

PANORAMA 2018

de la branche professionnelle
des acteurs du lien social
et familial

(à partir des données 2016)



« Les acteurs du lien social et familial »



Une année sur deux, l'Observatoire de la branche des acteurs du lien social et familial dresse un Panorama de la branche, photographie exhaustive des associations et des salariés qui la composent.

Cette année, le Panorama évolue et prend la date de son année de publication. Ainsi, cette mouture 2018 reprend les dernières données disponibles à ce jour datant de 2016.

Ce document est essentiellement établi à partir des données transmises par les structures dans le Questionnaire Statistiques sur le personnel de l'Observatoire. Nous profitons donc une nouvelle fois de ces quelques lignes pour les remercier vivement pour leur participation.

Pour rappel, cette étude a pour objectif d'aider les partenaires sociaux de la branche, en leur apportant des données chiffrées sur lesquelles s'appuyer lors des négociations en commissions paritaires (CPPNI, CPNEF, CPSP).

Par ailleurs, elle a pour objectif de faire connaître notre secteur d'activité en lui offrant de la visibilité auprès de tous nos partenaires et des pouvoirs publics.

Les résultats marquants.....	04
Les chiffres clés	05

Les associations de la branche

Le nombre d'associations de la branche.....	8
Répartition régionale.....	9
Taille salariale.....	10
Focus sur.....	11

L'emploi

Données socio-démographiques.....	14
Emplois repères et secteurs.....	15
Types de contrat.....	16
Temps de travail.....	17
Rémunérations.....	18
Diplômes.....	19
Ancienneté et turn-over.....	20
Focus sur.....	21

La formation

Les structures bénéficiaires.....	24
Les structures bénéficiaires par région.....	25
Les salariés formés.....	26
Les formations financées.....	27
Les modes de financement.....	28
Les financements CPNEF.....	29

La méthodologie

Recueil des données.....	32
Réalisation de l'étude.....	33

Infos

Comprendre la branche.....	36
Lexique	37
L'Observatoire	38
...et ses études	39



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

Une branche qui grandit d'année en année

En 2016, 3 690 structures appliquent la convention collective nationale de la branche des acteurs du lien social et familial. Cela représente une nouvelle hausse par rapport à 2015 (3621 structures) et 2014 (3458 structures)¹.

Cela est essentiellement dû à l'augmentation du nombre d'EAJE et d'ADSL ayant rejoint notre branche. Ainsi, les EAJE sont aujourd'hui les établissements les plus représentés, tant en nombre de structures (50 % de la branche), qu'en nombre de salariés équivalent temps plein (51 % des ETP).

Des structures majoritairement de petite taille

Une des principales caractéristiques de la branche est la petite taille des structures qui la composent. Ainsi, 71 % des structures comptent moins de 10 salariés ETP et 20 % en comptent entre 10 et 19. Seules 9 % des associations de la branche affichent un effectif supérieur à 19 ETP. Au final, pour les 3690 structures de la branche, le nombre de salariés ETP est estimé à 36 400.

Une branche largement féminisée

Une autre particularité de la branche est sa très forte féminisation. Ainsi, 84% des salariés sont des femmes. Dans les EAJE, ce taux atteint 97%.

Des caractéristiques des emplois qui évoluent lentement

Si la part de CDI évolue peu au fil des ans (52%), nous constatons cette année une tendance à la hausse de la part des contrats à temps plein qui atteint en 2016 40% (contre 33% en 2012). Autre évolution significative, le volume de contrats aidés qui augmente d'année en année pour atteindre 10500 salariés en 2016.

Une branche où la formation occupe une place centrale

La formation a connu un rebond en 2016 suite à une forte baisse en 2015 consécutive à la réforme de la formation professionnelle de 2014. Ainsi, 28186 actions de formation ont été financées sur l'année. En tout, ce sont 19266 salariés qui ont eu accès à au moins une formation au cours de l'année (32% ont bénéficié de plusieurs formations). Enfin, il faut y ajouter les 721 financements exceptionnels qui ont été accordés par la CPNEF.

¹ Afin d'affiner les données, l'Observatoire a été amené à faire évoluer la méthodologie permettant de comptabiliser le nombre de structures et le nombre de salariés. Ainsi, il est possible que des données antérieures divergent de celles publiées dans nos précédentes publications.



LA BRANCHE PROFESSIONNELLE
DES ACTEURS DU LIEN SOCIAL
ET FAMILIAL, C'EST :



¹ Hors salariés en CEE (contrat engagement éducatif) - Voir Méthodologie page 33

6

Les associations de la branche

Au fil des années, la branche ALISFA grandit, que ce soit par le nombre d'associations ou de salariés qu'on y dénombre.

Néanmoins, si nous retrouvons de plus en plus d'EAJE ou d'ADSL, le nombre d'associations gérant des centres sociaux est en baisse.

Le nombre d'associations de la branche 8

Répartition régionale.....9

Taille salariale10

Focus sur11





Sont considérées comme structures de la branche dans cette étude¹ celles ayant cotisé auprès de l'OPCA (Uniformation) au titre de la branche Alisfa et/ou ayant adhéré au syndicat employeur de la branche (Snaecso).

Ainsi, en 2016, **3690 structures**, très majoritairement associatives, **relèvent du champ d'application de la convention collective contre 3621 en 2015 et 3458 en 2014.**

Attention, il est à noter qu'une structure peut gérer plusieurs établissements. Par exemple, une même association peut gérer 3 centres sociaux ou 5 EAJE.

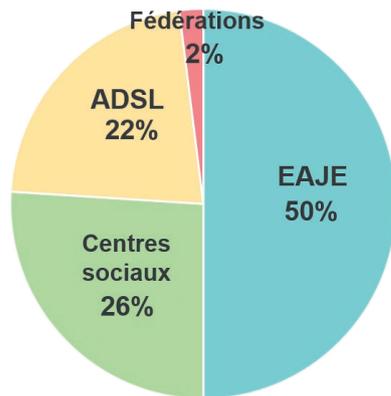
En 2016, 13% des structures de la branche gèrent plusieurs établissements.



2015 : 3621
structures

2014 : 3458
structures

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



Dans le détail, la branche ALISFA se compose de...

- 1835 structures gestionnaires d'un ou plusieurs établissements d'accueil de jeunes enfants (1813 en 2015)
- 967 structures gestionnaires d'un ou plusieurs centres sociaux (997 en 2015)
- 817 structures gérant une ou des associations de développement social local (741 en 2015)
- 71 fédérations de centres sociaux ou petite enfance (70 en 2015)

