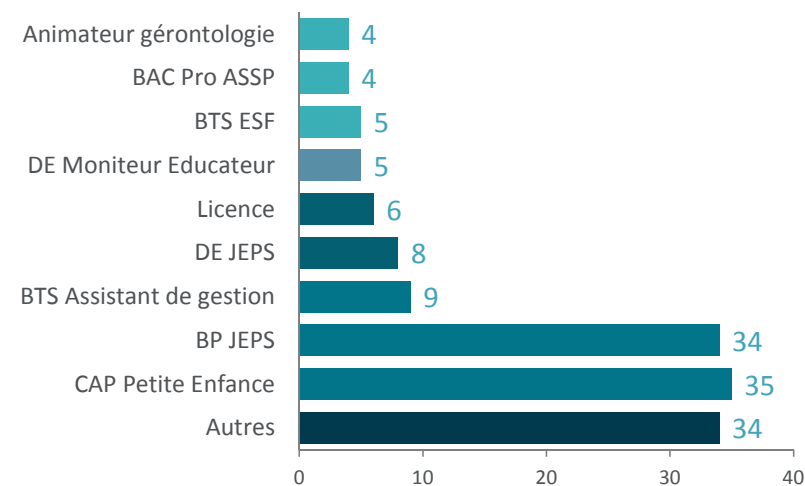
En 2014, **le coût total des formations financées sur les contrats de professionnalisation s'élève à 454 791 €.**



Zoom sur...

304 actions de formations ont été financées sur les fonds de la professionnalisation, dans le cadre de l'exercice de la fonction tutorale. Le coût total de ces formations pour les tuteurs est de 315 874 € en 2014. Avec l'entrée en vigueur de la réforme de la loi sur la formation professionnelle, la désignation d'un tuteur devient obligatoire pour les contrats de professionnalisation.

➤ **GRAPHIQUE 12 : Diplômes suivis en contrat de professionnalisation (en effectifs)**



Les contrats de professionnalisation sont principalement des CAP petite enfance (35 contrats) et **des BP JEPS** (34 contrats).

Sur l'ensemble des formations, 28 % sont de niveau V (CAP), 36 % de niveau IV (Bac), 23 % de niveau III (Bac+2) et 13 % de niveau I et II (Bac +3 et plus).

Sur les contrats débutés en 2014, 25 ont été conclus pour une période déterminée et 1 seulement sur un CDI.

Les bénéficiaires des contrats de professionnalisation sont des femmes à 76 % (84 % de femmes au sein de la branche).

58 % des bénéficiaires sont âgés de moins de 26 ans. Les aides financières sont en effet plus avantageuses pour l'embauche de ces jeunes salariés. 30 % des bénéficiaires ont entre 26 et 34 ans. L'âge moyen est de 27 ans.

➤ **TABLEAU 24 : Age des bénéficiaires des contrats de professionnalisation**

	MOINS DE 26 ANS	DE 26 À 34 ANS	DE 35 À 44 ANS	45 ANS ET PLUS	TOTAL
Taux	58 %	30 %	8 %	5 %	100 %

¹ Cette prolongation est possible pour toutes formations inscrites au RNCP de niveau II au maximum (sont donc exclues les formations de niveau I).

En 2014, 578 périodes de professionnalisation ont été financées : 565 ont débuté en 2014 et 13 ont débuté en 2013.

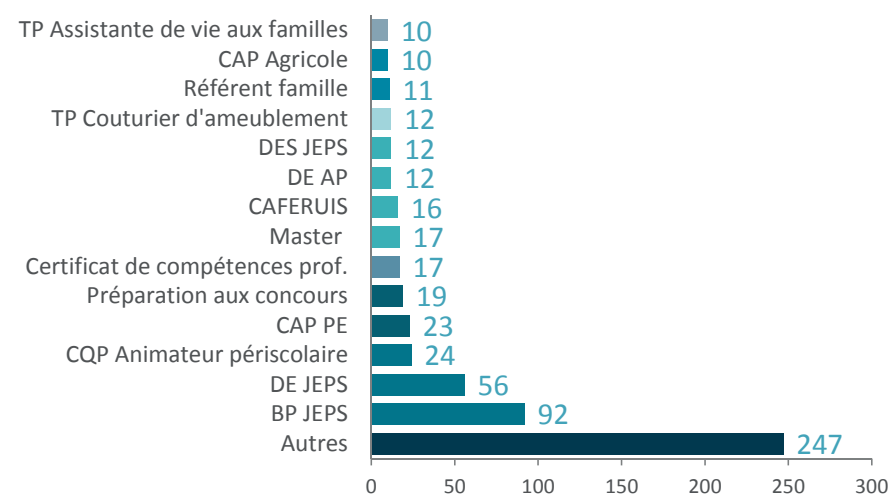
Depuis 2013, la durée minimale de la formation est passée à 35 heures au lieu de 80 heures auparavant (sauf pour les salariés en CUI pour lesquels la durée minimale reste de 80 heures). La prise en charge financière a également été ouverte à des formations non inscrites au RNCP. Rappelons que, contrairement aux contrats de professionnalisation, les périodes de professionnalisation s'adressent aux salariés déjà en poste au sein de la structure².

468 périodes de professionnalisation sont menées dans les centres sociaux, 68 dans les EAJE et 42 dans les ADSL et autres associations.

61 % des périodes de professionnalisation ont duré moins d'un an, 20 % de 12 à 18 mois et 19 % plus de 18 mois. 20 actions seulement (soit 3,5 %) ont été financées sur moins de 80 heures en 2014 (contre 19 % en 2013).

En 2014, **le coût total des formations financées sur les périodes de professionnalisation s'élève à 1,78 millions d'euros.**

➤ **GRAPHIQUE 13 : Formations suivies en période de professionnalisation (en effectif)**



Zoom sur...

