



# NOTE DE CADRAGE 2013 \_\_\_\_\_

de la branche professionnelle  
des acteurs du lien  
social et familial



# « 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.

Résultats marquants.....	04	<b>La formation</b>	Les associations et la formation continue.....	34	
Chiffres clés 2013.....	05		Les formations continues.....	35	
		<b>La méthodologie</b>	Les formations diplômantes.....	36	
		Recueil des données.....	Les modes de financements.....	37	
		Réalisation de l'étude.....	Le plan de formation.....	38	
			Les contrats de professionnalisation.....	40	
		<b>Les associations de la branche</b>	Les périodes de professionnalisation.....	41	
		Le nombre d'associations de la branche.....	Les DIF prioritaires.....	42	
		Répartition régionale.....	Les congés individuels.....	43	
			Les financements CPNEF.....	44	
			Les financements ADEC.....	45	
		<b>Le champ de l'étude</b>			
		Les associations du champ de l'étude.....	<b>Les conditions de travail</b>	Les instances représentatives du personnel.....	48
		Les effectifs du champ de l'étude.....	La santé des salariés.....	49	
		<b>L'emploi</b>			
		Emplois repère et genre.....			
		Age et ancienneté.....	<b>Infos</b>	Lexique.....	52
		Seniors.....	L'Observatoire.....	54	
		Temps de travail.....	...et ses études.....	55	
		Types de contrat.....			
		Contrats aidés.....			
		Rémunérations.....			
		Niveaux de diplôme.....			
		Diplômes.....			
		Travailleurs handicapés.....			
		Salariés « occasionnels ».....			



Plus de 4 500 structures relèvent du champ d'application de la convention collective de la branche des Acteurs du Lien Social et Familial. Sur l'ensemble de l'année 2013, plus de 78 000 salariés ont travaillé au sein d'une des associations de la branche. Celle-ci se caractérise notamment par la taille de ces structures : 73 % comptent moins de 10 salariés en équivalent temps (ETP). Au 31 décembre 2013, le nombre d'ETP s'élève à 29 880. Le nombre de salariés à temps complet est en légère augmentation : la proportion de salariés à temps plein atteint les 35 % en 2013, alors qu'elle n'avait jamais dépassé les 34 % sur les cinq années précédentes. 58 % des salariés sont en CDI et 42 % sont en CDD<sup>1</sup>.

## Le secteur de la petite enfance très présent

Les Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants (EAJE) ont rejoint la branche en 2007 et leur nombre ne cesse d'augmenter depuis. La moitié des centres sociaux proposent également des services petite enfance, ce qui porte à plus de 2 000 le nombre de structures d'accueil de jeunes enfants. Près de 40 % des salariés de la branche travaillent dans le secteur de la petite enfance. Ces salariés sont majoritairement en contrat à durée indéterminée (68 % des salariés des EAJE).

## Les centres sociaux face à des difficultés

En 2013, la branche perd une cinquantaine de centres sociaux, principalement dans la catégorie des 10 salariés en équivalent temps plein et plus. Les raisons ne sont pas précisément connues (fermeture, municipalisation, regroupement en multigestionnaire,...). La part des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) est en constante baisse depuis quatre ans, mais, pour la première fois sur les six dernières années (2008-2013), une inversion des parts de CDI/CDD apparaît : le nombre de salariés en CDD au sein des centres sociaux devient plus élevé que celui en CDI. Les emplois de ce secteur sont marqués par la saisonnalité pour répondre à l'accueil et à l'accompagnement du public en fonction du rythme scolaire et des familles.

## Plus de 9 000 salariés en contrats aidés

Le nombre de salariés en contrats aidés est en hausse dans la branche et 91 % de ces contrats sont sur des durées déterminées. La création des emplois d'avenir en fin d'année 2012 a pu être un "effet levier" pour l'embauche de ce type de salariés : en 2013, plus de 1 500 salariés bénéficient d'un contrat en emploi d'avenir au sein des structures de la branche. Si les aides financières sont avantageuses, ces contrats mettent en avant l'accompagnement nécessaire à ces salariés (faible niveau d'étude, construction d'un projet professionnel, obligation de formation).

## La formation continue toujours très présente

En 2013, plus d'un tiers des salariés de la branche ont pu suivre une formation financée par l'OPCA Uniformation. Ce taux d'accès à la formation est en constante augmentation sur les dernières années malgré le fort taux de salariés en CDD au sein de la branche. La taille restreinte des structures est également un frein à la formation : pour 2013, seulement 41 % des associations de moins de 5 ETP ont utilisé les fonds de la formation, alors que ce taux dépasse les 75 % pour toutes les autres catégories. Ces petites structures sont principalement des ADSL. Néanmoins, c'est 71 % des associations qui ont sollicité l'OPCA et 18,5 millions d'euros qui ont été mobilisés pour la branche Alisfa. Au total, 34 544 actions de formations ont été suivies sur l'année, dont 1 920 qui doivent permettre l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP.

<sup>1</sup> Ces proportions sur le type de contrat s'entendent hors salariés "occasionnels" (qui sont majoritairement en Contrat Engagement Educatif).



<sup>1</sup> Cette part regroupe les emplois repère d'animateurs et d'animateurs d'activités. Les emplois repère sont au nombre de 15. Ils sont définis par la convention collective des Acteurs du Lien Social et Familial. / <sup>2</sup> Hors salariés "occasionnels".

# 06

## La méthodologie

---

Recueil des données .....	08
Réalisation de l'étude .....	09

---



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 Familial<sup>1</sup>. Il s'agit principalement des centres sociaux<sup>2</sup>

et socioculturels, d'associations de développement social local (ADSL) et des établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE) associatifs<sup>3</sup>.

Le nombre d'associations relevant de ce champ d'application est estimé à 4 670 pour l'année 2013.

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 (Unifformation), 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 Unifformation et/ou au Snaecso, ainsi que d'autres associations qui ne sont ni adhérentes à l'OPCA ni au syndicat employeur mais qui, de part leur activité principale, devraient appliquer la convention collective des Acteurs du Lien Social et Familial.

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, 4 674 associations ont reçu ce questionnaire.

Elles ont été 1 003 à le retourner : 393 centres sociaux, 445 établissements d'accueil de jeunes enfants, 118 associations de développement social local et 47 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 3 189 associations de la branche cotisantes à Unifformation en 2013 : 1 545 EAJE (+7 %), 1 056 centres sociaux (-1 %) et 588 ADSL et autres associations (+16 %).

➤ **TABLEAU 1 : 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)	1 168	2 545	961	4 674
Adhérents Unifformation	1 056	1 545	588	3 189
Observatoire (base pondérée)	1 011	1 717	693	3 422

<sup>1</sup> Anciennement CCN du 4 juin 1983 des Centres Sociaux et socioculturels

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

<sup>3</sup> 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 cinq parties : les associations de la branche, le champ de l'étude, 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 8. 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 indicateurs proviennent de la base de données de la CPNEF (consti-

tuée des bases Unifformation et Snaecso). Elle porte sur 3 360 adhérents à Unifformation et/ou au Snaecso et sur 1 314 autres associations<sup>4</sup>.

Les parties **"Le champ de l'étude" et "L'emploi"**, ont été construites 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).

Étant donné le manque de visibilité que nous avons sur les associations qui ne sont ni cotisantes à l'OPCA ni adhérentes au syndicat employeur, il a été décidé de borner le champ de l'étude aux 3 360 associations qui sont adhérentes à Unifformation et/ou au Snaecso. L'échantillon a donc été pondéré sur la base de ces associations pour lesquelles nous disposons d'informations fiables.

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.

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 pages 18 à 30 portent sur des données hors salariés "occasionnels". Les statistiques sur ces salariés sont en page 31.

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 34 à 43 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 (44 et 45) ont pu être construites 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 aux parties "Le champ de l'étude" et "L'emploi", la base de données n'a

pas été pondérée. Les statistiques proposées dans les parties "Les instances représentatives du personnel" et "La santé des salariés" portent donc uniquement sur les 1 003 répondants à l'enquête.

<sup>4</sup> Structures qui ne sont adhérentes ni à l'OPCA, ni au syndicat employeur de la branche mais qui, de par leur activité principale, devraient appliquer la convention collective des Acteurs du Lien Social et Familial.



### 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](http://www.cpnef.com), dans la rubrique Observatoire.

# 10

## 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** .....12

**Répartition régionale** .....13

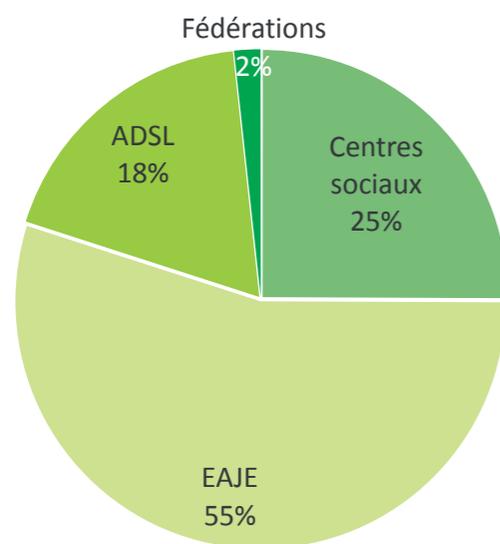
---



D'après les informations dont nous disposons, nous estimons à **4 674** les associations relevant du champ d'application de la convention collective : 2 564 établissements d'accueil de jeunes enfants, 1 172 centres sociaux, 857 associations de développement social local et 81 fédérations de centres sociaux (FCSF) et ACEPP (Association des Collectifs Enfants Parents Professionnels). Les EAJE associatifs ont rejoint la convention collective en 2007 et sont aujourd'hui les structures les plus nombreuses au sein de

la branche : elles représentent 55 % des associations relevant du champ d'application de la convention collective. Si le nombre d'EAJE continue de progresser chaque année, en 2013, **le nombre de centres sociaux est en diminution** (-51 structures). Sur les dernières années, le nombre d'ADSL est en forte augmentation : entre 2012 et 2013, près de 200 structures supplémentaires sont recensées sur cette catégorie.

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



La moitié des structures de la branche emploient moins de 10 salariés. Cette valeur médiane<sup>1</sup> varie fortement selon le type de structure. Ainsi les centres sociaux ont une équipe plus importante que dans les autres types d'associations : la moitié des centres sociaux de la branche emploient plus de 21 salariés. A l'opposé, les ADSL et les fédérations sont plus souvent des petites structures : la moitié des ADSL emploient moins de 6 salariés et la moitié des fédérations travaillent avec moins de 4 salariés. Pour les EAJE, la valeur médiane est de 10 salariés.

➤ **TABLEAU 2 : Nombres moyen et médian de salariés (en personnes physiques) selon le type d'association**

TYPE	MOYENNE	MEDIANE
Centres sociaux	28	21
EAJE	11	10
ADSL	9	6
Fédérations	12	4
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>10</b>

<sup>1</sup> La médiane sépare une partie ordonnée en deux parties égales, ce qui signifie que 50 % des associations ont un nombre de salariés inférieur à la valeur médiane et 50 % ont un nombre de salariés supérieur à la valeur médiane.

Les régions Ile-de-France, Rhône-Alpes et PACA sont celles où le nombre d'associations de la branche est le plus élevé. Ce sont également les trois plus grosses régions de France en terme d'habitants. Le nombre d'établissements d'accueil de jeunes enfants est particulièrement important en Rhône-Alpes, en Ile-de-France, en

PACA, en Midi-Pyrénées et en Aquitaine. En Midi-Pyrénées et en Basse-Normandie, le taux d'EAJE (par rapport au nombre total d'associations de la branche dans ces régions) est supérieur à 75 %. A l'inverse, les régions Franche-Comté et Nord-Pas-de-Calais ont une majorité de centres sociaux.

➤ **TABLEAU 3 : Nombre estimé d'associations de la branche selon les régions**

RÉGIONS	POPULATION AU 1/01/13 <sup>2</sup>	NOMBRE D'ASSOCIATIONS DANS LA BRANCHE			ENSEMBLE
		CENTRES SOCIAUX	EAJE	ADSL & AUTRES	
Alsace	1 861 020	43	115	34	192
Aquitaine	3 303 392	54	<b>149</b>	35	238
Auvergne	1 355 630	27	57	14	98
Basse-Normandie	1 479 242	9	50	7	66
Bourgogne	1 643 931	42	39	19	100
Bretagne	3 259 659	50	126	31	207
Centre	2 572 931	17	58	25	100
Champagne-Ardenne	1 333 497	23	36	13	72
Corse	322 120	5	25	13	43
Franche Comté	1 177 906	24	19	8	51
Haute Normandie	1 848 102	25	61	17	103
Ile-de-France	11 978 363	142	<b>347</b>	229	<b>718</b>
Languedoc Roussillon	2 727 286	26	111	46	183
Limousin	741 047	7	30	3	40
Lorraine	2 350 657	46	69	23	138
Midi-Pyrénées	2 946 507	26	<b>200</b>	36	262
Nord Pas de Calais	4 052 156	117	90	48	255
PACA	4 937 445	111	<b>269</b>	136	<b>516</b>
Pays de la Loire	3 658 351	77	153	39	269
Picardie	1 924 737	32	48	13	93
Poitou-Charentes	1 792 159	76	69	28	173
Rhône-Alpes	6 393 470	190	<b>390</b>	106	<b>686</b>
DOM-TOM	1 883 308	3	53	15	71
<b>Total</b>	<b>65 542 916</b>	<b>1 172</b>	<b>2 564</b>	<b>938</b>	<b>4 674</b>

<sup>2</sup> Source : données Insee, estimations de population 2013.