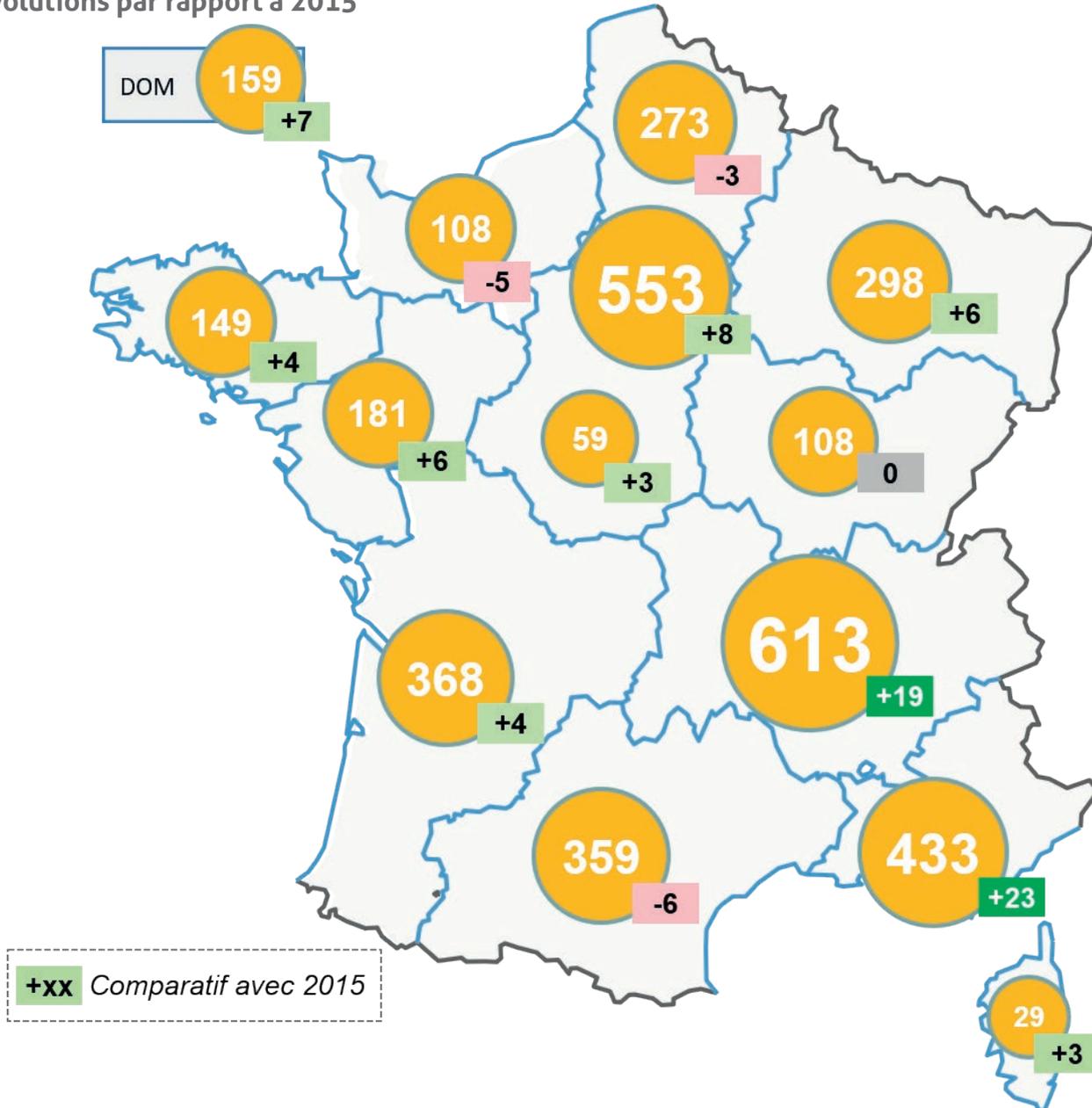


La convention collective nationale a été mise en place en 1983, exclusivement pour les centres sociaux dans un premier temps. Elle s'est par la suite ouverte à certaines associations de développement social local puis, en 2007, aux établissements

d'accueils de jeunes enfants associatifs. La branche a donc largement évolué depuis sa constitution. Les EAJE représentent aujourd'hui une structure sur deux alors que la part d'ADSL, en constante augmentation se rapproche de la part de centres sociaux.

¹ Afin d'affiner les données, l'Observatoire a été amené à faire évoluer la méthodologie permettant de comptabiliser le nombre de structures et le nombre de salariés. Ainsi, il est possible que des données antérieures divergent de celles publiées dans nos précédentes publications.

> **GRAPHIQUE 2** : Répartition régionale des structures et évolutions par rapport à 2015



89 400

salariés
dans la branche

Le **nombre de salariés des structures de la branche est estimé, en 2016, à 89 400.**

Il s'agit d'un effectif cumulé des salariés, tout contrat confondu, ayant travaillé dans une structure de la branche au moins une journée dans l'année.

Attention, toutefois, une partie des salariés ne restent que très peu de temps dans les structures. Ainsi, 35% des salariés ont intégré et quitté la structure au cours de l'année 2016. Ceux-ci sont le plus souvent des salariés en CEE (Contrats engagement éducatif - contrats ne pouvant durer plus de 80 jours dans l'année) ou en CDD courts.

Au final, **les effectifs en équivalent temps plein (ETP) sont, quant à eux, estimés à 36 400.** Cela constitue une nouvelle hausse après 2015 (35 300 ETP) et 2014 (34 000).

En moyenne, **les centres sociaux sont les plus grosses structures** avec 15 ETP en moyenne contre 10 ETP dans les EAJE et 4 ETP dans les ADSL et les Fédérations.

► **TABLEAU 1 : Répartition selon les effectifs ETP et le type d'association**

EFFECTIFS ETP	CENTRES SOCIAUX	EAJE	ADSL	ENSEMBLE
Moins de 5 ETP	13 %	24 %	69 %	32 %
De 5 à 9 ETP	35 %	48 %	24 %	39 %
De 10 à 19 ETP	31 %	21 %	5 %	20 %
De 20 à 49 ETP	18 %	5 %	2 %	8 %
50 ETP et plus	2 %	1 %	0 %	1 %
Taille moyenne ETP	15 ETP	10 ETP	4 ETP	10 ETP

36 400

ETP
dans la branche

255 000€

masse salariale brute
moyenne

En moyenne, la masse salariale des associations de la branche est de 255 000€. La médiane¹ quant à elle est de 171 000€.

Logiquement, la masse salariale moyenne varie fortement en fonction du type de structure.

Ainsi, elle est de 400 000€ pour les centres sociaux contre 242 000€ dans les EAJE et 94 000€ dans les ADSL.



A NOTER

Dans la suite du document, nous étudierons séparément les salariés en CEE. D'une part car ce contrat est très spécifique et déroge à beaucoup de dispositions de la CCN. D'autre part car les salariés en CEE ont un profil particulier. Ainsi, les données qui suivent concerneront les 69314 salariés hors "CEE".

¹ La médiane sépare une partie ordonnée en deux parties égales, ce qui signifie que 50 % des associations ont une masse salariale inférieure à 171 000€ et 50 % ont une masse salariale supérieure à 171 000 €.

FOCUS SUR...

Zone d'implantation des structures

Dans la branche, le plus souvent les structures sont **implantées en zone Urbaine (45%) ou en zone Rurale (35%)**. Seules 14% se situent en zone Semi-Urbaine et 7% en zone Urbaine-sensible

Pour les EAJE, on retrouve davantage de

structures en zone Rurale (49%). A l'inverse, une très large majorité des ADSL sont en zone Urbaine (77%).

Enfin, les Centres Sociaux sont plus présents que les autres types de structures dans les zones Urbaines-sensibles (16%)

45 %

des structures
situées en zone
Urbaine

61 %

appliquent la CCN
depuis moins de
10 ans

En moyenne, **les structures de la branche appliquent la Convention Collective Nationale depuis 13 ans**.

Si pour 21%, cela fait plus de 20 ans, 61% ne l'appliquent que depuis 10 ans ou moins.

Ancienneté d'application de la CCN

Logiquement, au vue de l'histoire de la branche, les Centres Sociaux sont ceux qui ont la plus grande ancienneté moyenne (22 ans) alors que les EAJE appliquent la convention depuis en moyenne 9 ans.

Les instances représentatives du personnel

Les structures de la branche sont 44% (41% en 2015) à déclarer avoir au moins une instance représentative du personnel (délégués du personnel, conseil d'établissement, comité d'entreprise, CHSCT, Représentant sur les questions d'hygiène, sécurité et conditions de travail).

► **Tableau 2 : Proportion d'associations ayant élus des délégués du personnel**

EFFECTIFS ETP	OUI	NON
Moins de 10 salariés	13 %	87 %
De 10 à 49 salariés	64 %	36 %
50 salariés et plus	100 %	0 %
Ensemble	29%	71 %

Dans le détail, si 29% des structures déclarent avoir élu un délégué du personnel, elles sont 65% à l'avoir fait dans les structures de 10 salariés ETP ou plus (taille salariale à partir de laquelle il est obligatoire de mettre en place une élection d'un délégué du personnel). Parmi les structures de plus de 10 salariés n'ayant pas de délégué du personnel, 33% ont déclaré avoir établi un PV de carence, faute de candidat.