58 % des périodes de professionnalisation (soit 336 actions), financées en 2014, concernent des salariés sur des contrats aidés, majoritairement en CDD.

Parmi les 241 formations concernant des salariés sur des contrats "classiques", la quasi-totalité sont en CDI.

Dans les centres sociaux et ADSL/autres associations, les principaux diplômes financés sur les périodes de professionnalisation sont le BP JEPS et le DE JEPS (respectivement 89 et 55 formations sur les 510). Dans les EAJE, c'est le CAP Petite enfance et le DE Auxiliaire de puériculture (18 et 8 formations sur les 68).

61 % des bénéficiaires sont des femmes. Ce taux est en baisse par rapport à 2013 (71 %). 6 % des bénéficiaires sont des salariés ayant le statut de cadre (taux identique à celui de la branche). 26 % des bénéficiaires ont moins de 26 ans et 35 % ont entre 26 et 34 ans. L'âge moyen est de 33 ans.

➤ **TABLEAU 25 : Age des bénéficiaires des périodes de professionnalisation**

	MOINS DE 26 ANS	DE 26 À 34 ANS	DE 35 À 44 ANS	45 ANS ET PLUS	TOTAL
Taux	26 %	35 %	25 %	15 %	100 %

² Les périodes de professionnalisation s'adressent aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou qui sont âgés d'au moins 45 ans, ainsi qu'à ceux qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise, aux salariés après un congé maternité ou parental, aux travailleurs handicapés et également aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

En 2014, 684 Droits Individuels à la Formation (DIF) prioritaires ont été financés. Ce nombre est en hausse par rapport aux deux années précédentes (520 DIF en 2013 et 187 en 2012). Depuis 2013, l'accès à ce type de dispositif a été ouvert à tous les salariés et toutes les formations. En 2012 il était restreint (tout ou partie de formation diplômante inscrite au RNCP et/ou les salariés dont le niveau de formation est inférieur ou égal au niveau IV), ce qui explique la forte hausse sur ces deux dernières années.

329 formations ont été menées dans les centres sociaux, 294 dans les EAJE et 61 dans les ADSL et autres associations.

► **TABLEAU 26 : Les formations financées sur le DIF en 2014 selon les thèmes**

THÈMES DE FORMATION	ACTIONS	%
Formations autour des métiers et du secteur	137	20 %
Fonctions supports (management, comptabilité,...)	110	16 %
Formations autour des activités et des techniques d'animation	98	14 %
Formations transversales (non spécifique à la branche)	93	14 %
Formations liées à la professionnalisation	70	10 %
Communication professionnelle	56	8 %
Développement personnel et professionnel	49	7 %
Sécurité et santé au travail	31	5 %
Diversité des publics et situations difficiles	20	3 %
Gestion associative	7	1 %
Autres	13	2 %
Ensemble	684	100 %

Les DIF concernent principalement des formations sur les métiers et le secteur (20 %) et sur les fonctions supports (16 %). 86 % des bénéficiaires sont des femmes, contre 84 % dans l'ensemble de la branche.

19 % des bénéficiaires sont des cadres, contre 6 % seulement dans l'ensemble de la branche. Ce taux est en forte hausse par rapport à 2013 (9 % de cadres bénéficiaires des DIF). Seulement 4 % des bénéficiaires sont âgés de moins de 26 ans.

Comme en 2013, le nombre d'heures minimum fixé par Uniformation est de 14h. En 2014, la moitié des formations financées sur le DIF a duré entre 14h et 20h et l'autre moitié a duré de 21h à 120h¹. Ces données sont similaires à celles de l'année précédente.

Les DIF prioritaires sont financés sur les fonds de la professionnalisation. En 2014, la moitié des DIF prioritaires ont coûté moins de 731 €. **Le coût total des formations s'élève à 684 045 €.**



Zoom sur...

Avec l'entrée en vigueur de la réforme de la loi sur la formation professionnelle, le DIF a été supprimé à la fin de l'année 2014².

Depuis le 1^{er} janvier 2015, un nouveau dispositif est entré en vigueur : le Compte personnel de formation (CPF). Comme pour le DIF, il s'agit d'un crédit d'heures utilisables pour suivre des formations. Cependant, contrairement au DIF, les heures demeureront acquises lors des changements de situation professionnelle.

35 % ont entre 35 et 44 ans et 40 % ont 45 ans et plus. L'âge moyen est de 42 ans.

22 formations, sur les 684, sont des formations inscrites au RNCP. Ces formations ont été co-financées par le DIF et un ou plusieurs autres dispositifs. Leur durée est en effet trop longue pour que le financement soit entièrement pris en charge par le DIF.

¹ La durée des droits acquis au titre du DIF est de 20 heures par an. Ces droits peuvent être cumulés sur 6 ans. Le DIF est plafonné à 120 heures.

² Les heures acquises au titre du DIF qui n'auront pas été utilisées au 31/12/2014 seront intégrées au compteur du CPF. Elles ne seront donc pas perdues mais utilisables selon les modalités de ce nouveau dispositif.

En 2014, 425 actions de formations ont été financées au titre des congés individuels. Ce nombre est en diminution par rapport à 2013 (526) et 2012 (516). 201 formations ont été menées dans les EAJE, 191 dans les centres sociaux et 33 dans les ADSL et autres associations.

Trois types de dispositifs sont financés sur cette enveloppe : les congés individuels à la formation (CIF), les bilans de compétences et les congés VAE (validation des acquis de l'expérience)³. Il s'agit de formations demandées à l'initiative des salariés.

Pour 2014, le coût total des formations financées sur les congés individuels s'élève à 792 765 euros. Les formations financées pour les centres sociaux sont moins nombreuses que celles des EAJE mais plus chères : 455 519 € ont été dépensé pour les centres sociaux contre 255 635 € pour les EAJE et 81 611 € pour les ADSL et autres associations.