#### NOTE

La forte augmentation du nombre d'EAJE dans les DOM-TOM (de 20 en 2012 à 53 en 2013) est liée à un recensement effectué durant l'année par Uniformation.

# 14

## Le champ de l'étude

Cette étude porte sur les associations de la branche des Acteurs du Lien Social et Familial adhérentes à l'OPCA et/ou au syndicat employeur de la branche, soit 3 422 structures. Parmi elles, 50 % d'établissements d'accueil de jeunes enfants, 30 % de centres sociaux et 20 % d'associations de développement social local ou autres associations. Ces associations représentent près de 30 000 salariés en équivalent temps plein (ETP).

---

**Les associations du champ de l'étude .....16**

**Les effectifs du champ de l'étude .....17**

---



## LES ASSOCIATIONS DU CHAMP DE L'ÉTUDE

**Le champ de l'étude regroupe 3 422 associations : 1 717 EAJE, 1 011 centres sociaux et 693 ADSL et autres associations** (fédérations, multigestionnaires, groupements d'employeurs).

53 % des associations de l'étude appliquent la convention collective depuis 5 ans ou moins. Parmi elles, 2 % sont nouvelles ou affirment appliquer la convention collective depuis moins d'un an au moment de l'enquête (fin 2013).

L'ancienneté est en lien direct avec l'histoire de la branche pro-

fessionnelle. La convention collective a été mise en place, dans un premier temps, exclusivement pour les centres sociaux. Elle s'est par la suite ouverte à certaines associations de développement social local puis, en 2007, aux établissements d'accueil de jeunes enfants associatifs. Ainsi, la moitié des centres sociaux appliquent la convention collective depuis plus de 16 ans. La moitié des ADSL l'appliquent depuis plus de 7 ans et la moitié des EAJE depuis moins de 4 ans.

➤ **TABLEAU 4 : Répartition selon les zones géographiques et le type d'association**

ZONES GÉOGRAPHIQUES	CENTRES SOCIAUX	EAJE	ADSL & AUTRES	ENSEMBLE
rurale	34 %	44 %	16 %	36 %
semi urbaine	13 %	18 %	7 %	14 %
urbaine	40 %	33 %	59 %	40 %
urbaine sensible	13 %	5 %	18 %	10 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Les associations de la branche tissent du lien social et familial sur l'ensemble du territoire français. 53 % des centres sociaux et 77 % des ADSL sont implantés en zone urbaine et urbaine sensible. Les EAJE sont, à 44 %, en zone rurale.



### Zoom sur...

Les Lieux d'Accueils Enfants / Parents (LAEP) accueillent les jeunes enfants et les adultes qui les accompagnent. Des accueillants sont présents et offrent un espace convivial de jeux et d'échanges. Une centaine de LAEP sont recensés au sein de la branche, principalement au sein des centres sociaux.

### LE SECTEUR PETITE ENFANCE

Dans la branche, les établissements d'accueil de jeunes enfants sont principalement des "multi-accueils" (68 %), des crèches collectives (12 %), des micro-crèches (7 %) et des haltes-garderies (6 %). Les 7 % restants sont des relais assistantes maternelles (RAM), des lieux d'accueil enfants-parents (LAEP), des crèches familiales et des jardins d'enfants.

Le secteur petite enfance n'est pas uniquement du ressort des établissements d'accueil de jeunes enfants puisque, depuis longtemps, les centres sociaux développent des services aux jeunes enfants. Ainsi, **en 2013, 49 % des centres sociaux proposaient un service petite enfance aux habitants**. Pour 51 %, il s'agissait d'un "multi-accueil", pour 19 % d'un LAEP,

pour 16 % d'une halte-garderie et pour 9 % d'un RAM.

Sur l'ensemble de la branche, 24 % des services petite enfance sont portés par des centres sociaux. Dans la région Nord-Pas-de-Calais, 70 % des services petite enfance recensés au sein de la branche sont proposés par les centres sociaux.



## LES EFFECTIFS DU CHAMP DE L'ÉTUDE

Le nombre de salariés de ces associations est estimé, en 2013, à plus de 78 000<sup>1</sup>. 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 29 880.**

Ces indicateurs restent relativement stables par rapport à 2012. Le nombre de salariés augmente légèrement du fait d'une progression de salariés "occasionnels" (qui ne travaillent souvent qu'un ou deux mois dans l'année et de façon transitoire). A l'inverse, le nombre d'ETP diminue légèrement, lié à une baisse du nombre de centres sociaux au sein de la branche (-3 %), principalement dans la catégorie des 10 ETP et plus.

Au total, plus de 14 000 ETP sont dénombrés dans les EAJE et 11 500 dans les centres sociaux. Pour les ADSL et les autres associations, le nombre de structures et le nombre d'ETP augmentent fortement (3 000 ETP en 2012 contre 4 000 en 2013).

La masse salariale totale de ces associations est estimée à 685 millions d'euros, ce qui représente une hausse de 5 % par rapport à 2012. 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 166 427 €. Cette masse salariale médiane<sup>2</sup> est en augmentation de 9 % par rapport à 2012.

➤ **TABLEAU 5 : Répartition selon les effectifs ETP et le type d'association**

EFFECTIFS ETP	CENTRES SOCIAUX	EAJE	ADSL & AUTRES	ENSEMBLE
Moins de 5 ETP	16 %	22 %	67 %	29 %
De 5 à 9 ETP	42 %	55 %	19 %	44 %
De 10 à 19 ETP	30 %	20 %	12 %	21 %
De 20 à 49 ETP	11 %	2 %	1 %	5 %
50 ETP et plus	1 %	1 %	1 %	1 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
<b>Nombre total d'ETP</b>	<b>11 500</b>	<b>14 310</b>	<b>4 070</b>	<b>29 880</b>

**73 % des associations de la branche comptent moins de 10 ETP** et 21 % en comptent de 10 à 19. Les structures comptabilisant plus de 19 ETP sont peu nombreuses dans la branche : elles représentent seulement 6 % et il s'agit principalement de centres sociaux. Seulement 35 structures comptent 50 ETP et plus.

En moyenne, les associations comptent 9 ETP :

- 11 ETP, en moyenne, dans les centres sociaux,
- 8 dans les EAJE,
- 8 dans les ADSL et autres associations.

Notons que 12 % des centres sociaux comptent plus de 19 ETP alors que ce n'est le cas que de 3 % des EAJE. Ces grands centres sociaux tirent la moyenne vers le haut : bien que la moyenne soit de 11 ETP, la moitié des centres sociaux comptent moins de 9 ETP.



### 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 31).

Les données suivantes concerneront donc les 61 658 salariés hors "occasionnels".

<sup>1</sup> L'année dernière, afin d'affiner les données, l'Observatoire a été amené à faire évoluer la méthodologie permettant de calculer le nombre de salariés dans la branche. Cet indicateur n'est donc pas comparable avec ceux des années précédentes 2012.

<sup>2</sup> La médiane sépare une partie ordonnée en deux parties égales, ce qui signifie que 50 % des associations ont une masse salariale inférieure à 166 427 € et 50 % ont une masse salariale supérieure à 166 427 €.

# 18 | L'emploi

La branche professionnelle se caractérise par une population de salariés très féminisée (83 % de femmes), qui travaillent majoritairement dans le secteur de la petite enfance (39 %) et de l'enfance/jeunesse (19 %). 35 % 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 2013, 15 % des contrats.

---

<b>Emplois repère et genre</b> .....	20
<b>Age et ancienneté</b> .....	21
<b>Seniors</b> .....	22
<b>Temps de travail</b> .....	24
<b>Types de contrat</b> .....	25
<b>Contrats aidés</b> .....	26
<b>Rémunérations</b> .....	27
<b>Niveaux de diplôme</b> .....	28
<b>Diplômes</b> .....	29
<b>Travailleurs handicapés</b> .....	30
<b>Salariés « occasionnels »</b> .....	31

---



Les indicateurs sur le genre et les emplois repère évoluent peu d'une année sur l'autre.

En 2013, **83%** des salariés<sup>1</sup> de la branche sont des femmes. Cette part atteint **97%** dans les EAJE, **75%** dans les centres sociaux et **72%** dans les ADSL et autres associations. La féminisa-

tion de la branche est stable sur les cinq dernières années. Comme en 2012, **la branche compte 6% de cadres (11% parmi les hommes et 5% parmi les femmes)**. Cette proportion est de 5% dans les centres sociaux et les EAJE et de 13% dans les ADSL et autres associations.

► **TABLEAU 6 : 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 %	5 %	4 %
Cadre fédéral	0 %	0 %	6 %	1 %
Coordinateur	3 %	2 %	5 %	3 %
Animateur	17 %	4 %	17 %	12 %
Animateur d'activité	<b>36 %</b>	20 %	<b>18 %</b>	<b>27 %</b>
Intervenant technique	11 %	3 %	<b>18 %</b>	9 %
Administratif <sup>2</sup>	9 %	3 %	15 %	8 %
Auxiliaire petite enfance	6 %	<b>39 %</b>	3 %	<b>19 %</b>
Educateur petite enfance	2 %	14 %	1 %	6 %
Personnel de service et maintenance	12 %	10 %	12 %	11 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Le secteur d'intervention des salariés le plus représenté au sein de la branche est celui de la petite enfance (39 %). Il est suivi de "enfance/jeunesse" (19 %).

Dans les centres sociaux, le secteur le plus représenté est celui de l'enfance / jeunesse. Notons que plus de 5 000 salariés sont spécialisés dont 28 % sur le sport et 16 % sur l'accompagnement scolaire.

► **TABLEAU 6 : Répartition des salariés selon le secteur d'intervention et le type d'association**

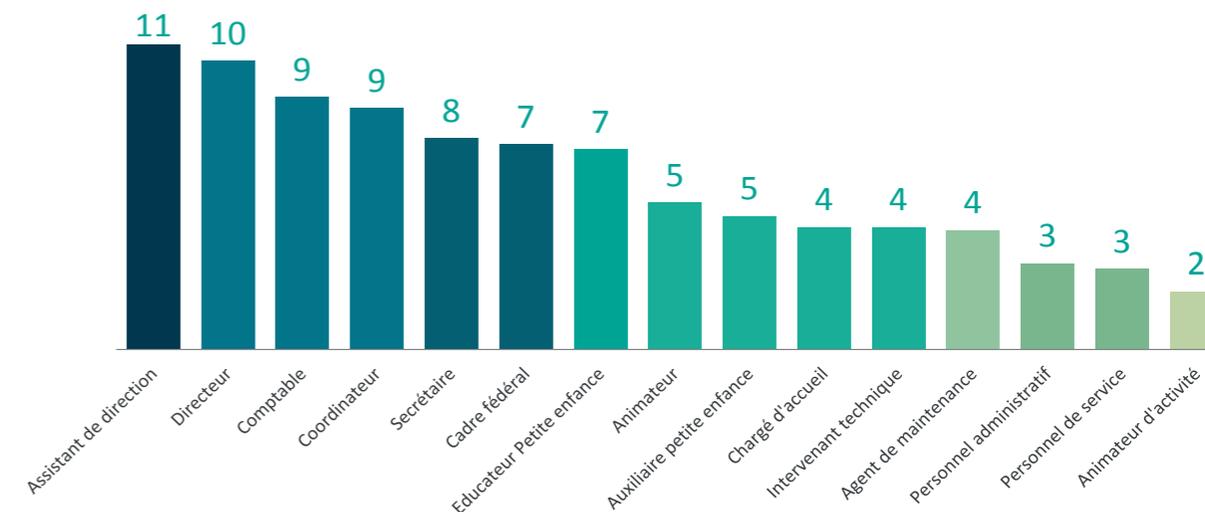
SECTEURS	CENTRES SOCIAUX	EAJE	ADSL & AUTRES	ENSEMBLE
Pilotage / Administratif	18 %	10 %	27 %	16 %
Petite enfance	14 %	75 %	9 %	<b>39 %</b>
Enfance / jeunesse	35 %	1 %	20 %	<b>19 %</b>
Adultes / Insertion	11 %	0 %	19 %	8 %
Service	13 %	10 %	12 %	12 %
Multi-secteur	3 %	3 %	7 %	3 %
Autres	6 %	1 %	6 %	3 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

<sup>1</sup> Hors salariés "occasionnels" / <sup>2</sup> Sont regroupés dans cette catégorie : assistant de direction, chargé d'accueil, comptable, secrétaire et personnel administratif.