Enfin, dans les structures de moins de 10 salariés ETP n'ayant pas d'IRP, 20% ont élu un représentant sur les questions d'hygiène, sécurité et conditions de travail (comme prévu dans la CCN depuis Septembre 2012).

44 %

ont au moins une
IRP

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 (49 %) et de l'enfance/jeunesse (20 %). 40 % des salariés sont à temps complet et 52 % sont en CDI. Quant aux emplois aidés, ils représentent, en 2016, 15% des contrats.

Données socio-démographiques.....	14
Emplois repère et secteurs.....	15
Types de contrat.....	16
Temps de travail.....	17
Rémunérations.....	18
Diplômes.....	19
Ancienneté et turn-over.....	20
Focus sur.....	21





E



84 %

des salariés de la
branche sont
des femmes

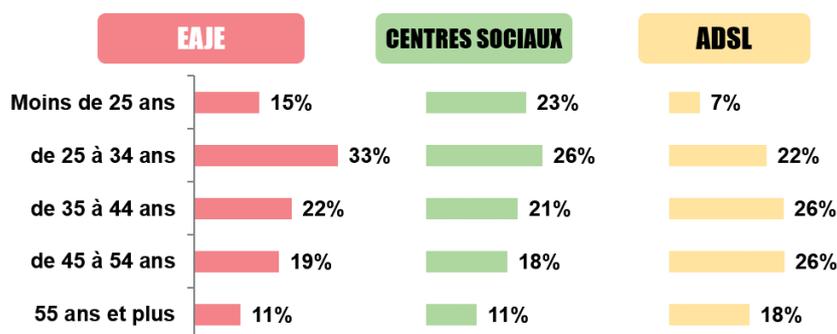
En 2016, **84% des salariés de la branche sont des femmes**. Ce chiffre est stable par rapport aux années précédentes (84% en 2014, 83% en 2015).

Cette forte féminisation varie en fonction du type de structure puisque l'on retrouve 97% de femmes dans les EAJE contre 76% dans les Centres sociaux et 67% dans les ADSL.

Les salariés de la branche sont âgés en moyenne de 37 ans (37 ans dans les EAJE et Centres Sociaux, 42 ans dans les ADSL). Dans le détail, nous retrouvons davantage de moins de 25 ans dans les EAJE (23%) et de 55 ans et plus dans les ADSL (18%).

Les emplois repères dont la moyenne d'âge est la plus élevée sont ceux de comptable, Cadre fédéral (48 ans) et Directeur (47 ans). A l'inverse, les plus jeunes sont positionnés sur les emplois repères d'Animateur d'activité (31 ans), Animateur (35 ans) et Auxiliaire petite enfance (36 ans).

➤ GRAPHIQUE 3 : Répartition par tranche d'âge selon le type de structure



Zoom sur... Les seniors

La notion de seniors fait ici référence aux salariés de plus de 50 ans. Si le taux d'activité de ces derniers est en hausse continue depuis quelques années à l'échelle nationale, leur part reste stable dans notre branche. Ceux-ci représentent 20% de l'ensemble des salariés (hors CEE), soit environ 13 800 salariés.

C'est dans les ADSL qu'on retrouve le plus de seniors : ils représentent 28% des salariés travaillant dans ces structures. Leur part est plus importante chez les salariés positionnés sur les emplois repères de Cadre fédéral (52%), Comptable (46%) et Directeur (42%).

Enfin, les seniors bénéficient davantage d'un CDI (68% contre 52% pour l'ensemble de la branche) mais travaillent moins souvent à temps plein (35% contre 40% pour l'ensemble de la branche).

La convention collective de la branche définit quinze emplois repères dans son système de classification. **Ceux que l'on retrouve le plus souvent sont les cœurs de métier, c'est à dire les emplois repères d'animateurs (22% d'animateurs d'activité et 19% d'animateurs) et d'Auxiliaires petite enfance (18 % des salariés).**



Logiquement, la part de chacun des emplois repères varie fortement en fonction du type de structure considérée.

Ainsi, si l'on retrouve 53% d'animateurs dans les centres sociaux (30% d'animateurs d'activité et 23% d'animateurs), les emplois repères liés à la petite enfance sont davantage présents dans les EAJE (35% d'Auxiliaire petite enfance et 11% d'Éducateur petite enfance).

Principalement positionnés sur les emplois repères de Directeur, Coordinateur ou Cadre fédéral, 6% des salariés ont le statut cadre.

Enfin, les hommes et les femmes ne sont pas positionnés de la même façon sur la grille d'emplois repères.

En effet, si 9% des hommes sont sur l'emploi repère Directeur, c'est le cas pour 4% des femmes. Au final, 5% des femmes ont le statut cadre contre 10% des hommes.

► **TABLEAU 3 : Répartition des salariés selon l'emploi repère**

EMPLOIS REPÈRES	RÉPARTITION DES SALARIÉS
Directeur	5 %
Cadre fédéral	<1 %
Coordinateur	3 %
Animateur	19 %
Animateur d'activité	22 %
Intervenant technique	7 %
Assistant de direction	1 %
Secrétaire	3 %
Personnel administratif	1 %
Chargé d'accueil	2 %
Comptable	2 %
Auxiliaire petite enfance	18 %
Éducateur petite enfance	6 %
Personnel de service	9 %
Agent de maintenance	2 %

► **TABLEAU 4 : Répartition des salariés selon le secteur d'intervention**

SECTEURS	ENSEMBLE
Pilotage / Administratif	12 %
Petite enfance	49 %
Enfance / Jeunesse	20 %
Adultes / Insertion	9 %
Pers. de service / Maintenance	5 %
Multi-secteur	1 %
Autres	5 %

Près d'un salarié de la branche sur deux a pour secteur d'intervention la Petite enfance. Cela s'explique par le nombre important d'EAJE dans la branche mais également par la part de Centres Sociaux qui ont une activité Petite enfance.

Nous retrouvons ensuite les secteurs "Enfance / Jeunesse" et "Pilotage / Administratif" qui concernent respectivement 20% et 12% des salariés.

52 %

des salariés de la
branche sont
en CDI

Dans la branche, **52 % des salariés sont en CDI, 44% en CDD et 4% en CDII** (Contrat à durée indéterminée intermittent). Cette répartition par type de contrat reste stable par rapport aux années précédentes (la part de CDI a toujours été comprise entre 52% et 54% entre 2012 et 2016).

En comparaison, à l'échelle nationale 85 % des salariés bénéficient d'un contrat à durée indéterminée¹.

Dans les EAJE, la part de salariés en CDI atteint 65%. Elle est de 63% dans les ADSL et de 41% dans les Centres Sociaux.

Dans ces structures, ce sont les CDD qui sont majoritaires (52%). Par ailleurs, c'est également dans les Centres sociaux que l'on retrouve le plus de CDII (7% des salariés).

De fortes différences existent entre les emplois repères. Ainsi, plus de 9 salariés sur 10 sont en CDI pour ce qui est des emplois repères de Directeur, Cadre fédéral et Comptable. En revanche, ce n'est le cas

que pour 24% des animateurs d'activité et 33% des agents de maintenance.

Les CDII concernent presque exclusivement les intervenants techniques : 25% des salariés sur cet emploi repère bénéficient de ce contrat.

Enfin, les femmes bénéficient plus souvent d'un CDI (54%) que les hommes (43%). Cela s'explique en grande partie par le fait qu'on retrouve davantage de femmes dans les EAJE où la part de CDI est la plus importante.