Les deux principaux thèmes sont les formations liées à la professionnalisation (276 actions) et les bilans de compétences (142 actions).

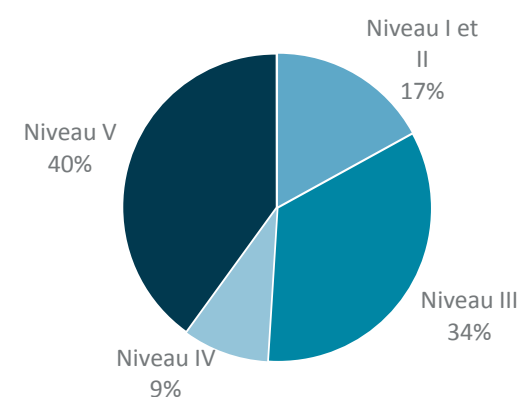
► **TABLEAU 27 : Répartition des actions financées sur les congés individuels selon le thème et le type de structure**

THÈMES DE FORMATION	CENTRES SOCIAUX	EAJE	ADSL & AUTRES	ENSEMBLE
Formations liées à la professionnalisation	109	151	16	276
Bilans de compétences	78	47	17	142
Autres	4	3	0	7
Total	191	201	33	425

Parmi les formations liées à la professionnalisation, 40 % visent un diplôme de niveau V et 34 % un niveau III. Les principaux diplômes financés sont le DE Auxiliaire de puériculture (87 actions) et le DE EJE (53 actions). Le CAFERUIS se classe en troisième position, mais avec 14 actions financées seulement (dont 10 pour les centres sociaux).

Les principaux bénéficiaires des formations financées au titre des congés individuels sont les salariés âgés de 35 ans et plus : 39 % des bénéficiaires ont entre 35 et 44 ans et 33 % ont 45 ans et plus. L'âge moyen est de 40 ans. 89 % des bénéficiaires sont des femmes (contre 84 % dans la branche). 10 % des bénéficiaires sont des cadres (contre 6 % dans la branche).

► **GRAPHIQUE 14 : Répartition des congés individuels selon le niveau visé**



³ La répartition selon ces trois types de dispositifs n'est pas disponible pour 2014, suite au changement de bases de données mentionnés dans la note méthodologique de la page 30.

LES FINANCEMENTS
CPNEF

Depuis 2011, la Commission Paritaire Nationale Emploi-Formation (CPNEF) de la branche professionnelle des Acteurs du Lien Social et Familial a mis en place une série de financements exceptionnels. Les associations peuvent ainsi bénéficier de financements supplémentaires à ceux de l'OPCA. En 2014, ces financements portent sur les thématiques suivantes :

- la gestion associative,
- la santé et la sécurité au travail,
- l'analyse des pratiques professionnelles,
- la participation à des colloques ou des conférences.

Ces financements exceptionnels ont également permis de poursuivre les **Actions d'Intérêts Collectif Régional (AICR)**, qui existent depuis 2004. Il s'agit de réunir plusieurs structures de la branche dans un projet de formation commun, destiné à améliorer

les compétences professionnelles au service du projet (petite enfance, développement social local, famille, gestion et animation des réseaux locaux, etc.).

Enfin, pour les associations dans lesquelles un salarié peu qualifié (niveau V maximum) suivait une formation diplômante, les employeurs ont pu demander un soutien financier à la CPNEF.

L'ensemble de ces financements venant en complément des dispositifs proposés par l'OPCA, permet d'accentuer le développement de la formation dans la branche. **Plus de 5 444 personnes (5 130 salariés et 314 bénévoles) ont ainsi pu bénéficier d'une action parmi celles citées précédemment.**

Au total, c'est plus de 940 000 € qui ont été accordés en 2014 par la CPNEF.

► **TABLEAU 28 : Nombre de dossiers et de participants salariés selon la thématique des financements**

THÈMES	DOSSIERS ACCORDÉS		SALARIÉS PARTICIPANTS	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Analyse des pratiques	318	37 %	2 048	40 %
Colloques et conférences	166	19 %	324	6 %
Santé et sécurité au travail	148	17 %	1 117	22 %
AICR	111	13 %	1 110	22 %
Recours	83	10 %	485	9 %
Gestion associative	21	1 %	41	1 %
Soutien au départ en formation	5	1 %	5	0 %
Ensemble	852	100 %	5 130	100 %

Lecture : En 2014, 318 dossiers de demandes de financements ont été accordés par la CPNEF sur la thématique analyse des pratiques. Cela a représenté 2 048 salariés.

En 2014, 852 demandes de financement ont été accordées par la CPNEF. La thématique la plus représentée est, comme en 2013, l'analyse des pratiques (318 dossiers accordés, +21 % par rapport à l'année précédente). Les colloques et conférences, qui ont également été financés pour des bénévoles, arrivent en seconde position (166 dossiers), suivis des formations sur la santé et la sécurité au travail (148 demandes accordées).

Les actions qui ont touchées le plus grand nombre de salariés sont les analyses de la pratique (2 048 salariés), les formations sur la santé et la sécurité au travail (1 117 salariés) et les AICR (1 110 salariés, auxquels s'ajoutent 181 bénévoles).

Le nombre d'AICR est en progression constante depuis plusieurs années. En 2014, c'est sur cette thématique que les montants accordés ont été les plus importants (359 597 €).



L'ADEC (actions de développement de l'emploi et des compétences) est un dispositif d'appui aux salariés, pour le développement de leur employabilité. Il est entré en application en 2012 et s'est terminé le 31 juillet 2014. Il consiste en un co-financement de l'Etat et de l'OPCA, sur des actions ayant pour but de sécuriser les parcours professionnels.

L'aide de l'Etat porte uniquement sur une partie des coûts pédagogiques. Les coûts pédagogiques restants et les frais annexes sont financés dans le cadre de fonds mutualisés, sollicités auprès de l'OPCA Uniformation.