**Les salariés de la branche sont âgés, en moyenne, de 37 ans :** 36 ans dans les centres sociaux, 37 ans dans les EAJE et 40 ans dans les ADSL et autres associations. L'âge moyen des salariés est stable sur les cinq dernières années. Les hommes sont âgés, en moyenne, de 36 ans et les femmes de 37 ans.

19 % des salariés de la branche sont âgés de moins de 25 ans, alors que cette tranche d'âge ne concerne que 9 % de l'ensemble des salariés français<sup>3</sup>. Ce sont les cadres fédéraux (48 ans) et les directeurs (47 ans) qui ont l'âge moyen le plus élevé, suivi par les comptables (46 ans).

► **GRAPHIQUE 2 : Ancienneté moyenne des salariés (en années), dans l'association, selon l'emploi repère**



**L'ancienneté moyenne dans la structure varie :**

- **Selon les emplois repère :** de 2 ans pour les animateurs d'activité à 11 ans pour les assistants de direction ;
- **Selon le type de contrat :** 8 ans pour les salariés en CDI, 4 ans pour les CDI<sup>4</sup> et 1 an pour les CDD ;
- **Selon le type d'association :** 6 ans dans les EAJE, 4 ans dans les centres sociaux et 5 ans dans les ADSL et autres associations ;
- **Selon le sexe :** 5 ans pour les femmes et 4 ans pour les hommes.

<sup>3</sup> Source : INSEE, enquête emploi 2012 / <sup>4</sup> CDI : contrat à durée indéterminé intermittent

Les animateurs d'activité sont les salariés les plus jeunes (31 ans en moyenne).

**L'ancienneté moyenne des salariés (hors « occasionnels ») dans l'association qui les emploie est de 5 ans.** La moitié des salariés est employée par l'actuelle association depuis moins d'un an et demi et 27 % sont présents depuis plus de 6 ans.

**En 2013, 30 % des salariés ont quitté l'association qui les employait.** Il s'agissait majoritairement de personnes en CDD (à 82 %). Parmi les salariés en CDI, 48 % ont démissionné et 17 % sont partis suite à une rupture conventionnelle.

La notion de senior fait ici référence aux salariés de 50 ans et plus.

Toutes branches confondues, les seniors représentent 28 % des emplois en France<sup>1</sup>. Au sein de la branche des Acteurs du Lien Social et Familial, **les seniors représentent 20 % des salariés, soit 11 630 personnes de 50 ans et plus**. Cette part enregistre une

augmentation par rapport à 2012, où les seniors représentaient 17 % des salariés (10 500 personnes).

Les salariés âgés de 50 à 54 ans représentent 9 % des salariés de la branche (soit 5 300 personnes) et les 55 ans et plus 11 % (soit 6 300 personnes). C'est la première fois, sur les 5 dernières années, que cette part dépasse les 10 %.

► **TABLEAU 7 : 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 %	82 %	74 %	80 %
50 à 54 ans	8 %	9 %	12 %	9 %
55 ans et plus	11 %	9 %	14 %	11 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Par rapport à l'année précédente, la part des seniors reste stable dans les centres sociaux (19 %) et les EAJE (18 %). Par contre, elle augmente dans les ADSL (18 % en 2012 contre 26 % en 2013).

► **TABLEAU 8 : Répartition des salariés selon l'emploi repère et l'âge (en % et en effectifs)**

EMPLOIS REPÈRE	MOINS DE 50 ANS			50 ANS ET PLUS		
	MOINS DE 50 ANS	50 ANS ET PLUS	TOTAL	MOINS DE 50 ANS	50 ANS ET PLUS	TOTAL
Cadre fédéral	49 %	<b>51 %</b>	100 %	240	250	490
Directeur	60 %	40 %	100 %	1 600	1 030	2 630
Comptable	63 %	37 %	100 %	640	370	1 010
Assistant de direction	63 %	37 %	100 %	450	260	710
Agent de maintenance	63 %	37 %	100 %	820	460	1 280
Intervenant technique	66 %	34 %	100 %	3 650	<b>1 840</b>	5 490
Personnel de service	69 %	31 %	100 %	3 800	<b>1 660</b>	5 460
Secrétaire	71 %	29 %	100 %	1 160	460	1 620
Chargé d'accueil	73 %	27 %	100 %	590	210	800
Personnel administratif	76 %	24 %	100 %	300	90	390
Coordinateur	78 %	22 %	100 %	1 400	380	1 780
Educateur petite enfance	83 %	17 %	100 %	3 190	620	3 810
Animateur	84 %	16 %	100 %	6 150	1 110	7 260
Auxiliaire petite enfance	86 %	14 %	100 %	9 560	1 460	11 020
Animateur d'activité	91 %	9 %	100 %	14 340	1 410	15 750
<b>Ensemble</b>	<b>80 %</b>	<b>20 %</b>	<b>100 %</b>	<b>47 890</b>	<b>11 610<sup>2</sup></b>	<b>59 500</b>



Les emplois repère pour lesquels les seniors représentent une forte part sont : les cadres fédéraux (51 % de 50 ans et plus), les directeurs (40 %), les comptables, les assistants de direction et les agents de maintenance (37 %).

En terme d'effectif, c'est sur les emplois d'intervenants techniques et de personnel de service que les seniors sont les plus nombreux (1 840 et 1 660 salariés).

<sup>1</sup> INSEE, enquête emploi 2012 / <sup>2</sup> Le nombre de 50 ans et plus est estimé à 11 630, mais l'emploi repère n'est pas renseigné pour certains.

## PROFIL DES SENIORS

Les seniors sont plus souvent sur des postes de cadre que les moins de 50 ans, ce qui peut s'expliquer par le fait que 40 % des directeurs et 51 % des cadres fédéraux ont 50 ans ou plus.

Les seniors sont moins souvent à temps complet que les moins de 50 ans, par contre ils **sont plus souvent en CDI** : 74 % des salariés de 50-54 ans et 73 % des 55 ans et plus sont en CDI, tandis que, chez les salariés de moins de 50 ans, seulement 54 % sont en CDI. La part des CDI à temps plein est la plus importante

► **TABLEAU 9 : Indicateurs selon les tranches d'âge**

	MOINS DE 50 ANS	50-54 ANS	55 ANS ET PLUS	ENSEMBLE
% de femmes	82 %	87 %	82 %	83 %
% de cadres	4 %	12 %	13 %	6 %
Ancienneté moyenne	4 ans	9 ans	9 ans	5 ans
% de temps complet	36 %	31 %	26 %	35 %
% de CDI	54 %	74 %	73 %	58 %
% de CDI à temps plein	26 %	28 %	24 %	26 %
% de contrats aidés	15 %	11 %	9 %	15 %

## DEPARTS EN RETRAITE

La part des salariés de 55 ans et plus étant relativement faible dans la branche, les départs en retraite sont peu nombreux. En 2013, 150 salariés ont quitté leur association pour partir à la retraite. Ce nombre est équivalent à celui de 2012.

La moitié de ces départs concernent des salariés sur des postes de directeurs, d'auxiliaire petite enfance, d'intervenant technique et de personnel de service. L'âge moyen du départ à la retraite est de 62 ans et l'ancienneté moyenne au sein de la structure pour ces salariés est de 14 ans.

Bien que la branche soit peu concernée par la problématique de la retraite aujourd'hui, la part des 55 ans et plus est en progression. Parmi les salariés en CDI, en poste en 2013, plus de 3 000 pourraient partir à la retraite dans cinq ans. En terme d'effectifs, les emplois repère les plus concernés sont ceux :

- d'intervenant technique (600 départs potentiels dans les

pour les 50-54 ans (28 %).

Les seniors sont moins souvent en contrat aidé que les autres salariés de la branche. 1 000 salariés de 50 ans ou plus sont sur des CUI.

Parmi les salariés de 50 ans et plus, 21 % ont quitté l'association qui les employait en 2013. Il s'agit principalement de départ pour fin de contrat (plus de 1 500 départs de salariés en CDD). Pour les salariés en CDI (plus de 600 départs), les principaux motifs sont la démission (31 %), la retraite (24 %) et la rupture conventionnelle (14 %).

## Zoom sur...

26 % des seniors sont en CDD. Il s'agit principalement de salariés positionnés sur les emplois repère de personnel de service, d'animateur d'activité et d'intervenant technique. 91 % des CDD sont sur des temps partiels.

centres sociaux et les ADSL et 100 dans les EAJE),  
- d'animateur et d'animateur d'activité (400 dans les CS/ADSL et 150 dans les EAJE),  
- de personnel de service (200 et 150),  
- de directeur (200 et 100).

Les postes d'intervenants technique sont principalement des animateurs/professeurs d'activité dans les centres sociaux et ADSL et des métiers du médical dans les EAJE.

68 % des salariés concernés par les départs en retraite travaillent en centre social ou en ADSL et 32 % en EAJE.

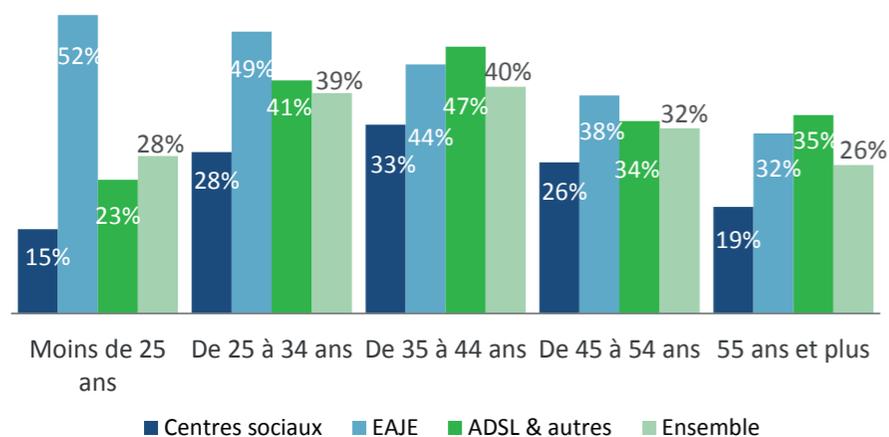
Toutes ces données sur les futurs départs en retraite restent des estimations et sont donc à prendre avec prudence. Notons notamment qu'en 2013, le départ en retraite n'était pas le seul motif de départ pour les 55 ans et plus : si 38 % sont partis à la retraite, 24 % ont démissionné et 11 % ont quitté l'association suite à une rupture conventionnelle.

**35 % des salariés travaillent à temps plein<sup>1</sup>.** Cette part progresse de 2 points par rapport à 2012 et n'avait jamais dépassé les 34 % sur les cinq années précédentes (2008-2012). Les proportions de salariés à temps complet varient de **25 %** dans les centres sociaux à **40 %** dans les ADSL et autres associations et **45 %** dans les EAJE.

36 % des hommes travaillent à temps complet contre 34 % des femmes. Dans les centres sociaux, les hommes travaillent plus souvent à temps complet que les femmes (31 % contre 23 %).

C'est l'inverse dans les EAJE : 40 % des hommes sont à temps complet contre 45 % des femmes. Les emplois repère pour lesquels les proportions de temps plein sont les plus élevées sont ceux de directeur (78 %), de coordinateur (66 %) et d'éducateur petite enfance (52 %). Les salariés les plus souvent amenés à travailler à temps complet sont les 35-44 ans (40 % d'entre eux). Les EAJE font exceptions : dans ce type de structure, les salariés qui travaillent le plus souvent à temps complet sont ceux de moins de 25 ans.

### ➤ GRAPHIQUE 3 : Proportions de salariés à temps complet selon les tranches d'âge



Lecture : En 2013, dans les centres sociaux, 15 % des moins de 25 ans sont à temps complet.



### Zoom sur...

L'emploi repère d'intervenant technique regroupe de nombreux postes différents. Parmi ceux à temps partiel, 64 % sont des animateurs ou des professeurs (dont plus de la moitié sont spécialisés) et 13 % sont sur des métiers du médical.

Quatre emplois repère présentent des taux de salariés à temps partiel supérieurs à 75 % : personnel de service (90 %), intervenant technique (87 %), agent de maintenance (81 %) et animateur d'activité (76 %). Dans les EAJE, les postes les plus souvent à temps partiels sont ceux du domaine administratif (82 %). Notons que ces postes sont peu présents dans les structures petite enfance : 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 (72 %) et les 55 ans et plus (74 %). 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. Parmi les salariés à temps partiel, la moitié des CDI travaillent plus de 25 heures tandis que la moitié des CDD travaillent moins de 20 heures.