65 %

des salariés
des EAJE sont
en CDI

10 500

contrats aidés
dans la branche

Zoom sur... Les contrats aidés

En 2016, 15% des salariés bénéficient d'un contrat aidé.

Le volume de salariés concernés augmente année après année : si en 2016, ils sont 10500 salariés, ils étaient 9600 en 2015 et 8100 en 2014.

Le plus souvent il s'agit de CUI-CAE (70% des contrats aidés) ou d'Emploi d'avenir (23%). On en retrouve une proportion équivalente quel que soit le type de structure (15% dans les Centres sociaux, 16% dans les EAJE, 17% dans les ADSL).

Enfin, nous pouvons souligner que 15% des femmes sont en contrat aidé contre 18% des hommes.

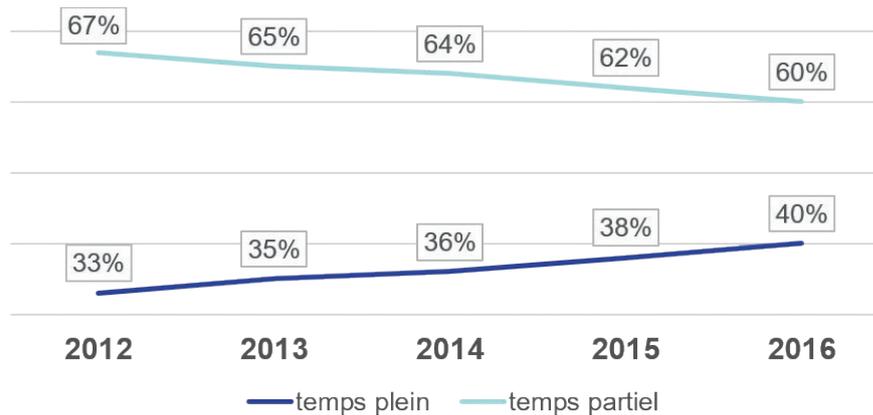
¹Source : INSEE, enquête emploi 2016

40 %

des salariés de la
branche sont
à temps plein

Nous dénombrons en 2016, 40% de salariés à temps plein pour 60% qui sont à temps partiel. En comparaison, à l'échelle nationale, 81 % des salariés sont à temps plein¹. Néanmoins, il faut souligner que la part de salariés à temps plein augmente de façon continue depuis 2012, année où elle était de 33%.

➤ **GRAPHIQUE 4 : Évolution de la part de salariés à temps plein de 2012 à 2016**



Cette hausse de la part de temps plein est à mettre en lien avec l'augmentation du nombre d'EAJE et d'ADSL dans la branche. En effet, dans ces structures, environ un salarié sur deux est à temps plein. Dans les centres sociaux, où les animateurs d'activité sont fortement représentés, 29% des salariés sont à temps plein.

Par ailleurs, comme pour ce qui est du type de contrat, de fortes disparités existent selon les emplois repères. Ainsi, une large majorité de Directeurs (83%), Cadres Fédéraux (65%) et Coordinateur (69%) sont à temps plein.

A l'inverse, les contrats à temps plein concernent peu de salariés positionnés sur les emplois repères Personnel de service (17%),

Intervenant technique (17%), Agent de maintenance (19%) et Animateur d'activités (26%).

Pour ce qui est des emplois repères "cœur de métier", environ un salarié sur deux est à temps plein (Animateur 45%, Auxiliaire petite enfance 52%, Éducateur petite enfance 56%).

Enfin, nous constatons peu de différence au global dans la branche entre femmes (39% de temps plein) et hommes (42%). Néanmoins, en faisant le détail par type de structure, des différences peuvent apparaître : ainsi, dans les centres sociaux, 27% des femmes sont à temps plein contre 36% des hommes.

45 %

des animateurs sont
à temps plein

¹Source : INSEE, enquête emploi 2016

13,4€

salaires horaires brut
moyen dans la
branche

Comparatif :

2015 : 13,4€

SMIC en 2016 : 9,7€

Le salaire horaire brut moyen (incluant RIS et indemnités éventuelles) **des salariés de la branche est de 13,4€** (13€ en 2014, 13,4€ en 2015). A titre de comparaison, le SMIC horaire brut était de 9,7€ en 2016. En salaire équivalent temps plein¹, la rémunération mensuelle brute moyenne des salariés de la branche est de 2035€.

Le salaire horaire brut médian s'élève, lui, à 11,9€. Cela signifie que la moitié des salariés perçoivent moins de 11,9€ de l'heure et l'autre moitié perçoivent plus. En salaire équivalent temps plein, cela correspond à une rémunération mensuelle brute de 1812€.

Le salaire horaire brut moyen atteint 13,5€ dans les centres sociaux, 12,9€ dans les EAJE et 15€ dans les ADSL.

Le salaire selon l'âge et l'emploi repère

Le salaire horaire brut moyen augmente avec l'âge des salariés. Ainsi, il est de 11,4 € pour les moins de 25 ans, de 12,6€ pour les 25-34 ans, de 14€ pour les 35-44 ans, de 14,6€ pour les 45-54 ans et de 15,4€ pour les 55 ans et plus.

Par ailleurs, **il varie logiquement en fonction de l'emploi repère.**

Ainsi, il atteint 22,9€ pour l'emploi repère Directeur et 22€ pour l'emploi repère Cadre fédéral.

A l'inverse, les emplois repères avec les rémunérations les moins élevées sont Personnel de service (11€), Agent de maintenance (11€), Chargé d'Accueil (11,4€), Animateur d'activité (11,5€) et Auxiliaire petite enfance (11,9€).

La rémunération moyenne des Animateurs est de 13€ et celle des Éducateurs petite enfance de 14,8€.

Écart salarial Femmes-Hommes

Le salaire horaire brut moyen des femmes de la branche est de 13,2€ contre 14,4€ pour les hommes. Cela représente un **écart de rémunération de 8%**.

Comme cela avait été analysé dans l'étude "Etat des lieux dans la branche ALISFA"², cela est en partie dû au fait que les hommes sont plus souvent sur des postes de Direction que les femmes. Par ailleurs, au sein de l'emploi repère Directeur, il existe un écart plus important de 13%. Nous avons constaté dans la précédente étude que cet écart était dû d'une part à des niveaux de RIS plus importants pour les hommes à ancienneté égale et d'autre part au fait que les hommes étaient plus souvent en fonction dans des grosses structures, où les rémunérations sont plus importantes.



13,2€

salaires horaires brut
moyen des
femmes



14,4€

salaires horaires brut
moyen des
hommes

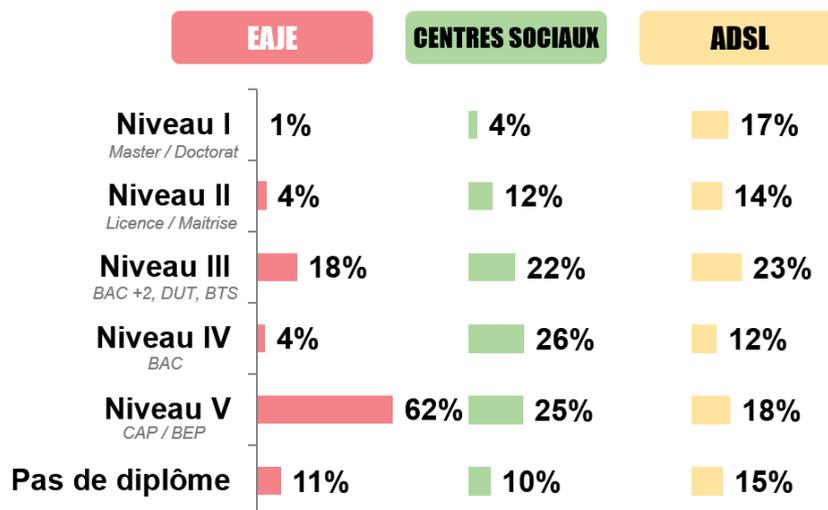
¹ Le salaire en équivalent temps plein est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif.