Grâce à ce dispositif, diverses actions ont pu se mettre en place :

- des actions collectives régionales, visant l'acquisition de compétences, le maintien dans l'emploi, la polyvalence, les mobilités internes et externes,
- des actions destinées aux salariés sans certification professionnelle,

- des actions visant l'acquisition de compétences clés (lutte contre l'illettrisme, acquisition des savoirs de base, écrits professionnels, initiation bureautique...),

- des actions de validation des acquis de l'expérience,
- des actions débouchant sur une certification professionnelle, un diplôme,

- des actions de diagnostic des ressources humaines, réalisées pour un collectif de structures ou une structure multi-gestionnaire.

En 2014, 137 employeurs, dans 16 régions, ont pu utiliser ces financements ADEC pour former leur équipe.

220 salariés ont bénéficié d'une formation : 136 personnes étaient issues des centres sociaux, 71 des EAJE et 13 des ADSL. 63 % des bénéficiaires avaient entre 26 et 44 ans et 26 % 45 ans et plus.

► **TABLEAU 29 : Age des bénéficiaires**

	MOINS DE 26 ANS	DE 26 À 44 ANS	45 ANS ET PLUS	TOTAL
Taux	11 %	63 %	26 %	100 %

► **TABLEAU 30 : Nombre de participants et coût total selon la thématique des financements**

THÈMES	NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES	COÛT TOTAL
Actions d'évaluation destinées aux salariés sans certification professionnelle	11	31 095 €
Actions visant l'acquisition de compétences clés	1	
VAE	6	
Certifications professionnelles de niveau inférieur ou égal à III	56	389 096 €
Certifications professionnelles pour l'exercice des fonctions de direction	4	23 204 €
Actions collectives régionales	142	71 649 €
Total	220	515 044 €



Le coût total des actions financées sur l'année 2014 au titre de l'ADEC est de 515 044 euros. Parmi les certifications professionnelles de niveau inférieur ou égal à III, les diplômes les plus représentés sont le DE JEPS (19 actions), le DE Auxiliaire de puériculture (7 actions) et le CAP petite enfance (3 actions).

Sur l'ensemble des trois années (2012-2014), 1 296 salariés (pour 658 employeurs) ont bénéficié d'une action de formation. Le coût total de l'ADEC est de 3,2 millions d'euros.

42 Les conditions de travail

Les instances représentatives du personnel sont destinées à assurer la représentation et l'information des salariés. Il peut s'agir de la défense des intérêts des salariés, des conditions de travail et de l'emploi ou de questions relatives à l'hygiène et à la sécurité. Les partenaires sociaux de la branche se sont engagés à mettre en oeuvre des mesures sur la prévention des risques professionnels, des risques psychosociaux et l'amélioration de la santé au travail.

Les instances représentatives du personnel.....44

La santé des salariés....45





LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES
DU PERSONNEL

Parmi les 765 associations de la branche ayant répondu au questionnaire¹, **53 % ont déclaré avoir au moins une instance représentative du personnel au sein de leur association** et 47 % ont déclaré n'en avoir aucune. Le questionnaire portait sur six instances : délégués syndicaux, délégués du personnel, conseil d'établissement, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)² et représentant en matière

d'hygiène, sécurité et conditions de travail santé.

4 % des associations répondantes comptent dans leurs effectifs des salariés délégués syndicaux.

L'organisation d'élections de délégués du personnel n'est obligatoire que pour les structures de plus de 10 salariés : 46 % de ces associations ont élu un ou des délégués du personnel au sein de leur structure.

► **TABLEAU 31 : Proportions d'associations ayant élus des délégués du personnel**

EFFECTIFS SALARIÉS	OUI	NON	TOTAL
Moins de 11 salariés	6 %	94 %	100 %
De 11 à 49 salariés	38 %	62 %	100 %
50 salariés et plus	76 %	24 %	100 %
Ensemble	31 %	69 %	100 %

38 % des associations comptant de 11 à 49 salariés ont élu des représentants des salariés contre 76 % des associations de 50 salariés et plus.

Parmi les associations soumises à l'obligation et n'ayant pas élu de représentant, 10 % déclarent qu'il n'y avait pas de candidat (établissement d'un PV de carence)³.

La convention collective prévoit que les associations de 11 à 49 salariés mettent en place un conseil d'établissement. 20 % de ces associations ont bien mis en place ce type d'instance représentative.

La loi rend obligatoire la création d'un comité d'entreprise pour les associations de 50 salariés et plus. Parmi elles, 15 % ont déclaré avoir un comité d'entreprise.

► **TABLEAU 32 : Proportions d'associations ayant mis en place un conseil d'établissement et un comité d'entreprise**

EFFECTIFS SALARIÉS	CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT			COMITÉ D'ENTREPRISE		
	OUI	NON	TOTAL	OUI	NON	TOTAL
Moins de 11 salariés	5 %	95 %	100 %	3 %	97 %	100 %
De 11 à 49 salariés	20 %	80 %	100 %	3 %	97 %	100 %
50 salariés et plus	50 %	50 %	100 %	15 %	85 %	100 %
Ensemble	18 %	82 %	100 %	4 %	96 %	100 %

Lecture : Parmi les structures de moins de 11 salariés, 5 % ont un conseil d'établissement et 3 % ont un comité d'entreprise.

Pour les associations de moins de 10 ETP n'ayant pas d'instances représentatives du personnel, la convention collective prévoit, depuis septembre 2012, l'élection d'un représentant en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail santé. Parmi ces asso-

ciations, 21 % déclarent avoir un représentant. Parmi les associations de 10 ETP et plus n'ayant pas d'instances représentatives du personnel, 20 % ont élu un représentant santé.

¹ 796 associations de la branche ont répondu au questionnaire mais seulement 765 ont répondu aux questions portant sur les instances représentatives du personnel.