<sup>1</sup> Ce taux est de 82 % dans la population active française (source : INSEE, enquête emploi 2012)

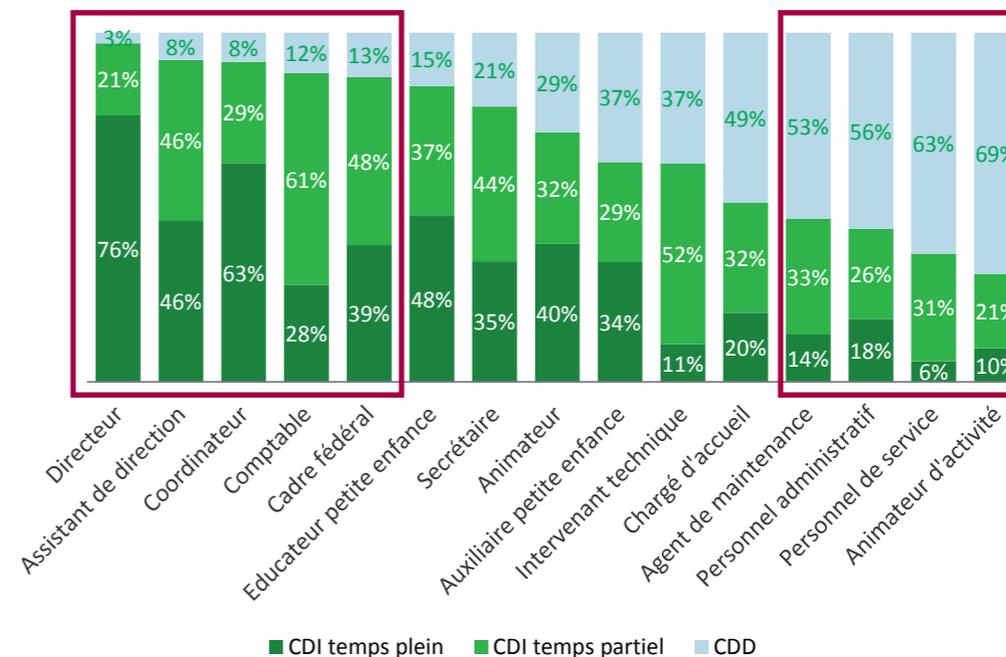
**58 % des salariés sont en contrat à durée indéterminée (CDI).** Cette proportion reste stable par rapport à 2012 (+1 point). 86,5 % des salariés français, toutes branches confondues, bénéficient d'un contrat à durée indéterminée<sup>2</sup>.

**Dans les EAJE, 68 % des salariés sont en contrat à durée indéterminée, 60 % dans les ADSL et autres associations et 49 % dans les centres sociaux.** La part de CDI dans les centres sociaux est en constante baisse sur les quatre dernières années. Dans les ADSL, cette part est assez variable : en 2013, elle retrouve son niveau de 2011, après avoir fortement diminué en 2012. Pour

les EAJE, la proportion de CDI varie entre 65 et 70 % selon les années. Les femmes sont plus souvent embauchées en CDI que les hommes (60 % contre 50 %).

**27 % des salariés sont employés en CDI à temps plein,** cette part est identique à celle de 2012. Cette proportion n'atteint que 19 % dans les centres sociaux contre 29 % dans les ADSL et autres associations et 34 % dans les EAJE.

### ➤ GRAPHIQUE 4 : Proportions de salariés selon le type de contrat et l'emploi repère



Trois ensembles de postes apparaissent :

- des postes de direction ou assimilés, ainsi que les assistants de direction et les comptables, où les CDI sont largement majoritaires (plus de 85 %) et les CDD très rares (moins de 15 %).
- des postes dans lesquels les CDI composent la majorité des emplois (entre 51 % et 85 %). Il s'agit d'emplois "cœur de mé-

tier" ainsi que des secrétaires et des chargés d'accueil.

- enfin, des postes dans lesquels les CDD sont majoritaires (de 53 % à 69 %). C'est le cas des agents de maintenance, des emplois repère "personnel administratif" et "personnel de service", ainsi que des animateurs d'activité. Pour tous ces postes, les salariés en CDI sont plus souvent à temps partiel qu'à temps complet.

<sup>2</sup> Source : INSEE, enquête emploi 2012

Les contrats aidés concernent **15 % des salariés**<sup>1</sup>, soit plus de 9 000 personnes. Cette part est en hausse de 3 points par rapport à 2012, ce qui représente près de 2 000 contrats aidés supplémentaires.

La proportion de contrats aidés s'élève à 13 % chez les femmes et 19 % chez les hommes. Elle atteint 15 % dans les EAJE, 14 % dans les centres sociaux et 17 % dans les ADSL et autres associations (contre 5 % en 2012).

► **TABLEAU 10 : Répartition des salariés selon le type de contrat aidé et le type d'association**

CONTRATS AIDÉS	CENTRES SOCIAUX	EAJE	ADSL & AUTRES	ENSEMBLE
CUI - CAE	73 %	66 %	72 %	<b>70 %</b>
CUI - Emploi d'avenir	14 %	22 %	12 %	17 %
CUI - CIE	1 %	0 %	1 %	1 %
Apprentissage	2 %	9 %	1 %	5 %
Contrat de professionnalisation	2 %	2 %	2 %	2 %
Adulte relais	5 %	0 %	12 %	4 %
Contrat d'avenir <sup>2</sup>	3 %	1 %	0 %	1 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Lecture : En 2013, 73 % des contrats aidés en cours dans les centres sociaux concernaient un CUI - CAE.

#### 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 11 : Part des salariés en contrat aidé selon la catégorie de poste**

EMPLOIS REPÈRE REGROUPÉS	% DE CONTRATS AIDÉS
Service & maintenance	33 %
Animation	15 %
Administration	14 %
Petite enfance	7 %
Direction et encadrement	2 %

En 2013, le **CUI** (Contrat Unique d'Insertion) concerne **88 %** des salariés bénéficiant d'un contrat aidé et 12 % de l'ensemble des salariés de la branche. Cette part était de 86 % en 2012. Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2012, une nouvelle forme de contrat existe et s'inscrit dans le cadre juridique des CUI : plus de 1 500 salariés bénéficient d'un contrat en emploi d'avenir en 2013. La moitié de ces salariés travaillent au sein d'un EAJE et ont moins de 23 ans.



#### Zoom sur...

Bien que les associations de la branche ne soient pas soumises à la taxe d'apprentissage, le contrat d'apprentissage est utilisé par les employeurs, principalement au sein des EAJE. Pour 2013, le nombre d'apprentis est estimé à 400. Ces salariés sont âgés, en moyenne, de 20 ans.

Un tiers des salariés 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, 15 % des salariés sont en contrats aidés : 63 % d'entre eux sont en CUI-CAE, 20 % en emploi d'avenir et 6 % sont des adultes relais (missions de médiation sociale et culturelle de proximité). Pour les salariés de la petite enfance, 65 % des contrats aidés sont des CUI-CAE, 23 % des emplois d'avenir et 9 % des contrats d'apprentissage.

<sup>1</sup> Hors salariés "occasionnels"

<sup>2</sup> Ne pas confondre les contrats d'avenir avec les emplois d'avenir. Les premiers ont pour objectif d'aider les personnes bénéficiaires du RMI, de l'allocation Parent Isolé ou de l'Allocation de Solidarité Spécifique.

Le **salair e 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 € dans les centres sociaux, 12,5 € dans les EAJE et 15 € dans les ADSL et autres asso-

ciations. Il varie fortement selon les emplois repère : de 10,5 €, en moyenne, pour le personnel de service à 23,5 €, en moyenne, pour les directeurs des centres sociaux.

Pour mémoire, le SMIC horaire brut était de 9,43 € au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

► **TABLEAU 12 : Salaires horaires bruts moyens selon les emplois repère**

EMPLOIS REPÈRE	CENTRES SOCIAUX	EAJE	ADSL & AUTRES	ENSEMBLE
Directeur	23,5 €	21,0 €	22,9 €	22,4 €
Coordinateur	16,9 €	17,6 €	17,5 €	17,2 €
Animateur	14,5 €	12,6 €	14,9 €	14,4 €
Animateur d'activité	10,7 €	10,6 €	10,8 €	10,6 €
Intervenant technique	17,8 €	16,9 €	16,9 €	17,4 €
Assistant de direction	15,6 €	14,1 €	15,5 €	15,2 €
Secrétaire	12,6 €	12,1 €	12,2 €	12,4 €
Personnel administratif	10,7 €	12,6 €	/	11,1 €
Chargé d'accueil	10,9 €	/	11,3 €	11,5 €
Comptable	15,5 €	15,8 €	14,2 €	15,2 €
Auxiliaire petite enfance	11,5 €	11,2 €	10,9 €	11,3 €
Educateur petite enfance	14,9 €	14,7 €	14,7 €	14,8 €
Personnel de service	10,7 €	10,3 €	10,1 €	10,5 €
Agent de maintenance	10,6 €	10,7 €	13,2 €	10,9 €
<b>Ensemble</b>	<b>13,2 €</b>	<b>12,4 €</b>	<b>14,7 €</b>	<b>13,1 €</b>

Lecture : En 2013, le salaire horaire brut moyen des directeurs de centres sociaux est de 23,50 €.

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

La **pesée totale**<sup>3</sup> moyenne atteint **390 points en 2013**. Elle est en hausse par rapport à 2012 (+8 points) et retrouve son niveau de 2010.

Elle atteint en moyenne 388 points dans les centres sociaux, 375 points dans les EAJE et 440 points dans les ADSL et autres associations. L'augmentation est importante pour cette dernière catégorie (+28 points), mais retrouve finalement le niveau de 2011.

La rémunération minimum de branche (instaurée en 2008 pour

garantir un salaire minimum au moins équivalent au SMIC) concerne 14 % des salariés de la branche : 20 % dans les EAJE, 10 % dans les centres sociaux et 12 % dans les ADSL et autres associations. Quatre emplois repère sont plus concernés que les autres : le personnel de service, le personnel administratif, les animateurs d'activité et les auxiliaires petite enfance.

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

<sup>3</sup> 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.

Comme pour les deux années précédentes, nous disposons d'informations sur le niveau de diplôme pour 59 % des salariés. Le taux de non-réponse atteint 61 % dans les centres sociaux, 41 % dans les ADSL et autres associations et seulement 18 % dans les EAJE. Ce faible pourcentage dans les EAJE est dû aux obligations légales importantes concernant les diplômes des salariés de la

petite enfance.

Parmi les réponses obtenues, 12 % des salariés n'ont pas de certifications diplômantes et 41 % ont un diplôme de niveau V. Notons que cette part élevée est en partie liée au 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 13 : Répartition des salariés selon les niveaux de diplôme<sup>1</sup> 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 %	4 %	1 %	100 %
Cadre fédéral	68 %	18 %	11 %	0 %	3 %	0 %	100 %
Coordinateur	10 %	31 %	44 %	9 %	4 %	2 %	100 %
Animateur	6 %	17 %	31 %	27 %	15 %	4 %	100 %
Animateur d'activité	2 %	4 %	7 %	18 %	51 %	18 %	100 %
Intervenant technique	20 %	31 %	16 %	14 %	12 %	7 %	100 %
Assistant de direction	3 %	17 %	35 %	23 %	18 %	4 %	100 %
Secrétaire	2 %	9 %	25 %	39 %	21 %	4 %	100 %
Personnel administratif	2 %	14 %	22 %	35 %	14 %	13 %	100 %
Chargé d'accueil	5 %	7 %	10 %	35 %	19 %	24 %	100 %
Comptable	0 %	8 %	48 %	34 %	7 %	3 %	100 %
Auxiliaire petite enfance	0 %	1 %	2 %	3 %	90 %	4 %	100 %
Educateur petite enfance	0,5 %	6 %	88 %	1 %	4 %	0,5 %	100 %
Personnel de service	1 %	0 %	1 %	5 %	31 %	62 %	100 %
Agent de maintenance	1 %	2 %	4 %	3 %	34 %	56 %	100 %
<b>Ensemble</b>	<b>4 %</b>	<b>10 %</b>	<b>21 %</b>	<b>12 %</b>	<b>41 %</b>	<b>12 %</b>	<b>100 %</b>

Au sein des ADSL, plus de la moitié des salariés ont un niveau de diplôme au moins égal à un 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 (61 %).

► **TABLEAU 14 : Répartition des salariés selon le niveau de diplôme et le type d'association**

NIVEAUX	CENTRES SOCIAUX	EAJE	ADSL & AUTRES	ENSEMBLE
Niveau I	5 %	1 %	15 %	4 %
Niveau II	13 %	5 %	22 %	10 %
Niveau III	24 %	20 %	21 %	21 %
Niveau IV	25 %	4 %	16 %	12 %
Niveau V	20 %	59 %	14 %	41 %
Pas de certific. diplômante	13 %	11 %	12 %	12 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

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

Parmi les postes de direction et d'encadrement, les diplômes les plus courants sont le diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants (DE EJE : 22 %), les diplômes universitaires de niveau I (9 %) et le diplôme d'Etat relatif aux fonctions d'animation (DE FA : 9 %).

Parmi les postes administratifs, les salariés diplômés ont majori-

tairement un bac (34 %) ou un BTS (24 %).

Pour les salariés travaillant dans le secteur de la petite enfance, les trois principaux diplômes sont le diplôme d'Etat d'Auxiliaire de puériculture (34 %), le CAP petite enfance (29 %) et le DE EJE (25 %).