² Étude "Mixité et Egalité entre femmes et hommes : Etat des lieux dans la branche des acteurs du lien social et familial" publiée en 2017 par l'Observatoire de la branche. Vous pouvez la retrouver dans la rubrique de l'Observatoire sur le site de la CPNEF.

Le taux de réponse à cette question pour cette année est de 57%. Les résultats sont donc à lire avec prudence. A partir des réponses obtenues, nous constatons que dans la branche, **près d'un salarié sur deux a un diplôme de niveau V (46%)**. Les autres ont un diplôme de niveau III (20%), de niveau IV (12%) et enfin de niveau I ou II (11%). Les 11% restants n'ont aucun diplôme.

Cette répartition est très variable d'un type de structure à un autre. Par exemple, les niveaux V sont sur-représentés dans les EAJE (62%) alors que dans les centres sociaux, nous retrouvons 26% de niveau IV, 25% de niveau V et 22% de niveau III. Enfin, nous observons une sur-représentation des diplômes de niveau I dans les ADSL (17%).

➤ **GRAPHIQUE 5 : Niveau de diplôme selon le type de structure**



Concernant le détail des diplômes obtenus par les salariés, nous ne présentons ici que les données qui concernent les EAJE, faut de données suffisantes pour les centres sociaux et les ADSL.

Ainsi, dans les EAJE, c'est le CAP petite enfance que nous retrou-

vons le plus souvent (38% des salariés) devant le Diplôme d'État Auxiliaire de Puériculture (21%) et le Diplôme d'État d'Éducateur de Jeunes Enfants (16%). A noter que 11% des salariés n'ont aucun diplôme.

➤ **TABLEAU 5 : Les principaux diplômes détenus par les salariés des EAJE**

NIVEAU	DIPLÔMES	EAJE
V	CAP PE	38 %
V	DE AP	21 %
III	DE EJE	16 %
	Autres	14 %
	Sans diplôme	11 %

A noter

Dans le cadre de la ré-ingénierie du diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants, il a été décidé que ce diplôme serait, pour les futurs diplômés entrant en formation à la rentrée 2018, un diplôme de niveau II.

L'ancienneté moyenne des salariés dans l'association qui les emploie est de 5 ans.

Dans les EAJE, l'ancienneté moyenne atteint 6 ans alors qu'elle est de 5 ans dans les ADSL et de 4 ans dans les centres sociaux.

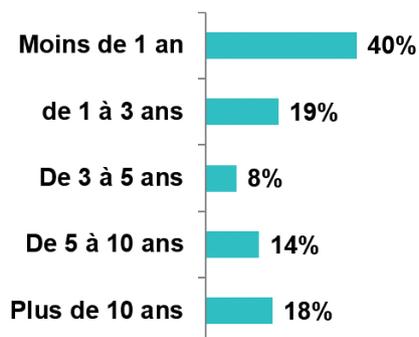
Si l'on considère les emplois repères, ce sont les Directeurs (11 ans), les Assistants de Direction (11 ans) et les Comptables (10 ans) qui ont le plus d'ancienneté. Parmi ceux qui ont moins d'ancienneté, on retrouve les Animateurs d'activité (2 ans), le Personnel de service (3 ans) et les Agents de maintenance (3 ans).

Pour ce qui est des emplois repères "cœur de métier", l'ancienneté moyenne est de 5 ans pour les Animateurs, 6 ans pour les Auxiliaire petite enfance et 7 ans pour les Éducateurs petite enfance.

Enfin, les femmes ont une ancienneté moyenne (5 ans) supérieure aux hommes (4 ans).



➤ GRAPHIQUE 6 : Ancienneté des salariés de la branche dans leur structure



Si l'ancienneté moyenne est élevée, les situations sont très différentes d'un salarié à un autre.

Ainsi, 40% des salariés travaillent dans leur structure actuelle depuis moins d'un an. A l'inverse, 32% y sont depuis plus de 5 ans dont 18% depuis plus de 10 ans.

Pour de multiples raisons, le volume de contrats courts est important dans la branche (*animations sur des temps courts, saisonnalité des activités, remplacement du personnel d'encadrement pour respecter les réglementations...*).

Ainsi, **les recrutements et départs au cours d'une année sont fréquents**. Durant l'année 2016, 77% des structures ont recruté au moins un salarié alors que dans 73% d'entre elles, au moins un salarié a quitté la structure.

Parmi les structures qui ont recruté ou au sein desquelles au moins un salarié est parti, le nombre moyen de recrutements est de 8 pour également 8 départs.

Ce chiffre est fortement impacté par les centres sociaux dans lesquels le turn-over est plus important. Ainsi, 93% de centres sociaux ont recruté au moins un salarié et une proportion identique ont eu au moins un départ.

Les 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.

Dans la branche, cette obligation pèse donc sur 9% des structures.

Le nombre de salariés porteurs d'un handicap dans la branche est estimé à 780 en 2016. Ces derniers ont en moyenne 45 ans et 82% d'entre eux sont des femmes. Concernant leur contrat, 59% sont en CDI, 39% en CDD et 2% en CDIi. Par ailleurs, 36% travaillent à temps plein.

Enfin, le plus souvent, nous les retrouvons sur les emplois repères animateur d'activité (16%), animateur (16%), personnel de service (15%) et auxiliaire petite enfance (14%).

Les salariés en CEE

Les salariés en CEE sont exclus du spectre du reste de l'étude en raison du caractère atypique de ce contrat et du profil particulier de ses bénéficiaires.

Ces derniers ont en moyenne 23 ans et sont à 70% des femmes pour 30% d'hommes.

Ils sont de plus en plus nombreux chaque année puisqu'on estime leur effectif à 20 000 en 2016 (17 400 en 2015 et 15 600 en 2014).

Le plus souvent, ce sont des animateurs d'activité (72%) ou animateurs (28%) que l'on retrouve sur des postes saisonniers dans les Accueils Collectifs de Mineurs (ACM) dans les centres sociaux.

La santé des salariés

Parmi les structures de la branche, 83% ont déclaré avoir dû gérer au moins un arrêt maladie¹ au cours de l'année. C'est le cas pour 92% des centres sociaux, 91% des EAJE et seulement 53% des ADSL.

Chez ces structures confrontées à des arrêts maladie, il y a eu en moyenne 13 arrêts au cours de l'année.

Logiquement, ce nombre augmente avec la taille de la structure : 3 arrêts en moyenne pour les structures de moins de 5 salariés, 9 arrêts pour les "5 à moins de 10 salariés", 20 arrêts pour les "10 à moins de 20 salariés" et 48 arrêts pour les "plus de 20 salariés".

La part d'arrêts pour maladies courtes (inférieures à 4 jours) parmi l'ensemble des arrêts pour maladie est de 48%. Dans les EAJE, la part de maladies courtes atteint 53%. Elle est de 47% dans les ADSL et de 40% dans les centres sociaux.



A noter

La CPSP (Commission Paritaire Santé et prévoyance)

Cette commission a pour principales missions :

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

¹ Hors maladies professionnelles et accidents de travail

22

La formation

En 2016, 66 % des structures de la branche ont fait usage de la formation professionnelle continue. Plus de 28 000 formations ont ainsi été financées permettant à de nombreux salariés de la branche de se professionnaliser. 7% des formations suivies en 2016 visent à l'obtention d'un diplôme.

Les structures bénéficiaires	24
Les structures bénéficiaires par région	25
Les salariés formés	26
Les formations financées	27
Les modes de financement.....	28
Les financements CPNEF	29





LES STRUCTURES BÉNÉFICIAIRES

66 %

des associations de la
branche ont fait usage
des fonds de la
formation

En 2016, 2383 associations (soit 66% 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, CPF, CIF, bilans de compétences et VAE).