² La mise en place d'un CHSCT n'est obligatoire que pour les structures de 50 ETP et plus. Le nombre de structures de cette taille ayant répondu est trop faible pour donner des résultats pertinents sur cette instance.

³ Si à l'issue des deux tours des élections des délégués du personnel, aucun candidat ne s'est présenté, l'employeur établit un procès verbal de carence qu'il affiche dans l'entreprise et dont il transmet copie à l'inspection du travail.

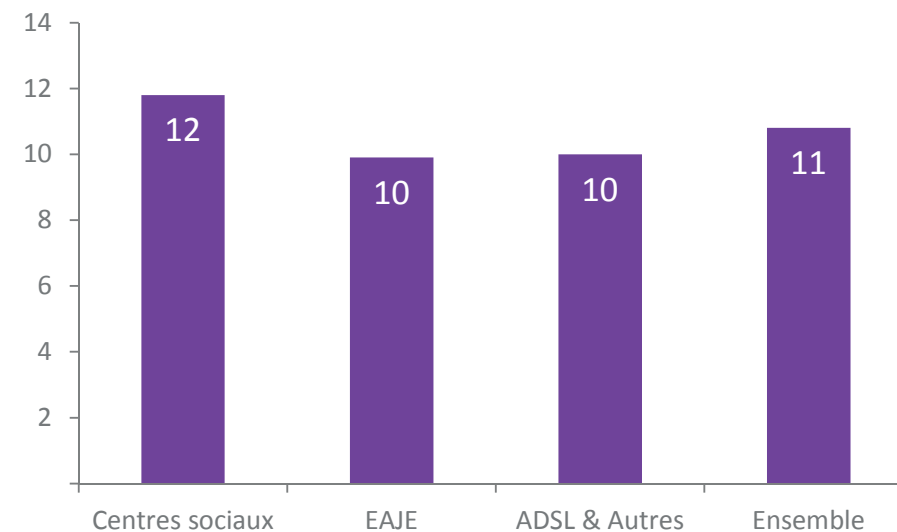
Pour la troisième année, l'Observatoire publie les données sur les arrêts maladie, issues des réponses de 672 associations de la branche ayant répondu au questionnaire⁴. Parmi elles, 98 % ont déclaré avoir dû gérer au moins un arrêt maladie au sein de l'équipe salariée, en 2014. La moitié de ces associations ont enregistré moins de 9 arrêts maladie sur l'ensemble de l'année. Le nombre d'arrêts augmente avec la taille de l'association, or, dans la branche, les petites associations sont les plus représentées. Parmi les structures de moins de 10 ETP, la moitié ont géré moins

de 6 arrêts maladie sur l'année.

Parmi les salariés ayant été arrêtés pour maladie en 2014, 88 % n'ont pas eu plus de deux arrêts (46 % un arrêt et 42 % deux arrêts).

Un arrêt maladie sur deux a duré moins de 11 jours. Notons que la durée des arrêts est un peu plus longue en zone rurale et en zone urbaine sensible, par rapport aux zones semi-urbaine et urbaine. Les arrêts sont également plus longs dans les centres sociaux que dans les autres structures de la branche.

➤ **GRAPHIQUE 15 : Durée médiane, en jours, des arrêts maladie, selon le type d'association**



Lecture : Dans les centres sociaux, 50 % des arrêts maladie ont duré moins de 12 jours et 50 % ont duré plus de 12 jours.

46 % des arrêts maladie déclarés dans le questionnaire sont des arrêts de moins de 4 jours. C'est dans les ADSL que cette proportion est la plus importante : 50 % d'arrêts courts contre 45 % dans les centres sociaux et les EAJE.

Pour les salariés en CDD, 53 % des arrêts maladie sont des arrêts courts. Pour les salariés en CDI, cette part n'est que de 42 %. Les salariés en CDI sont donc absents sur des durées plus longues, en moyenne, que ceux en CDD.

Notons que près de 1 300 formations liées directement à la santé des salariés (usure professionnelle, gestion du stress et gestes et postures) ont été suivies par les salariés de la branche en 2014.

Retrouvez les résultats complets de l'étude santé sur le site Internet www.cpnef.com, dans la rubrique Observatoire/Études sur les conditions d'emplois.

—
s du
ible
fiche

⁴ 796 associations de la branche ont répondu au questionnaire mais seulement 672 ont répondu aux questions portant sur le nombre d'arrêts maladie au sein de leur association.

Zoom sur...

La commission paritaire nationale prévoyance et santé

Cette commission a pour principales missions :

- d'assurer le suivi du régime de prévoyance,
- d'assurer le suivi du régime de complémentaire santé,
- et d'instaurer des actions permettant aux structures de la branche d'agir en matière de prévention santé au travail.

46

La méthodologie

Recueil des données	48
Réalisation de l'étude	49





La branche professionnelle des Acteurs du Lien Social et Familial (ALISFA) recouvre l'ensemble des associations et organismes de droit privé sans but lucratif (et leurs salariés) soumis au champ d'application de la Convention Collective des Acteurs du Lien Social et Familial¹. Il s'agit principalement des centres sociaux²

et socioculturels, d'associations de développement social local (ADSL) et des établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE) associatifs³.

Le nombre d'associations relevant de ce champ d'application est estimé à 3 700 pour l'année 2014.

Le recueil des données qui donne la possibilité de réaliser cette photographie d'une partie au moins de la branche se fait par l'intermédiaire de trois sources :

- La base de données de la CPNEF

Les informations transmises par l'OPCA de la branche (Uniformation), le syndicat employeur (Snaecso) et l'observatoire Emploi-Formation de la branche, permettent de connaître le nombre de structures relevant du champ d'application de la convention collective des Acteurs du Lien Social et Familial.