► **TABLEAU 15 : Les principaux diplômes détenus par les salariés de la branche, selon les catégories regroupées d'emplois**

NIVEAU	DIPLOMES	DIRECTION / ENCADREMENT (Directeur, cadre fédéral, coordinateur)	NIVEAU	DIPLOMES	ADMINISTRATION (chargé d'accueil, personnel administratif, comptable,...)
III	DE EJE	22 %	IV	BAC	34 %
I	DESS / Master II	9 %	III	BTS	24 %
III	DE FA	9 %	V	BEP	9 %
II	Licence	7 %		Autres	33 %
II	DES JEPS	5 %		Total	100 %
	Autres	48 %			
	Total	100 %			

Lecture : Parmi les salariés diplômés travaillant sur des postes de direction et d'encadrement, 21 % ont un DE EJE (qui est un diplôme de niveau III).

NIVEAU	DIPLOMES	PETITE ENFANCE (Auxiliaire, éducateur)	NIVEAU	DIPLOMES	ANIMATEUR (Hors animateur d'activité et intervenant)
V	DE AP	34 %	IV	BP JEPS	13 %
V	CAP PE	29 %	III	DE CESF	9 %
III	DE EJE	25 %	II	Licence	8 %
	Autres	12 %	V	CAP PE	8 %
	Total	100 %	IV	BAC	7 %
			II	BE ATEP	6 %
				Autres	49 %
				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 13 % des salariés diplômés. Le diplôme d'état de conseiller en économie sociale et familiale (DE CESF) arrive en deuxième position (9 %). 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.

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. Pour ces emplois, la majorité des diplômes renseignés sont de niveau V (CAP et BEP).

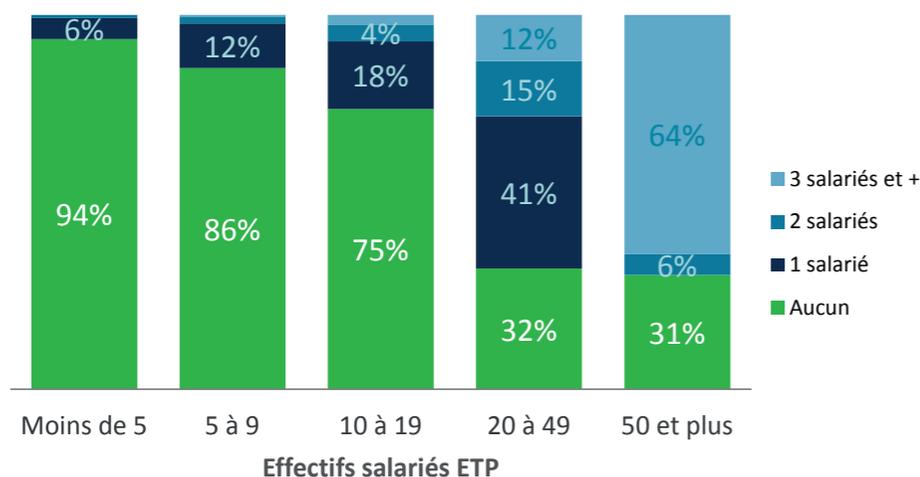
Depuis 1987, la loi impose aux entreprises d'au moins 20 ETP d'employer des travailleurs handicapés (ou assimilés) dans une proportion de 6 % de leur effectif total.

Parmi les associations de la branche de 20 ETP et plus, 68 % emploient au moins un travailleur handicapé et 32 % n'en emploient

aucun.

Parmi les associations de 20 à 49 ETP, 41 % emploient un salarié handicapé et 27 % en emploi deux ou plus. Dans les associations de 50 ETP et plus, 64 % emploient trois salariés handicapés ou plus.

#### ➤ GRAPHIQUE 5 : Présence des salariés handicapés selon la taille des associations en ETP



34 %  
des salariés handicapés  
sont  
des animateurs

Lecture : En 2013, 94 % 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 600.** Le profil des travailleurs handicapés proposé ci-après concerne 251 salariés<sup>1</sup>.

En 2013, un tiers de ces salariés occupent un poste dans l'animation (29 % d'animateurs d'activité et 5 % d'animateurs), 25 % sont sur des postes de personnel de service ou de maintenance, 19 % sur des postes administratifs (notamment secrétaire et chargé d'accueil) et 11 % sur des postes d'auxiliaire petite enfance.

Il s'agit moins souvent de femmes que dans l'ensemble de la branche (77 % parmi les salariés handicapés et 83 % parmi l'ensemble de la branche).

Ils sont en moyenne plus âgés (44 ans contre 37 ans en moyenne

dans la branche), mais l'ancienneté dans l'association qui les emploie est identique (5 ans).

La part de CDI est similaire à la moyenne de la branche (58 %), par contre les salariés handicapés travaillent moins souvent à temps complet que l'ensemble des salariés de la branche (25 % contre 35 %).

Ils sont plus nombreux à bénéficier d'un contrat aidé (27 % contre 15 %) et, lorsque c'est le cas, il s'agit quasi-exclusivement de CUI-CAE.

Enfin, 44 % d'entre eux ont un diplôme de niveau V (CAP, BEP) et 19 % n'ont pas de certification diplômante.

<sup>1</sup> Nombre de réponses au questionnaire, non pondéré.

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 ALSH<sup>2</sup>, un CDD et un temps de travail inférieur à 560 heures dans l'année.

**Leur nombre est estimé à 16 810 pour l'année 2013, soit 21 % de l'ensemble des salariés considérés dans le champ de l'étude.**

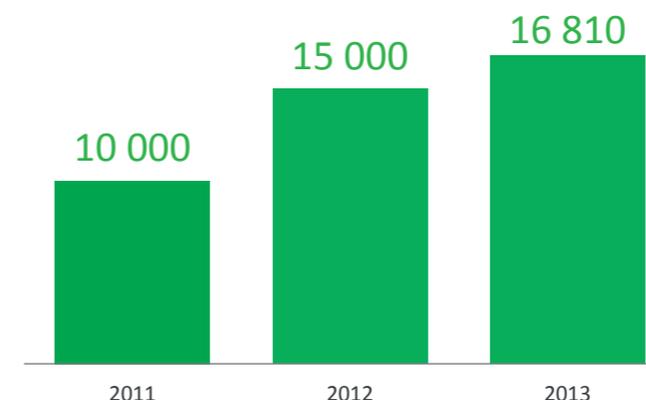
Cette part est en constante augmentation : elle passe de 16 % en 2011 à 19,5 % en 2012, pour atteindre les 21 % en 2013.

Les salariés "occasionnels" sont principalement employés dans les centres sociaux (89 %). 10 % d'entre eux travaillent au sein d'ADSL. Pour ces structures, cette proportion a fortement augmenté par rapport à 2012 où elle ne représentait que 3 %.

Les mois d'embauche de ces salariés correspondent aux périodes de vacances scolaires : 25 % ont commencé à travailler au mois de juillet, 14 % au mois d'octobre et 10 % au mois de février.

7 % de ces salariés ont obtenu plusieurs contrats au sein de la même structure, au cours de l'année 2013.

#### ➤ GRAPHIQUE 6 : Nombre estimé de salariés "occasionnels" entre 2011 et 2013



#### 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.

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 ses caractéristiques (du point de vue de l'âge, des postes, des salaires, des contrats,...).

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 70 % de ces salariés sont des femmes contre 75 % 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 93 %

d'entre eux).

La pesée moyenne est de 312 points (-2 points par rapport à 2012).

**91 % de cette population est en CEE (soit plus de 15 300 contrats)** et 9 % sont en contrat à durée déterminée "classique". Seulement 1 % d'entre eux (soit 280 salariés) sont embauchés en contrat aidé.

La part des CEE, forme légale des contrats forfaitaires, a augmenté (85 % en 2011 et 89 % en 2012). Ce contrat, proposé aux animateurs et directeurs de centres de vacances et de loisirs, ne peut excéder 80 jours par période de 12 mois consécutifs. Parmi les salariés en CDD, 35 % ont travaillé moins de 51 heures, 40 % entre 51 et 200h et 25 % entre 201 et 560 heures.

<sup>2</sup> Accueil de Loisirs Sans Hébergement

# 32 | La formation

En 2013, 71 % des structures de la branche ont fait usage de la formation professionnelle continue. Plus de 34 500 formations ont ainsi été financées et ont permis à 21 000 salariés de la branche (34 %) de se professionnaliser.

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

6 % des formations suivies en 2013 permettront aux salariés d'obtenir un diplôme. Les formations diplômantes les plus suivies sont celles pour le BP JEPS, le DE JEPS et le CAP petite enfance.

---

Les associations et la formation continue.....	34
Les formations continues.....	35
Les formations diplômantes.....	36
Les modes de financements.....	37
Le plan de formation.....	38
Les contrats de professionnalisation.....	40
Les périodes de professionnalisation.....	41
Les DIF prioritaires.....	42
Les congés individuels.....	43
Les financements CPNEF.....	44
Les financements ADEC.....	45

---



En 2013, 2 269 associations (soit 71 % des associations de la branche cotisantes à l'OPCA) ont fait usage des fonds de la formation continue.

89 % des centres sociaux et 75 % des EAJE ont fait usage des fonds de la formation. Seulement 29 % des ADSL et autres associations en ont fait usage. Ceci peut s'expliquer par la petite taille

de ces structures (67 % comptent moins de 5 ETP) qui peut être un frein aux départs en formation. Les proportions d'associations ayant fait usage des fonds dédiés à la formation sont en progression pour toutes les catégories par rapport à 2012 : +6 points pour les centres sociaux et +2 points pour les EAJE et les ADSL.

► **TABLEAU 16 : Nombre et proportions d'associations ayant envoyé des salariés en formation selon le type d'association**

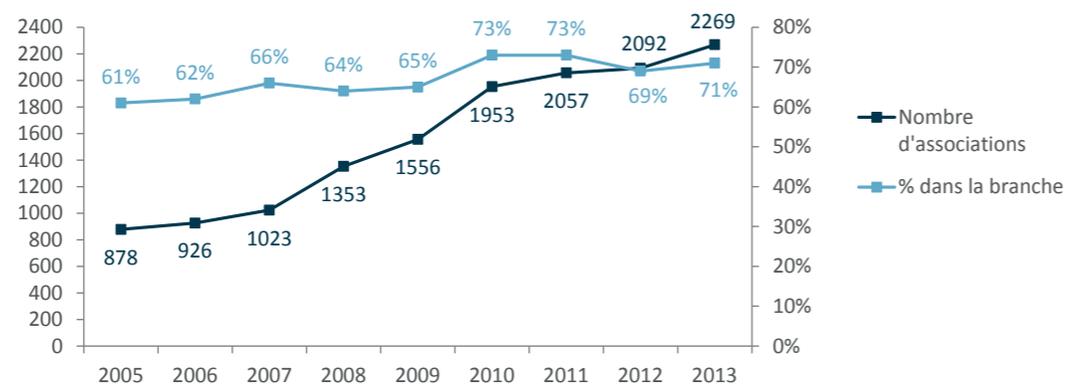
	CENTRES SOCIAUX	EAJE	ADSL & AUTRES	ENSEMBLE
Associations adhérentes à l'OPCA	1 056	1 545	588	3 189
Associations ayant fait usage des fonds dédiés à la formation continue	938	1 163	168	2 269
Taux	89 %	75 %	29 %	71 %



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

Uniformation. En 2012, le taux d'utilisation était en légère baisse (69 %) par rapport aux deux années précédentes, mais il dépasse de nouveau les 70 % en 2013.

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



Lecture : En 2013, 2 269 associations adhérentes à Uniformation ont fait usage des fonds dédiés à la formation, ce qui représente 71 % de l'ensemble des associations de la branche adhérentes à l'OPCA.



### 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.

En 2013, 21 076 salariés ont pu bénéficier de 34 544 actions de formations : 10 690 salariés étaient issus des EAJE, 9 452 des centres sociaux et 934 des ADSL et autres associations. 39 % de ces salariés ont suivi plusieurs formations sur l'année. Le nombre de stagiaires est en progression par rapport à 2012 (+18 %).

Plus d'un tiers des salariés de la branche ont suivis une formation sur l'année 2013. Ce taux d'accès est important pour une branche où 73 % des structures comptent moins de 10 ETP. En effet, la taille restreinte des associations peut être un frein : il est plus difficile d'organiser un départ en formation et de gérer des remplacements dans des petites structures, en particulier lors-

qu'elles sont soumises à des obligations réglementaires comme c'est le cas des EAJE (normes d'encadrement à respecter). De plus, 42 % des salariés sont en CDD et le turn-over est assez élevé (la moitié des salariés travaillent dans l'association depuis moins d'un an et demi) ; il est donc difficile d'informer correctement les salariés sur leur droit à la formation et de les engager dans un tel processus. La grande majorité des salariés ayant suivi une formation sont d'ailleurs en CDI.

L'âge moyen des stagiaires est de 42 ans (contre 41 ans pour les salariés en CDI dans la branche et 32 ans pour ceux en CDD).