Cependant, comme chaque année on note une **consommation très différente des fonds de la formation selon le type de structure** :

- 86% des centres sociaux (85% en 2015)
- 71% des EAJE (69% en 2015)
- 28% des ADSL (28% en 2015)

Cela peut être mis en **lien avec la taille salariale des structures**. En effet, ont fait usage des fonds de la formation continue :

- 38% des structures de moins de 5 salariés ETP
- 71% des structures de 5 à moins de 10 salariés ETP
- 85% des structures de 10 à moins de 20 salariés ETP
- 98% des structures de plus de 20 salariés ETP.



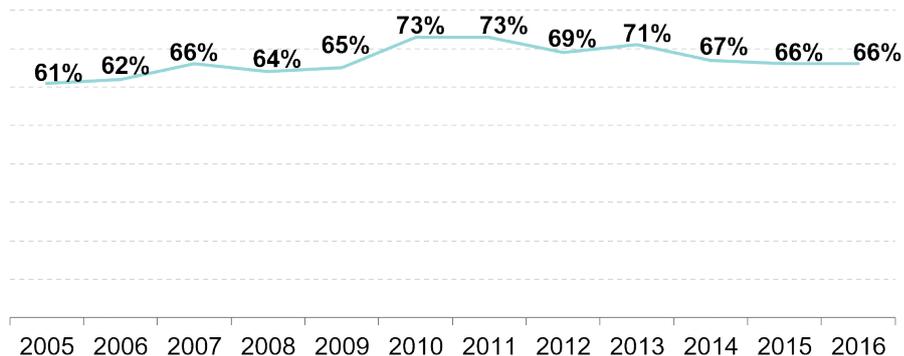
A noter

Uniformation

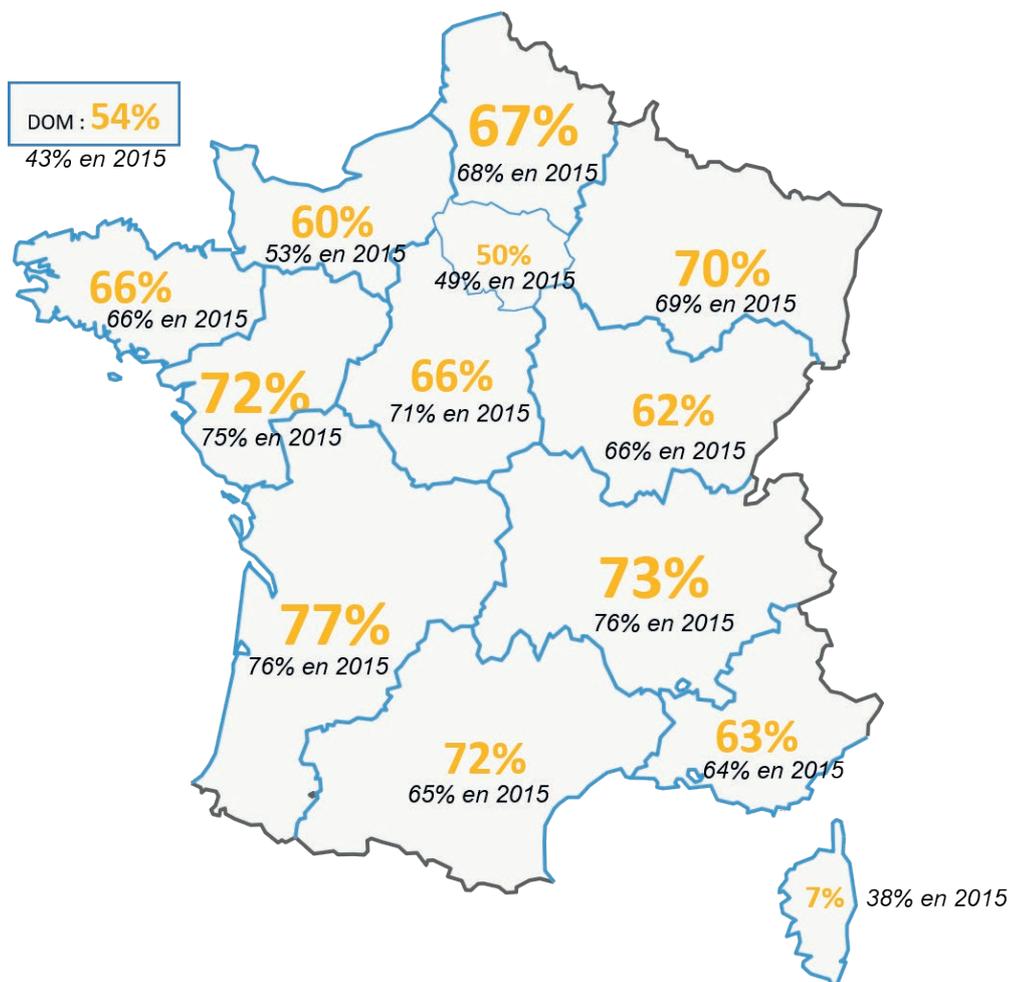
Uniformation est l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé), de la branche ALISFA. Cet organisme collecte et gère les contributions à la formation professionnelle continue depuis le mois de janvier 2012.

A noter que Uniformation est également l'OPACIF (Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation) et l'OCTA (Organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage) de la branche.

➤ **GRAPHIQUE 7 : Évolution de la part de structures ayant fait usage des fonds dédiés à la formation continue**



La part de structures ayant fait usage des fonds de la formation est globalement stable au fil des années : depuis 2015 entre 60% et 70% des structures ont obtenu au moins un financement au cours de l'année.



Comme chaque année, **l'utilisation des fonds de la formation est très variable d'une région à une autre**. Ainsi, si 77% des structures en Nouvelle Aquitaine ont bénéficié d'un financement au cours de l'année, ce n'est le cas que pour 50% des structures d'Île de France. Cela peut être mis en lien avec le type de structure que l'on retrouve dans chaque région, la région Île de France étant par exemple celle où l'on retrouve le plus d'ADSL. *Attention, le nombre de structures en Corse est très faible et par conséquent les variations peuvent être très fortes d'une année à une autre.*

LES SALARIÉS FORMÉS



2015 : 18356

En 2016, **19266 salariés de la branche ont bénéficié d'au moins une action de formation.**

Cela représente une légère hausse par rapport à 2015 (18356).

Si l'on exclut du calcul les CEE destinés le plus souvent à des travailleurs saisonniers, environ 28% des salariés ont donc eu accès à au moins une formation en 2016. A titre indicatif, au niveau national en 2014, dans les entreprises de 10 à 19 salariés, 16% des salariés avaient eu accès à une formation¹.

Il est à noter que **32% des salariés formés ont eu accès à plusieurs formations** au cours de l'année.

Chez ces 19266 salariés, nous retrouvons 87% de femmes et 13% d'hommes. Les femmes sont donc légèrement sur-représentées par rapport à leur poids réel dans la branche (84%). Par ailleurs, celles-ci ont plus souvent eu accès à plusieurs formations (34% contre 26% des hommes).

Les salariés formés ont **en moyenne 38 ans** (âge moyen de 37 ans dans la branche). Leur répartition par tranche d'âge est globalement similaire à celle des salariés dans la branche. Nous observons, tout de même, une légère sous représentation des moins de 25 ans (13% des stagiaires) par rapport à leur poids réel dans la branche (19%).

Par ailleurs, **7 salariés formés sur 10 sont en CDI** alors que seuls 52% des salariés de la branche bénéficient de ce contrat.

Enfin, **20% des salariés formés sont en contrat aidé** alors qu'ils représentent 15% des salariés de la branche.



¹ Ces données n'ont pas été réactualisées depuis 2014 et ne sont pas disponibles pour les entreprises de moins de 10 salariés. Source : Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n° 24-83, Céreq.