Cette base de données nous donne le nombre de structures adhérentes à Uniformation et/ou au Snaecso. Les associations qui ne sont ni adhérentes à l'OPCA ni au syndicat employeur mais qui, de par leur activité principale, devraient appliquer la convention collective des Acteurs du Lien Social et Familial ne sont plus comptabilisées dans cette étude, contrairement aux années précédentes. C'est à partir de cette base de données qu'est envoyé le questionnaire annuel de l'observatoire.

- Le questionnaire annuel de l'observatoire

Comme chaque année, un questionnaire a été envoyé aux associations qui composent la branche professionnelle ALISFA. Cette année, près de 4 000 associations ont reçu ce questionnaire.

Elles ont été 796 à le retourner : 336 centres sociaux, 314 établissements d'accueil de jeunes enfants, 106 associations de développement social local et 40 fédérations.

- Le bilan annuel des financements accordés par l'OPCA pour les formations des salariés de la branche

Il a permis de construire la quasi-totalité de la partie consacrée à la formation continue (hors "Financements CPNEF et ADEC"). Il décrit l'ensemble des actions de formations suivies par les salariés des 3 655 associations de la branche cotisantes à Uniformation en 2014 : 1 779 EAJE, 1 040 centres sociaux et 836 ADSL et autres associations.



Zoom sur...

La Note de cadrage Emploi - Formation est réalisée par l'observatoire de la branche depuis 2005 (données 2004).

Vous trouverez ces notes de cadrage ainsi que toutes les études de l'observatoire sur le site www.cpnef.com, dans la rubrique Observatoire.

TABLEAU 33 : Nombre de structures dans les différentes bases de données, selon le type d'association

BASES DE DONNÉES	CENTRES SOCIAUX	EAJE	ADSL & AUTRES	ENSEMBLE
Branche (base CPNEF)	1 054	1 818	869	3 741
Adhérents Uniformation	1 040	1 779	836	3 655

¹ Anciennement CCN du 4 juin 1983 des Centres Sociaux et socioculturels

² L'appellation "centres sociaux" renvoie ici aux structures associatives déclarées comme employeurs et non aux établissements ayant obtenu un agrément de la CAF.

³ Se référer au préambule de la Convention Collective qui délimite de façon précise le champ d'application.

Cette Note de cadrage Emploi - Formation est divisée en quatre parties : les associations de la branche, l'emploi, la formation et les conditions de travail.

Chacune de ces parties a été construite à partir d'une des trois sources de données présentée en page 48. En voici le détail.

La première partie, "Les associations de la branche", permet de dresser un portrait rapide des associations appliquant la convention collective des Acteurs du Lien Social et Familial. Ces indica-

teurs proviennent de la base de données de la CPNEF (constituée des bases Unifformation et Snaecso). Elle porte sur 3 741 adhérents à Unifformation et/ou au Snaecso.

La partie "L'emploi" a été construite à partir des données récoltées dans le questionnaire annuel de l'observatoire. Comme chaque année, l'échantillon est pondéré selon la taille, la région et le type d'association (centre social, EAJE et ADSL et autres associations).

Trois types de structures ont été distingués :

- les centres sociaux,
- les établissements d'accueil de jeunes enfants (dont les Relais Accueil Maternel et les Lieux d'Accueil Enfants Parents),
- les associations de développement social local et autres associations ne se classant pas dans l'une de ces trois catégories (fédérations, associations culturelles,..).

Les emplois présentés dans cette Note de cadrage correspondent aux 15 emplois repère définis dans la convention collective nationale des Acteurs du Lien Social et Familial.

Les pages 14 à 24 portent sur des données hors salariés "occasionnels". Les statistiques sur ces salariés sont en page 25.

La partie "La formation" a été réalisée à partir des données transmises par l'OPCA de la branche, Unifformation. Les indicateurs présentés dans les pages 28 à 39 portent donc sur l'ensemble des formations suivies par les salariés de la branche pour lesquels l'association employeur est adhérente à Unifformation.

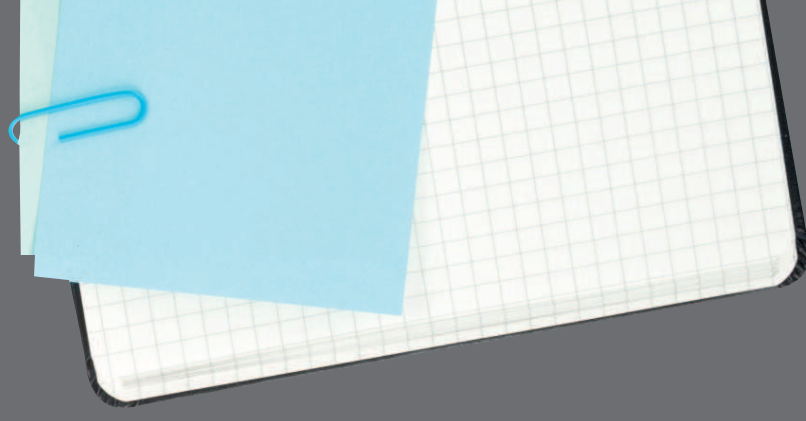
Les deux dernières pages de cette partie (40 et 41) ont pu être construite à partir des données transmises par la CPNEF et par l'Etat. Il s'agit en effet de formations, qui viennent en complément des formations financées par Unifformation.

Les indicateurs présentés dans **"Les conditions de travail"** ont pu être calculés à partir des données présentes dans le questionnaire de l'observatoire. Cependant, contrairement à la partie "L'emploi", la base de données n'a pas été pondérée. Les statis-

tiques proposées dans les parties "Les instances représentatives du personnel" et "La santé des salariés" portent donc uniquement sur les 796 répondants à l'enquête.