► **TABLEAU 17 : Les formations financées en 2013 selon les thèmes**

THÈMES DE FORMATION	ACTIONS	%
Sécurité et santé au travail	8 134	24 %
Formations autour des métiers et du secteur	5 805	17 %
Fonctions supports (management, comptabilité,...)	4 146	12 %
Formations liées à la professionnalisation	3 724	11 %
Formations autour des activités et des techniques d'animation	3 537	10 %
Communication professionnelle	3 214	9 %
Formations transversales (non spécifique à la branche)	2 185	6 %
Diversité des publics et situations difficiles	1 660	5 %
Gestion associative	1 566	4 %
Développement personnel et professionnel	312	1 %
Autres	261	1 %
<b>Ensemble</b>	<b>34 544</b>	<b>100 %</b>

Les formations les plus suivies sont celles sur les thématiques de la sécurité et de la santé au travail (plus de 8 000 actions) et sur les métiers et le secteur (près de 6 000 actions). Les formations sur la sécurité et la santé au travail sont fortement utilisées par les structures petite enfance : formations de secourisme, gestes et postures, hygiène alimentaire. Parmi les formations sur les métiers et le secteur, les thématiques les plus demandées sont :

- pour les centres sociaux et ADSL : l'accueil, les formations autour de la psychologie et celles sur le développement social local et les enjeux et valeurs des centres sociaux,

- pour les EAJE : les formations sur la connaissance du jeune enfant, sur la pédagogie/l'éducation, sur la psychologie et sur la bien-être.

La thématique "Fonctions supports" se compose de formations de comptabilité à 47 %, de management à 29 % et de ressources humaines à 11 %. Plus de 6 sur 10 sont demandées par les centres sociaux.

Les actions liées à la professionnalisation et celles portant sur les activités et les techniques d'animation représentent respectivement 11 % et 10 % de l'ensemble des formations financées en 2013.



### Zoom sur...

Plus de 1 500 actions ont été réalisées en 2013 sur la thématique "gestion associative". Il s'agit principalement de formations sur l'élaboration et le pilotage de projet. Ces formations ont été majoritairement suivies par des salariés de l'animation (à 35 %) ou sur des postes de directeurs ou d'encadrement (à 24 %). 12 % de ces stagiaires sont cadres alors que cette part n'est que de 6 % dans la branche.

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 2013, **1 920 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), 21 % de niveau IV (Bac) et 31 % de niveau III (Bac +2). 18 % de ces formations sont de niveau égal ou supérieur au Bac +3.

Les principaux diplômes sur lesquels les salariés de la branche se forment sont :

- le BP JEPS, le DE JEPS et le CAFERUIS<sup>1</sup> pour les salariés des

centres sociaux et des ADSL,

- le DE Auxiliaire de Puériculture (DE AP), le CAP Petite Enfance et le DE EJE pour les salariés des EAJE.

Les formations diplômantes sont plus demandées par les centres sociaux que par les EAJE (1 367 formations contre 553<sup>2</sup>). Ceci peut s'expliquer, en partie, par les obligations légales importantes concernant les diplômés des salariés de la petite enfance : les salariés recrutés sont souvent déjà diplômés.

L'âge moyen de ces stagiaires est de 33 ans. Il varie de 29 ans pour les salariés se formant sur un BP JEPS à 42 ans et 44 ans pour ceux se formant sur un CAFERUIS et un CAFDES<sup>3</sup>.

► **TABLEAU 18 : Les principaux diplômes financés en 2013 selon le type de structure**

DIPLOMES	CENTRES SOCIAUX & ADSL	EAJE	ENSEMBLE	AGE MOYEN
BP JEPS (niveau IV)	299	10	309	29 ans
DE JEPS (niveau III)	264	6	270	36 ans
CAP PE (niveau V)	58	157	215	31 ans
DE AP (niveau V)	25	181	206	36 ans
DE EJE (niveau III)	41	104	145	38 ans
CAFERUIS (niveau II)	70	30	100	42 ans
Master (niveau I et II)	57	5	62	40 ans
DES JEPS (niveau II)	53	0	53	38 ans
CAFDES (niveau I)	28	2	30	44 ans
DEIS <sup>4</sup> (niveau I)	27	1	28	41 ans
Autre	445	57	502	/
<b>Total</b>	<b>1 367</b>	<b>553</b>	<b>1 920</b>	<b>33 ans</b>

Lecture : En 2013, 299 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 2013, ainsi que de nombreux brevets : 675 BAFA, 286 BAFD et 54 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 : 214 pour les EAJE et 78 pour les centres sociaux et les ADSL. On dénombre également 164 formations de tuteurs/maître d'apprentissage, permettant d'accompagner les salariés suivants des formations professionnalisantes en alternance.

<sup>1</sup> Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale / <sup>2</sup> 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. / <sup>3</sup> Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale / <sup>4</sup> Diplôme d'Etat d'ingénierie sociale



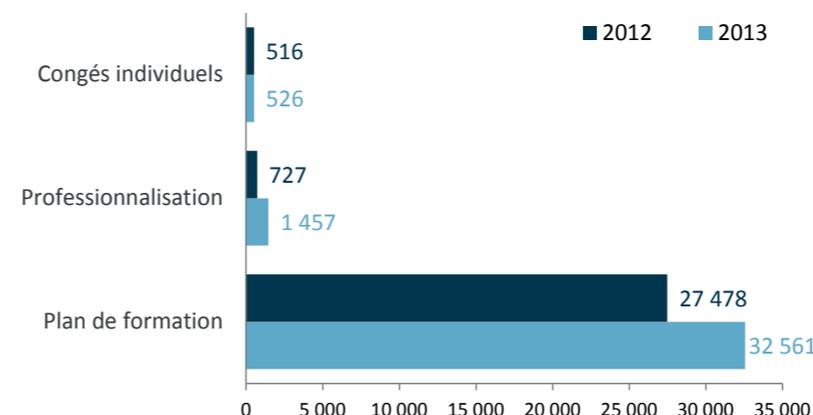
Les formations prises en charge par Uniformation peuvent l'être selon trois modes de financements :

- au titre du plan (32 561 actions),
- au titre de la professionnalisation (1 457 actions),
- au titre des congés individuels (526 actions).

Par rapport à 2012, nous constatons une augmentation des formations : +18 % pour le plan, +100 % pour la professionnalisation (soit le double) et +2 % pour les congés individuels.

**En 2013, les dépenses de la branche en formation professionnelle s'élèvent à 18,5 millions d'euros** : 12,9 millions au titre du plan de formation, 3,5 millions au titre de la professionnalisation et 2,1 millions pour les congés individuels. Compte tenu de la forte augmentation des périodes de professionnalisation et des DIF prioritaires, les fonds de la professionnalisation progressent fortement (+2 millions par rapport à 2012). L'enveloppe financière mobilisée au titre du plan croît également de 2 millions.

► **GRAPHIQUE 10 : Répartition des formations selon le mode de financement**



En 2013, les actions de formations financées au titre du plan ont touché plus de salariés d'EAJE : 17 873 actions ont été financées pour les EAJE (+21 %) contre 14 688 pour les centres sociaux

et les ADSL (+16 %). En revanche, les deux autres modes de financements ont plus été mobilisés par les salariés des centres sociaux que des EAJE.

► **TABLEAU 19 : Répartition des formations selon le type de structure**

FINANCEMENTS	CENTRES SOCIAUX & ADSL	EAJE	ENSEMBLE
Plan de formation	14 688	17 873	32 561
Professionnalisation	1 046	411	1 457
Congés individuels	270	256	526
<b>Total</b>	<b>16 004</b>	<b>18 540</b>	<b>34 544</b>

Lecture : En 2013, 14 688 actions de formations ont été financées sur le plan de formation à la demande des centres sociaux et des ADSL.

**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 44 et 45) pour aider les employeurs.



Le plan de formation des associations rassemble les actions de formation mises en oeuvre à l'initiative de l'employeur. En 2013, **32 561 actions de formations ont été suivies sur le plan de formation, par 19 901 salariés** (10 346 des EAJE et 9 555 des centres sociaux et autres associations).

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

- les formations liées aux "fonctions supports", dont 54 % sont des formations sur la comptabilité,
- les formations sur la sécurité et la santé au travail (62 % de formations secourisme et incendie),

- les formations autour des métiers et du secteur (13 % sur l'accueil, 11 % sur la psychologie et 10 % sur le développement social local et sur les enjeux et valeurs des centres sociaux).

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

- la sécurité et la santé au travail (60 % de formations de secourisme/incendie et 13 % de formations gestes et postures),
- les formations autour des métiers (21 % sur la connaissance du jeune enfant, 12 % sur les thématiques de pédagogie/éducation et 11 % sur la psychologie),
- les formations autour des activités et des techniques d'animation.

► **TABLEAU 20 : Les thèmes des formations selon le type d'association**

THÈMES DE FORMATION	CENTRES SOCIAUX, ADSL & AUTRES		EAJE	
	PARTICIPANTS	%	PARTICIPANTS	%
Sécurité et santé au travail	2 550	17 %	5 557	31 %
Formations autour des métiers et du secteur	2 043	14 %	3 640	20 %
Fonctions supports (management, comptabilité,...)	2 612	18 %	1 446	8 %
Formations liées à la professionnalisation	1 815	12 %	605	3 %
Formations autour des activités et des techniques d'animation	1 103	7 %	2 325	13 %
Communication professionnelle	1 138	8 %	2 036	12 %
Formations transversales (non spécifique à la branche)	1 400	10 %	675	4 %
Diversité des publics et situations difficiles	730	5 %	906	5 %
Gestion associative	1 031	7 %	525	3 %
Développement personnel et professionnel	108	1 %	59	0 %
Autres	158	1 %	99	1 %
<b>Ensemble</b>	<b>14 688</b>	<b>100 %</b>	<b>17 873</b>	<b>100 %</b>

En moyenne, les salariés ayant suivi une formation financée sur le plan de formation ont 42 ans. La moitié ont moins de 39 ans et un tiers ont 45 ans et plus.

L'âge moyen est le plus faible sur les formations liées à la professionnalisation (35 ans) et le plus élevé pour les formations liées à la gestion associative (48 ans).

► **TABLEAU 21 : 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	12 %	25 %	30 %	33 %	100 %

**32 561**  
formations financées  
sur le  
plan de  
formation

**Le coût pédagogique total**, pour les formations financées sur le plan de formation en 2013, **s'élève à 10,5 millions d'euros**. Le coût total (frais compris) est lui de 12,9 millions d'euros.

En 2013, les actions de formations suivies au titre du plan de formation ont duré, en moyenne, 42 heures et le coût pédagogique horaire moyen était de 12 €. Le nombre d'heures est en hausse par rapport à 2012 (33h) mais le coût horaire reste stable : les formations ont donc été plus longues mais moins chères que l'année précédente. Les formations liées à la professionnalisation sont, en moyenne,

les plus longues (228h) et celles sur la sécurité et la santé au travail sont les plus courtes (17h). En terme de coût horaire, ce sont les formations sur les "fonctions supports" qui sont les plus chères (22 € / heure) : ceci s'explique par le coût des formations de comptabilité (31 €/h). Elles sont suivies des formations transversales (non spécifiques à la branche : informatique, langues,...) et des formations de développement personnel et professionnel qui sont à 17 € / heure. Parmi cette dernière thématique, les bilans de compétences sont les formations les plus chères (37 €/h). Une trentaine ont été financés sur le plan de formation.

► **TABLEAU 22 : 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	1 247 966 €	17h	10 €
Formations autour des métiers et du secteur	1 351 707 €	27h	11 €
Fonctions supports (management, comptabilité,...)	2 199 351 €	33h	22 €
Formations liées à la professionnalisation	2 097 205 €	228h	6 €
Formations autour des activités et des techniques d'animation	872 428 €	26h	11 €
Communication professionnelle	752 718 €	24h	10 €
Formations transversales	986 312 €	34h	17 €
Diversité des publics et situations difficiles	449 794 €	28h	11 €
Gestion associative	399 828 €	31h	12 €
Développement personnel et professionnel	76 653 €	28h	17 €
Autres	90 926 €	31h	15 €
<b>Ensemble</b>	<b>10 524 889 €</b>	<b>42h</b>	<b>12 €</b>

Le profil des bénéficiaires des actions de formations financées au titre du plan est le même que les années précédentes :

- Proportionnellement, les salariés cadres ont davantage bénéficié de formations continues sur le plan que les salariés non cadres (37 % contre 28 %). 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 possibi-

lités qu'elles offrent, ils ont une plus grande appétence pour la formation.

- Comme les années précédentes, la proportion de femmes à avoir été formée sur le plan est plus importante que celle des hommes : 34 % des femmes ont pu bénéficier d'une formation financée sur le plan contre 24 % des hommes.

**19 901**  
salariés  
formés sur le plan de  
formation en 2013

# LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

En 2013, 188 contrats de professionnalisation sont en cours de réalisation : 52 ont débuté en 2013 et 136 ont débuté en 2011 ou 2012. Ce nombre est en très légère baisse par rapport à l'année précédente (198 contrats en cours en 2012) mais retrouve le niveau de 2011 (187 contrats).