2015 : 26683
2014 : 38350

Le nombre d'actions de formation financées sur l'année repart à la hausse après une très forte baisse en 2015 consécutive à la réforme de la formation professionnelle de 2014.

Ainsi, ce sont **28186 actions de formation qui ont été suivies au cours de l'année** (26683 en 2015, 38350 en 2014).

Dans le détail, 9569 financements ont été à destination des centres sociaux, 17199 à destination des EAJE, 1125 à destination des ADSL et 286 à destination des Fédérations.

En moyenne, cela représente donc 10 formations par structure pour les centres sociaux et pour les EAJE, 1 pour les ADSL et 4 pour les Fédérations.



En 2016, **7% des formations dispensées étaient diplômantes, soit 1913 formations au total.**

Cette **part de formations diplômantes est plus importante dans les centres sociaux** (13%) que dans les ADSL et Fédérations (8%). Dans les EAJE, où les règles en matière d'encadrement imposent que le personnel soit déjà diplômé, le taux de formations diplômantes n'est que de 3%.

Les principaux diplômes pour lesquels un financement a été obtenu sont des de niveau IV ou V (BP JEPS, CAP Petite enfance, DE Auxiliaire de Puériculture). Viennent ensuite des diplômes de niveau III (DE JEPS, DE EJE) et II (CAFERUIS, DES JEPS).

Comme nous avons pu le constater dans l'étude parue en 2017 sur l'égalité entre femmes et hommes dans la branche¹, **l'accès aux formations diplômantes est**

différent pour les hommes et les femmes. Ainsi, pour les femmes 6% des financements étaient destinés à des formations diplômantes contre 15% pour les hommes.

Dans les centres sociaux, le taux de formations diplômantes est de 11% pour les femmes contre 19% pour les hommes. Dans les ADSL, il est de 12% pour les hommes contre 7% pour les femmes.

➤ **TABLEAU 6 : Principaux diplômes financés en 2016 dans le cadre de la formation continue**

DIPLÔME	NIVEAU	NOMBRE
BP JEPS	IV	386
CAP Petite enfance	V	278
DE Auxiliaire Puériculture	V	167
DE JEPS	III	153
DE Éducateur jeunes enfants	III	144
CAFERUIS	II	80
DES JEPS	II	55

¹ Étude "Mixité et Egalité entre femmes et hommes : Etat des lieux dans la branche des acteurs du lien social et familial" publiée en 2017 par l'Observatoire de la branche. Vous pouvez la retrouver dans la rubrique de l'Observatoire sur le site de la CPNEF.

25942

Plan de
formation

2015 : 24334

2014 : 36215

En 2016, 25942 actions de formation ont été financées au titre du plan de formation (actions de formation mises en œuvre à l'initiative de l'employeur) pour un coût pédagogique total de 7.100.023€. La durée moyenne de ces formations est de 17 heures. Les stagiaires ont en moyenne 38 ans. 73% d'entre eux sont en CDI, 9% sont en CDD et 18% sont en CDD contrats aidés.

1281 formations ont été financées au titre de la professionnalisation en 2016 pour un coût pédagogique total de 4.036.439€. Dans le détail, il s'agit de 1089 périodes de professionnalisation et de 116 contrats de professionnalisation. Ses bénéficiaires sont significativement plus jeunes que l'ensemble de la branche puisqu'ils ont en moyenne 30 ans. Enfin, il faut souligner que **la professionnalisation est largement mobilisée pour les salariés en contrats aidés qui représentent 66% des stagiaires** (pour 23% de CDI et 11% de CDD).

1281

Professionnali-
sation

2015 : 1665

2014 : 1710¹678
Congés
individuels

2015 : 360

2014 : 425

678 actions de formation ont été financées au titre des congés individuels (formations demandées à l'initiative des salariés) pour un coût pédagogique total de 3.575.337€. Trois types de dispositifs sont financés sur cette enveloppe : les Congés Individuels à la Formation (308 financements), les congés Validation des Acquis de l'Expérience (209 financements) et les congés bilans de compétences (152 financements). Les bénéficiaires de ces financements sont âgés en moyenne de 41 ans.

En 2016, **le CPF commence à être mobilisé par les salariés de la branche (285 financements) après avoir très peu été utilisé en 2015 (54 financements)**. Ses bénéficiaires ont en moyenne 39 ans et 93% sont en CDI, 4% en CDD et 4% en contrat aidé.

285

CPF

2015 : 54

2014 : -

¹ Attention, en 2014 le DIF était intégré à la professionnalisation

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 2016, étaient financés :

- Les AICR (Actions d'Intérêts Collectif Régional),
- Les formations Santé et Sécurité au Travail,
- Les actions d'analyse des pratiques professionnelles,
- Les colloques ou les conférences,
- Les recours.

► **TABLEAU 7 : Nombre de dossiers et de participants salariés selon la thématique des financements**

THÈMES	DOSSIERS ACCORDÉS	SALARIÉS PARTICIPANTS
Santé et sécurité au travail	226	1580
Colloques et conférences	165	382
Analyse des pratiques	139	962
AICR	124	1316
Recours	67	187
Ensemble	721	4 427

En 2016, ce sont les formations sur la santé et la sécurité au travail qui ont obtenu le plus de financements exceptionnels. Ce type de financement avait été interrompu en 2015 avant d'être de nouveau ouvert en avril 2016.

A noter qu'après une forte hausse du nombre d'AICR en 2015 (207 dossiers), ce dispositif a beaucoup moins été sollicité par les structures (124 dossiers).

L'ensemble de ces financements venant en complément des dispositifs proposés par l'OPCA, permet de renforcer le développement de la formation dans la branche. **Plus de 4557 personnes (4427 salariés et 130 bénévoles) ont ainsi pu bénéficier d'une action parmi celles citées précédemment.**

Au total, c'est près de 840 000 € qui ont été accordés en 2016 par la CPNEF.



A noter

Le Comité Technique Paritaire (CTP)

Le CTP est une instance paritaire qui remplit deux missions principales :

- Statuer sur la prise en charge des demandes de financements exceptionnels envoyés par les structures
- Réfléchir aux règles de financements en matière de formation dans la branche.

30

La méthodologie

Recueil des données	32
Réalisation de l'étude	33





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 3690 pour l'année 2016.

Le recueil des données qui donne la possibilité de réaliser cette photographie 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. C'est à partir de cette base de données qu'est envoyé le questionnaire annuel de l'observatoire.

- Le questionnaire Statistiques sur le personnel de l'Observatoire

Comme chaque année, un questionnaire a été envoyé aux structures qui composent la branche professionnelle ALISFA.

Le questionnaire 2016 a été retourné par 723 d'entre elles : 328 centres sociaux, 273 établissements d'accueil de jeunes enfants, 86 associations de développement social local et 36 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"). Il décrit l'ensemble des actions de formations suivies par les salariés des structures de la branche cotisantes à Uniformation en 2016.



A noter

Le Panorama Emploi - Formation (anciennement Note de cadrage) est réalisé par l'observatoire de la branche depuis 2005 (données 2004).

Cette année, le Panorama prend la date de son année de publication (2018) et plus de l'année des données traitées (2016) !

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.

Ce Panorama est divisé en trois parties : les associations de la branche, l'emploi et la formation. Chacune de ces

parties a été construite à partir d'une des trois sources de données présentée en page 32. 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 (nombre de structures, type de structures, répartition territoriale, taille salariale, masse salariale etc...).

La partie "L'emploi" est établie exclusivement à partir des données récoltées dans le questionnaire Statistiques sur le personnel de l'Observatoire.

Comme chaque année, l'échantillon est pondéré selon la taille, la région et le type d'association (centre social, EAJE, ADSL, fédérations).