50/Infos

Lexique	52
L'Observatoire.....	54
...et ses études.....	55





CPNEF : Commission Paritaire Nationale Emploi Formation

CPNN : Commission Paritaire Nationale de Négociation

Snaecso : Syndicat National d'Associations Employeurs : Centres sociaux, Associations d'accueil de jeunes enfants et Associations de développement social local

OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé. Il s'agit d'une structure associative à gestion paritaire qui collecte les contributions financières des entreprises qui relèvent de son champ d'application, dans le cadre du financement de la formation professionnelle continue des salariés. Pour la branche des acteurs du lien social et familial, l'OPCA est Uniformalion.

ALISFA : Acteurs du Lien Social et Familial

CCN : Convention Collective Nationale

ETP : Effectifs en équivalent temps plein

Les structures de la branche

EAJE : Etablissement d'accueil de jeunes enfants

ADSL : Association de développement social local

ALSH : Accueil de loisirs sans hébergement

RAM : Relais assistantes maternelles

LAEP : Lieux d'accueil enfants-parents

Les contrats

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CDII : Contrat à durée indéterminée intermittent. Emploi permanent permettant de concilier des périodes travaillées et des périodes non travaillées.

CEE : Contrat engagement éducatif. Contrat de travail spécifique pour les animateurs tenus d'être présents en permanence sur le lieu d'accueil et faisant l'objet de mesures dérogatoires en ce qui concerne le temps de travail et le repos du salarié.

CUI : Contrat Unique d'insertion. Il s'agit d'un contrat associant formation et aide financière pour faciliter l'embauche de personnes dont les candidatures pour occuper un emploi sont habituellement rejetées. Il se divise en deux catégories : le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) qui s'adresse au secteur associatif, non marchand ou public et le contrat initiative emploi (CUI-CIE) qui concerne le secteur marchand industriel et commercial.

La rémunération

RIS : Rémunération Individuelle supplémentaire. Elle rémunère la qualité de la mise en oeuvre des compétences liées à l'emploi, leur actualisation et leur développement, ainsi que l'atteinte des objectifs professionnels fixés lors de l'entretien d'évaluation. Elle est exprimée en pourcentage et s'applique aux salariés totalisant au moins 12 mois consécutif de travail dans la structure.

RMB : Rémunération minimum de branche. Instaurée en 2008, pour garantir un salaire minimum au moins équivalent au SMIC.

Niveaux de diplômes et diplômes

	NIVEAU DE DIPLOME	PRINCIPAUX DIPLOMES DE LA BRANCHE
Niveau I	Diplômes universitaires de 3 ^{ème} cycle (Bac +5 et plus)	
Niveau II	Diplômes universitaires de 2 ^{ème} cycle (Bac +3 et bac +4)	DES JEPS : Diplôme d'état supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
Niveau III	Bac +2	DE JEPS : Diplôme d'état de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport DE EJE : Diplôme d'état d'éducateur de jeunes enfants DE FA : Diplôme d'état relatif aux fonctions d'animation DE CESF : Diplôme d'état de conseiller en économie sociale et familiale
Niveau IV	Bac	BP JEPS : Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport BE ATEP : Brevet d'état d'animateur technicien de l'éducation populaire
Niveau V	CAP, BEP	DE AP : Diplôme d'état d'auxiliaire de puériculture CAP PE : CAP Petite enfance

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles

BAFA : brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur

BAFD : brevet d'aptitude aux fonctions de directeur

Le BAFA et le BAFD ne sont pas reconnus par le RNCP, ils ne correspondent donc pas à un niveau d'étude.

La formation

Plan de formation : Il s'agit de l'ensemble des actions de formation mises en oeuvre à l'initiative de l'employeur.

Contrat de professionnalisation : Il a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification professionnelle. Il s'agit donc d'une nouvelle embauche pour l'employeur et, pour le salarié, d'une formation en alternance. Dans la branche, l'action de professionnalisation peut être comprise entre 6 et 24 mois.

Période de professionnalisation : Elle a pour objectif, pour l'entreprise, de consolider la situation professionnelle des salariés fragilisés et, pour les salariés, de se maintenir ou d'évoluer dans l'emploi. Il s'agit d'un dispositif qui s'adresse aux salariés déjà en poste dans l'association, avec un CDI ou un CUI. C'est une formation en alternance qui doit avoir une durée minimum de 80 heures.

DIF : Droit individuel à la formation. Les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'un DIF. La durée des droits acquis au titre du DIF est de 20 heures par an. Ces droits peuvent être cumulés sur 6 ans. Le DIF est plafonné à 120 heures.

CIF : Congé individuel de formation. Il permet au salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de son entreprise.

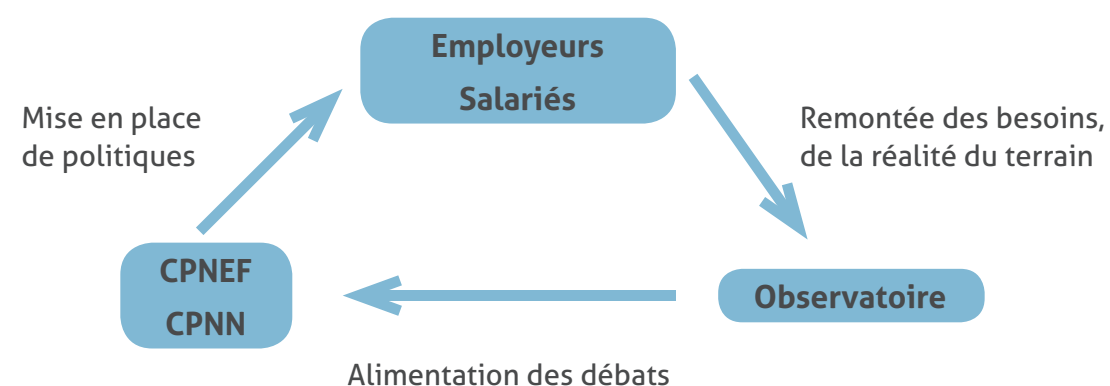
VAE : Validation des acquis de l'expérience. Ce dispositif permet l'obtention de tout ou partie d'une certification professionnelle inscrite au RNCP sur la base d'une expérience professionnelle.