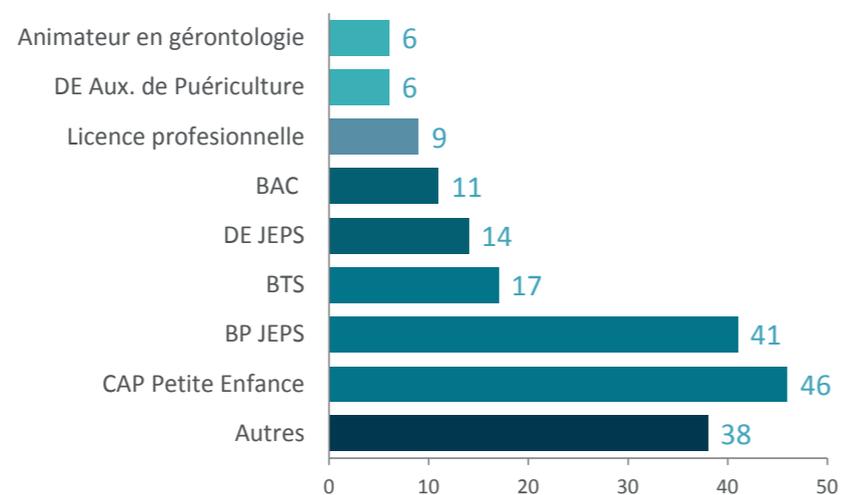
124 contrats sont menés dans les centres sociaux et les ADSL et autres associations, et 64 contrats dans les EAJE.

Si la durée légale du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois, au sein de la branche elle peut être prolongée

jusqu'à 24 mois<sup>1</sup> : 56 % des contrats en cours en 2013 ont une durée supérieure à 12 mois. 37 % ont une durée inférieure à un an. Cette part est en augmentation sur les deux dernières années : 20 % en 2011 et 35 % en 2012.

Depuis fin 2010, la prise en charge des contrats de professionnalisation a été recentrée sur les heures de formation théorique. Le montant du stage pratique n'est plus pris en compte par la branche. En 2013, le coût total des formations financées sur les contrats de professionnalisation s'élève à 540 875 €.

➤ GRAPHIQUE 11 : Diplômes suivis en contrat de professionnalisation (en effectifs)



## Zoom sur...

Les contrats de professionnalisation sont ouverts aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emplois de 26 ans et plus, avec un statut de salarié en formation professionnelle. Le contrat peut être un CDD ou un CDI. Au sein de la branche, près de 8 contrats sur 10 sont des CDD.

Les contrats de professionnalisation sont principalement des CAP petite enfance (46 contrats) et des BP JEPS (41 contrats).

Dans les centres sociaux et les ADSL et autres associations, le BP JEPS est le diplôme le plus fréquent (39 contrats sur les 124). Il est suivi des BTS (15 contrats) et du DE JEPS (14 contrats).

Dans les EAJE, c'est le CAP petite enfance qui est le plus courant (44 contrats parmi les 64).

Les bénéficiaires des contrats de professionnalisation sont des femmes à 76 % (83 % de femmes au sein de la branche).

64 % des bénéficiaires sont âgés de moins de 26 ans. Les aides financières sont en effet plus avantageuses pour l'embauche de ces jeunes salariés. 22 % des bénéficiaires ont entre 26 et 34 ans.

➤ TABLEAU 19 : 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	64 %	22 %	9 %	5 %	100 %

<sup>1</sup> Cette prolongation est possible pour les BP JEPS, DE AP, DE EJE et les diplômes de niveaux II et III liés à l'animation et au travail social.

# LES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

En 2013, 749 périodes de professionnalisation sont en cours de réalisation : 471 ont débuté en 2013 et 278 ont débuté les années précédentes. Le nombre de périodes est en très forte hausse par rapport à l'année précédente puisqu'il a plus que doublé (342 périodes en cours en 2012). Cette progression peut s'expliquer, en partie, par un changement de règle quant à la durée : en 2012, la formation devait durer 80 heures minimum, en 2013 cette durée minimale est passée à 35 heures. 139 actions (soit 19 %) ont ainsi été financées sur moins de 80 heures en 2013. D'autre part, la prise en charge financière a été ouverte à des formations non inscrites au RNCP.

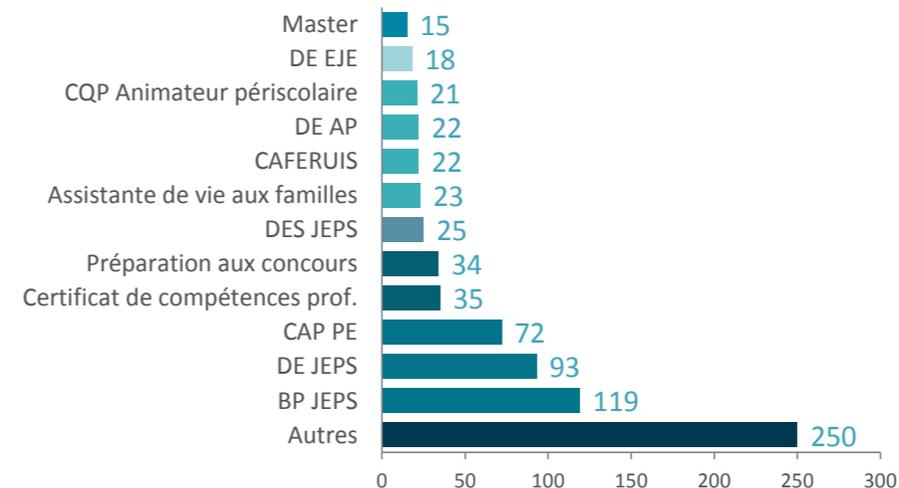
Rappelons que, contrairement aux contrats de professionnalisation, les périodes de professionnalisation s'adressent aux salariés déjà en poste au sein de la structure<sup>2</sup>.

626 périodes de professionnalisation sont menées dans les centres sociaux et les ADSL et autres associations, et 123 dans les EAJE.

62 % des périodes de professionnalisation ont duré moins d'un an, 22 % de 12 à 18 mois et 16 % plus de 18 mois.

En 2013, le coût total des formations financées sur les périodes de professionnalisation s'élève à 2,50 millions d'euros.

➤ GRAPHIQUE 12 : Formations suivies en période de professionnalisation (en effectif)



## Zoom sur...

Si l'âge moyen des stagiaires sur le plan de formation est de 42 ans, il est moins élevé pour les formations en alternance : 26 ans en moyenne pour les contrats de professionnalisation et 34 ans pour les périodes de professionnalisation (contre 28 ans et 38 ans en 2012).

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 114 et 91 formations sur les 626). Dans les EAJE, c'est le CAP Petite enfance et le DE Auxiliaire de puériculture (39 et 20 formations sur les 123).

71 % des bénéficiaires sont des femmes. Ce taux est en hausse par rapport aux deux années précédentes. 5 % des bénéficiaires sont des salariés ayant le statut de cadre (contre 8 % en 2012). 27 % des bénéficiaires ont moins de 26 ans et 29 % ont entre 26 et 34 ans.

➤ TABLEAU 20 : 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	27 %	29 %	25 %	19 %	100 %

<sup>2</sup> 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 2013, 520 Droits Individuels à la Formation (DIF) prioritaires sont en cours de réalisation** : 495 ont débuté en 2013 et 25 ont débuté en 2011 ou 2012. Le nombre d'actions financées sur le DIF est en très forte hausse par rapport à l'année précédente (187 DIF en cours en 2012). Ceci s'explique par le fait qu'en 2013, l'accès à ce type de dispositif a été ouvert à tous les salariés et toutes les formations, alors qu'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). 224 formations ont été menées dans les EAJE et 296 dans les centres sociaux, les ADSL et autres associations.

► **TABLEAU 23 : Les formations financées sur le DIF en 2013 selon les thèmes**

THÈMES DE FORMATION	ACTIONS	%
Formations autour des activités et des techniques d'animation	106	20 %
Formations transversales (non spécifique à la branche)	106	20 %
Formations autour des métiers et du secteur	100	19 %
Fonctions supports (management, comptabilité,...)	61	12 %
Communication professionnelle	39	8 %
Formations liées à la professionnalisation	37	7 %
Sécurité et santé au travail	27	5 %
Diversité des publics et situations difficiles	24	5 %
Gestion associative	10	2 %
Développement personnel et professionnel	6	1 %
Autres	4	1 %
<b>Ensemble</b>	<b>520</b>	<b>100 %</b>

Les DIF prioritaires concernent principalement des formations transversales non spécifiques à la branche (majoritairement sur l'informatique et la bureautique), des formations sur les activités et les techniques d'animation (20 %), et sur les métiers et le secteur (19 %). 86,5 % des bénéficiaires sont des femmes, contre 83 % dans l'ensemble de la branche. 9 % des bénéficiaires sont des cadres, contre 6 % dans l'ensemble de la branche.

Comme en 2012, le nombre d'heures minimum fixé par Uniformation est de 14h. En 2013, la moitié des formations financées sur le DIF a duré entre 14h et 20h et l'autre moitié a duré de 21h à 120h<sup>1</sup>. Ces données sont similaires à celles de l'année précédente.

**Les DIF prioritaires sont financés sur les fonds de la professionnalisation.** En 2013, la moitié des DIF prioritaires ont coûté moins de 717 €. **Le coût total des formations s'élève à 511 117 €.**



### Zoom sur...

Avec l'entrée en vigueur de la réforme de la loi sur la formation professionnelle, le DIF va être supprimé. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 ce dispositif n'existera plus<sup>2</sup>. Un nouveau dispositif voit le jour : le Compte personnel de formation (CPF). Comme pour le DIF, il s'agira d'un crédit d'heures utilisables pour suivre des formations. Cependant, contrairement au DIF, les heures demeureront acquises lors des changements de situation professionnelle.

Seulement 3 % des bénéficiaires sont âgés de moins de 26 ans. 36 % ont entre 35 et 44 ans et 37 % ont 45 ans et plus.

19 formations, sur les 520, 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.

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 2013, 526 actions de formations ont été financées au titre des congés individuels.** Ce nombre reste stable par rapport à 2012 (516). 270 formations ont été menées dans les centres sociaux, ADSL et autres associations et 256 dans les EAJE. 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). Il s'agit de formations demandées à l'initiative des salariés.

Le dispositif le plus courant dans les centres sociaux et les ADSL est le CIF (94 actions) tandis que, dans les EAJE, c'est le congé VAE (136 actions).

**Pour 2013, le coût total des formations financées sur les congés individuels s'élève à 2,1 millions d'euros.**

Les deux principaux thèmes sont les formations liées à la professionnalisation (381 actions) et les bilans de compétences (139 actions).

► **TABLEAU 24 : Répartition des congés individuels selon le type de dossier**

DOSSIERS	CENTRES SOCIAUX, ADSL & AUTRES		EAJE		ENSEMBLE	
	PARTICIPANTS	DÉPENSES TOTALES	PARTICIPANTS	DÉPENSES TOTALES	PARTICIPANTS	DÉPENSES TOTALES
CIF	91	1 102 300 €	60	544 073 €	151	1 646 373 €
CIF consécutifs à VAE	3	4 616 €	6	15 144 €	9	19 760 €
Bilans de compétence	85	128 931 €	54	78 585 €	139	207 516 €
Congés VAE	91	93 939 €	136	120 475 €	227	214 414 €
<b>Total</b>	<b>270</b>	<b>1 329 786 €</b>	<b>256</b>	<b>758 278 €</b>	<b>526</b>	<b>2 088 063 €</b>

Les dépenses totales les plus élevées sont celles des CIF (1,6 million), ce qui s'explique par le fait que la rémunération est prise en charge et par la durée de la formation : la moitié des CIF ont duré plus de 531 heures alors que la valeur médiane est de 24h pour les bilans de compétences et les congés VAE.

64 % des CIF visent un diplôme de niveau III ou plus. 40 % des congés VAE sont sur du niveau III et 39 % sur du niveau V. Les principaux diplômes financés sont le DE Auxiliaire de puériculture (98 actions, dont 79 avec la VAE) et le DE EJE (89 actions, dont 62 avec la VAE).

► **TABLEAU 25 : Répartition des congés individuels selon le type de dossier et le niveau visé**

DOSSIERS	I ET II	III	IV	V	SANS DIPLÔME	TOTAL
CIF	26 %	38 %	9 %	22 %	5 %	100 %
CIF consécutifs à VAE	25 %	37,5 %	0 %	37,5 %	0 %	100 %
Congés VAE	17 %	40 %	4 %	39 %	0 %	100 %
<b>Ensemble</b>	<b>22 %</b>	<b>39 %</b>	<b>7 %</b>	<b>29,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>100 %</b>

Les principaux bénéficiaires de ces formations financées au titre des congés individuels sont les salariés âgés de 35 ans et plus : 42 % des bénéficiaires ont entre 35 et 44 ans et 30 % ont 45 ans et plus. L'âge moyen est de 40 ans.