Ces données sont présentées hors salariés en CEE. En effet, ce contrat fait l'objet de mesures dérogatoires en matière de rémunérations et de temps de travail. Par

ailleurs, ses bénéficiaires, souvent saisonniers, présentent un profil atypique par rapport aux salariés permanents des structures de la branche. Les informations les concernant sont présentées dans le cadre d'un "Focus" en page 21.

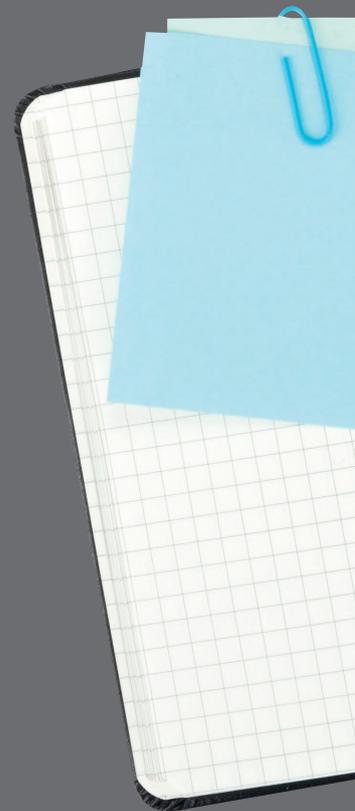
Cette partie vise à présenter le profil socio-démographique des salariés de la branche, leur type de contrat, leurs conditions de rémunérations etc...

La partie "La formation" est réalisée à partir des données transmises par l'OPCA de la branche, Uniformalion. Les indicateurs présentés dans cette partie portent donc sur l'ensemble des formations suivies par les salariés de la branche pour lesquels la structure employeur est adhérente à Uniformalion.

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

34 Infos

Comprendre la branche	36
Lexique	37
L'Observatoire.....	38
...et ses études.....	39





Les structures de la branche ALISFA (Acteurs du Lien Social et Familial)

Une branche professionnelle regroupe des structures dont l'activité est proche et qui relèvent d'une même Convention Collective. Au sein de la branche ALISFA, nous pouvons différencier 3 grands types de structures :

- **Les centres sociaux** : Équipements gérés par une association, ouverts à tous les habitants d'un quartier et ayant une vocation d'animation sociale globale. Ces structures bénéficient d'un agrément centre social délivré par la CAF.
- **Les Établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE)** : Lieux conçus pour accueillir de façon régulière ou occasionnelle des enfants de moins de 6 ans. Les principaux types d'EAJE que nous retrouvons dans la branche sont :
 - Les établissements "multi-accueil" combinant accueil régulier et occasionnel
 - Les crèches collectives accueillant régulièrement des enfants de moins de 4 ans
 - Les micro crèches qui se différencient des crèches collectives par leur capacité d'accueil ne pouvant dépasser 10 enfants
 - Les haltes-garderies accueillant des enfants de façon occasionnelle et sur de courtes durées

Par ailleurs, les crèches peuvent être parentales. Les parents sont alors amenés à prendre part au projet pédagogique et à participer à l'accueil des enfants aux côtés des professionnels.

- **Les Associations de Développement Social Local (ADSL)** : Équipements ayant une vocation d'animation sociale sur un territoire et dont le champ d'intervention peut être limité à un type de public. Certaines de ces structures bénéficient d'un agrément EVS (Espace de vie Sociale) délivré par la CAF.

Les commissions paritaires de négociation dans la branche

Des commissions sont en charge de faire évoluer la Convention Collective Nationale (CCN) et de négocier les politiques en matière d'emploi et de formation dans la branche.

Ces commissions sont paritaires, réunissant à part égale des représentants du syndicat employeur (Snaecso) et des syndicats salariés (organisations syndicales représentatives dans la branche CFTD, CGT, FO, CFTC).

- **La CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation)** : Anciennement CPNN, elle a en charge la négociation de tout avenant à la Convention Collective. Elle doit également statuer sur les éventuelles interprétations à donner aux textes en cas de litige.
- **La CPNEF (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation)** : Elle a en charge la négociation des politiques liées à l'emploi et à la formation dans la branche. C'est par exemple la CPNEF qui décide le niveau de contribution à la formation et la façon dont seront alloués ces fonds. Ces fonds sont récoltés auprès des structures par notre OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) qui est **Uniformation**.
- **La CPSP (Commission Paritaire Santé et Prévoyance)** : Elle a pour 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.

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 la rémunération, le temps de travail et le repos du salarié.

La rémunération

Au sein de la branche, nous retrouvons deux dispositifs spécifiques liés à la rémunération :

RIS : Rémunération Individuelle Supplémentaire. Elle rémunère la qualité de la mise en œuvre 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.

La formation

Plan de formation : Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

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.

CPF : Compte Personnel de Formation. Ce compte individuel a cours tout au long de la vie professionnelle, il n'est pas attaché au contrat de travail. Pour un salarié à temps plein, la durée des droits acquis au titre du CPF est de 24 heures par an jusqu'à l'acquisition de 120 heures puis de 12 heures par an jusqu'à l'atteinte d'un plafond de 150 heures. Pour un salarié à temps partiel, le calcul est réalisé au prorata des heures travaillées.

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.

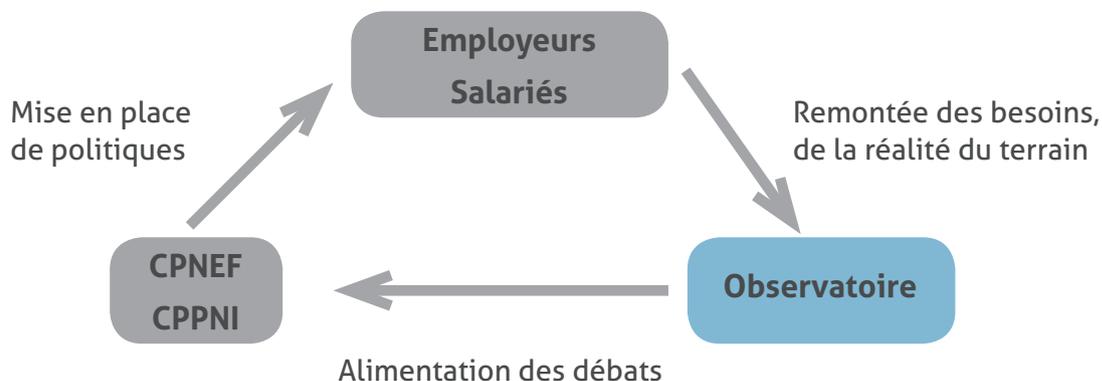
VAE : Validation des acquis de l'expérience. Ce dispositif permet l'obtention de tout ou partie d'une certification professionnelle inscrite au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) sur la base d'une expérience professionnelle.

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)

Le Panorama (anciennement « Note de cadrage ») est une étude annuelle réalisée depuis plus de 10 ans. Celui-ci est essentiellement réalisé à partir du Questionnaire Statistique sur le personnel, envoyé à chaque structure de la branche en début d'année.

Il 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, sources de financements, profil des stagiaires et des formations).

Il s'agit également 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,...).

Depuis l'année dernière, le Panorama est publié une année sur deux en alternance avec une étude portant sur un thème validé par les partenaires sociaux.

Ainsi, **les données du Questionnaire Statistique du personnel 2015 ont été utilisées l'an passé pour produire un état des lieux de l'égalité entre femmes et hommes dans la branche professionnelle.** Le document de présentation a été envoyé en version papier à toutes les structures de la branche. Il est également disponible en libre accès sur le site de la CPNEF, dans la rubrique Observatoire.

Par ailleurs, l'Observatoire accompagne les partenaires sociaux au quotidien pour répondre à leurs questionnements sur la branche. Cet accompagnement peut se faire grâce aux bases de données dont dispose l'Observatoire ou par la conduite d'études thématiques.

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



uniformalion

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