L'OBSERVATOIRE

L'Observatoire Emploi Formation de la branche professionnelle des Acteurs du Lien Social et Familial a été créé en 2003 par les partenaires sociaux (le Snaesco et les syndicats de salariés¹), pour assurer une veille sur l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications.

Depuis 10 ans maintenant, les partenaires sociaux de la branche définissent chaque année les axes d'études de l'Observatoire dont le fonctionnement est confié à la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF).

Les études qui sont menées s'appuient toujours sur les réponses des structures, c'est pourquoi **nous tenons à remercier vivement tous les directeurs, salariés et administrateurs qui prennent le temps, chaque année, de répondre à nos sollicitations**. Leur participation est indispensable pour faire vivre l'observatoire et leurs réponses permettent d'adapter et d'orienter les politiques d'emploi et de formation dont ils sont les premiers bénéficiaires.



Les principales missions de l'Observatoire sont :

- Observer et assurer une veille : l'Observatoire réalise des études pour améliorer la connaissance des emplois, des métiers et de la formation continue au sein de la branche. Une veille est également menée sur les études produites par les autres instances ou observatoires, dans le domaine de l'emploi et de la qualification.

- Etre un outil d'aide à la décision : à travers les études réalisées, l'Observatoire identifie et analyse les évolutions qui ont lieu au sein de la branche. Il propose des pistes de réflexions aux partenaires sociaux en vue d'adapter les politiques mises en place, de nourrir les débats en amont des négociations, de créer des outils à destination des structures.

- Communiquer : l'Observatoire diffuse ses travaux auprès des structures de la branche et des partenaires ou interlocuteurs du secteur (OPCA, autres observatoires, CNAF, ministères,...) notamment via le site internet de la CPNEF.

¹ Syndicat employeur : Snaesco - Syndicats de salariés : CFDT (Fédération nationale des services de santé et des services sociaux) - USPAOC CGT (Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle) - CFTC (Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux) - FO (Fédération nationale de l'action sociale) - CFE CGC (Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CNTS Action sociale).

... ET SES ETUDES

La **"Note de cadrage"** est une étude annuelle qui existe depuis 10 ans. Elle permet de disposer d'un portrait statistique de la branche et de mesurer les évolutions d'une année sur l'autre. L'objectif est triple :

- qualifier les structures de la branche (type, localisation, taille),
- définir le profil des salariés et de leur emploi (genre, âge, ancienneté, type et nature de contrat, niveau de qualification),
- connaître les pratiques de formation continue (taux d'accès, thématiques, sources de financements, profil des stagiaires et des formations).

Après un changement de maquette en 2013, cette étude change cette année de nom pour devenir le **"Panorama"** de la branche. Sa visibilité et sa lisibilité sont importantes car ce document a pour principal objectif de faire connaître notre secteur d'activité. Il s'agit d'un outil de communication qui permet de valoriser la branche auprès des partenaires avec lesquels des négociations peuvent avoir lieu (ministères, OPCA, conseils régionaux,...).

Les études thématiques répondent à des questionnements des partenaires sociaux, en fonction de l'actualité juridique et des missions que doivent remplir les deux commissions paritaires de la branche des Acteurs du Lien Social et Familial (la CPNN et la CPNEF).

Dans la continuité de "l'étude sur les formations en alternance au sein de la branche Alisfa", réalisée en 2013, l'Observatoire a réalisé, en 2015, une **"Evaluation du dispositif de formation en apprentissage"**.

Consciente des besoins en emploi sur le métier d'éducateur de jeunes enfants, la CPNEF de la branche a souhaité, à titre expérimental, financer les frais pédagogiques de trois promotions d'éducateurs en formation par l'apprentissage. En juin 2015, l'expérimentation arrivant à son terme, l'Observatoire a réalisé son évaluation, afin d'en mesurer les impacts et les effets au sein des structures de la branche. Les résultats de cette étude ont été présentés à la CPNEF en fin d'année 2015.

En 2016, des négociations sur l'apprentissage seront ouvertes par les partenaires sociaux de la branche.

En 2014, compte tenu de l'actualité législative, une étude sur le temps partiel avait été réalisée. Son objectif : alimenter les débats au sein de la CPNN, dans le cadre de la renégociation de l'accord de branche permettant de déroger à la durée minimum hebdomadaire de 24 heures, définies par la loi du 14 juin 2013, pour les salariés à temps partiel. **Depuis le 22 octobre 2015, ce n'est plus la loi mais cet accord qui s'applique à l'ensemble des structures relevant de la convention collective Alisfa.**

Pour autant, la réflexion sur le temps partiel au sein de la branche ne s'arrête pas à cet accord. C'est pourquoi, en 2015, l'Observatoire travaille de nouveau sur cette thématique en l'abordant sous l'angle spécifique du métier d'animateur, dans le cadre notamment de la réforme des rythmes scolaires. Cette étude sur **"Les animateurs à temps partiel"**, en cours de finalisation, va permettre l'identification de différentes actions, dont l'objectif est bien une réduction du temps partiel et une déprécarisation au sein du secteur. Elle sera présentée à la CPNEF dans le courant du mois de février 2016.

D'autres sujets sont également traités régulièrement par l'Observatoire tels que la **gestion et les prévisions de recrutements** ou les **arrêts maladie des salariés**.

Retrouvez les études de l'Observatoire sur le site www.cpnef.com, rubrique Observatoire.



www.cpnef.com

CPNEF / Snaecso
18/22 avenue Eugène Thomas 94276 Le Kremlin-Bicêtre Cedex
tél : 01 58 46 13 40 / fax : 01 58 46 13 41
email : observatoire@cpnef.com