88 % des bénéficiaires sont des femmes (contre 83 % dans la branche). C'est pour les bilans de compétences que cette part est la plus élevée : 93 % de femmes contre 89 % pour les congés VAE et 81 % pour les CIF.

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. Des associations ont ainsi pu bénéficier de financements supplémentaires à ceux de l'OPCA, pour des formations ou actions portant sur les thématiques suivantes :

- la **gestion associative**,
- la **communication professionnelle**,
- 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 5 770 personnes (5 513 salariés et 261 bénévoles) ont ainsi pu bénéficier d'une action parmi celles citées précédemment.**

► **TABLEAU 26 : Nombre de dossiers et de participants salariés selon la thématique des financements**

THÈMES	DOSSIERS ACCORDÉS		SALARIÉS PARTICIPANTS	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Analyse des pratiques	263	25 %	1 693	31 %
Santé et sécurité au travail	250	24 %	1 357	25 %
Colloques et conférences	146	14 %	338	6 %
Recours	109	11 %	344	6 %
AICR	103	10 %	1 122	20 %
Communication professionnelle	40	4 %	87	2 %
Gestion associative	27	3 %	36	1 %
Soutien au départ en formation	24	2 %	24	0 %
Autres	72	7 %	512	9 %
<b>Ensemble</b>	<b>1 034</b>	<b>100 %</b>	<b>5 513</b>	<b>100 %</b>

Lecture : En 2013, 263 dossiers de demandes de financements ont été accordés par la CPNEF sur la thématique analyse des pratiques. Cela a représenté 1 693 salariés.

En 2013, 1 034 demandes de financement ont été accordées par la CPNEF (soit 40 % de plus qu'en 2012). Les thématiques les plus représentées sont les analyses de la pratiques (263 dossiers accordés) et les formations sur la santé et la sécurité au travail (250 demandes accordées). Le nombre de financements pour ces deux thématiques a plus que doublé par rapport à l'année précédente.

Les actions qui ont touchées le plus grand nombre de salariés sont les analyses de la pratique (1 693 salariés), les formations sur la santé et la sécurité au travail (1 357 salariés contre seulement 99 en 2012) et les AICR (1 122 salariés).

En 2012, 3 232 salariés avaient bénéficié d'une action de formation financée par la CPNEF. En 2013, avec 5 513 salariés, la progression est de 71 %.



### Zoom sur...

L'analyse des pratiques professionnelles n'est pas considérée comme de la formation et ne peut donc pas être financée par Uniformation. Il s'agit d'un accompagnement permettant de décrire et analyser des situations professionnelles, écouter et être entendu, envisager d'autres perspectives de travail, dans le cadre d'un groupe composé de personnes exerçant la même profession.

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 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. Ce dispositif est temporaire : l'ADEC se termine en 2014.

En 2013, 496 employeurs, dans 22 régions, ont pu utiliser ces financements ADEC pour former leur équipe.

**921 stagiaires ont bénéficié d'une formation** (903 salariés et 18 bénévoles) : 588 personnes étaient issues des centres sociaux, 292 des EAJE et 41 des ADSL. 61 % des bénéficiaires avaient entre 26 et 44 ans et 31 % 45 ans et plus.

► **TABLEAU 27 : Age des bénéficiaires**

	MOINS DE 26 ANS	DE 26 À 44 ANS	45 ANS ET PLUS	TOTAL
Taux	8 %	61 %	31 %	100 %

► **TABLEAU 28 : Nombre de participants (salariés et bénévoles) et coût total selon la thématique des financements**

THÈMES	NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES	COÛT TOTAL
Actions d'évaluation destinées aux salariés sans certification professionnelle	15	87 252 €
Actions visant l'acquisition de compétences clés	31	
VAE	36	1,19 million d'€
Certifications professionnelles de niveau inférieur ou égal à III	141	
Certifications professionnelles pour l'exercice des fonctions de direction	39	372 207 €
Actions collectives régionales	677	341 019 €
Diagnostics RH	-	77 373 €
<b>Total</b>		<b>2,06 millions d'euros</b>



**Le coût total des actions financées sur l'année 2013 au titre de l'ADEC est de 2,06 millions d'euros.** Parmi les certifications professionnelles de niveau inférieur ou égal à III, les diplômes les plus représentés sont le DE JEPS (57 actions), le BP JEPS (21 actions) et le CAP petite enfance (14 actions). Parmi les certifications professionnelles pour l'exercice des fonctions de direction, c'est le DES JEPS (20 actions) et le CAFERUIS (8 actions).

Huit associations ont réalisé un diagnostic RH au sein de leurs structures.

# 46 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.....48**  
**La santé des salariés....49**

---



## LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Parmi les 953 associations de la branche ayant répondu au questionnaire<sup>1</sup>, **46 % ont déclaré avoir au moins une instance représentative du personnel au sein de leur association** et 54 % 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)<sup>2</sup> et représentant en matière

d'hygiène, sécurité et conditions de travail santé. Près de 5 % 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 29 : Proportions d'associations ayant élus des délégués du personnel**

EFFECTIFS SALARIÉS	OUI	NON	TOTAL
Moins de 11 salariés	8 %	92 %	100 %
De 11 à 49 salariés	39 %	61 %	100 %
50 salariés et plus	72 %	28 %	100 %
<b>Ensemble</b>	<b>28 %</b>	<b>72 %</b>	<b>100 %</b>

La convention collective prévoit que les associations de 11 à 49 salariés mettent en place un conseil d'établissement. 25 % 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 30 : 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	6 %	94 %	100 %	1 %	99 %	100 %
De 11 à 49 salariés	<b>25 %</b>	75 %	100 %	3 %	97 %	100 %
50 salariés et plus	44 %	56 %	100 %	<b>15 %</b>	85 %	100 %
<b>Ensemble</b>	<b>18 %</b>	<b>82 %</b>	<b>100 %</b>	<b>3 %</b>	<b>97 %</b>	<b>100 %</b>

Lecture : Parmi les structures de moins de 11 salariés, 6 % ont un conseil d'établissement et 1 % ont un comité d'entreprise.

Pour les associations de moins de 10 salariés 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 associations, 17 % déclarent avoir un représentant. Parmi les associations de 10 salariés et plus n'ayant pas d'instances représentatives du personnel, 25 % ont élu un représentant santé. Ces données sont en progression par rapport à 2012.

<sup>1</sup> 1 003 associations de la branche ont répondu au questionnaire mais seulement 953 ont répondu aux questions portant sur les instances représentatives du personnel.

<sup>2</sup> 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.

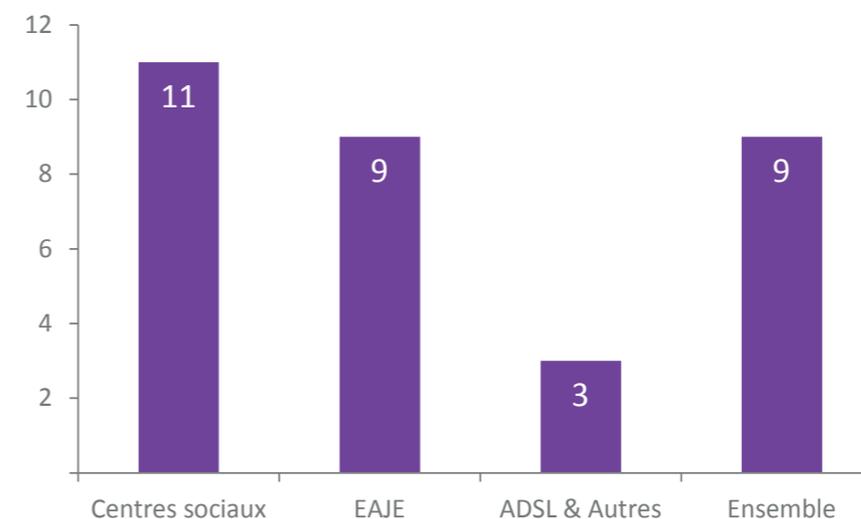
<sup>3</sup> Si à l'issue des deux tours des élections des délégués du personnel, aucun candidat ne s'est présenté, l'employeur établit un procès verbal de carence qu'il affiche dans l'entreprise et dont il transmet copie à l'inspection du travail.

## LA SANTÉ DES SALARIÉS

Pour la deuxième année, l'Observatoire publie les données sur les arrêts maladie, issues des réponses de 878 associations de la branche ayant répondu au questionnaire<sup>4</sup>. Parmi elles, 89 % ont déclaré avoir dû gérer au moins un arrêt maladie au sein de l'équipe salariée, en 2013. 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. Les 11 % d'associations ayant déclaré n'avoir dû gérer aucun arrêt maladie, en 2013, au sein de leur équipe salariée sont toutes des petites structures. 84 % d'entre elles ont moins de 5 ETP et les 16 % restant en ont entre 5 et 12. Proportionnellement, il s'agit plus souvent des ADSL et autres associations (notamment les fédérations) que de centres sociaux et d'EAJE. C'est effectivement cette catégorie de structures qui compte les effectifs ETP les plus restreints, en moyenne.

► **GRAPHIQUE 13 : 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 11 jours et 50 % ont duré plus de 11 jours.

Un arrêt maladie sur deux a duré moins de 9 jours. Notons que la durée des arrêts est un peu plus longue en zone rurale. Parmi les salariés qui se sont arrêtés, 45 % n'ont eu qu'un seul arrêt maladie en 2013.

**47 % des arrêts maladie déclarés dans le questionnaire sont des arrêts de moins de 4 jours.** C'est dans les EAJE que cette

proportion est la plus importante : 50 % d'arrêts courts contre 44 % dans les centres sociaux. Pour les salariés en CDD, 57 % des arrêts maladie sont des arrêts courts. Pour les salariés en CDI, cette part est de 45 %.

**Retrouvez les résultats complets de l'étude santé sur le site Internet [www.cpnf.com](http://www.cpnf.com), dans la rubrique Observatoire.**

<sup>4</sup> 1 003 associations de la branche ont répondu au questionnaire mais seulement 878 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,
- de réfléchir à la mise en place d'un régime de complémentaire santé,
- et d'instaurer des actions permettant aux structures de la branche d'agir en matière de prévention santé au travail.

# 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 Uniformation.

**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 <sup>ème</sup> cycle (Bac +5 et plus)	
Niveau II	Diplômes universitaires de 2 <sup>ème</sup> 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.

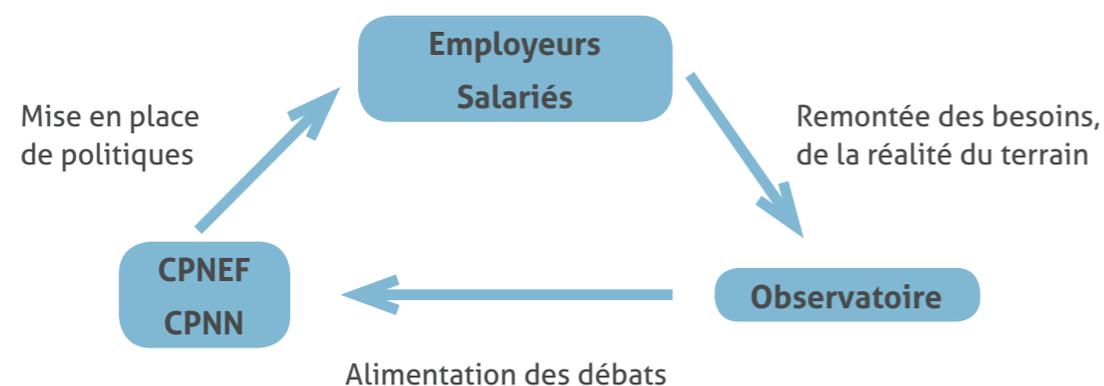
**CIF** : Congé individuel de formation. Il permet au salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de son entreprise.

**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 Emploi Formation de la branche professionnelle des Acteurs du Lien Social et Familial a été créé en 2003 par les partenaires sociaux (le Snaecso et les syndicats de salariés<sup>1</sup>), 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.

<sup>1</sup> Syndicat employeur : Snaecso - 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) - CFTEC (Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et des 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).

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).

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.

En 2013, une "Etude sur les formations en alternance au sein de la branche Alisfa" a été réalisée. Elle s'inscrit dans le cadre d'une réflexion que mène la CPNEF sur le dispositif de formation initiale qu'est l'apprentissage, en lien avec la réforme professionnelle de mars 2014. Cette étude répond à deux objectifs : éclairer la branche sur les opportunités à développer l'apprentissage en plus des dispositifs déjà financés par l'OPCA (contrats et périodes de professionnalisation), et l'informer des conditions de mises en oeuvre de ce dispositif.

En octobre 2012, le gouvernement crée les emplois d'avenir dans le cadre d'une politique en faveur de l'emploi. Les employeurs du secteur non marchand, et donc les associations de la branche, sont principalement concernés par ce dispositif. Pour connaître l'impact de ce nouveau contrat aidé, la CPNEF a mandaté l'Observatoire pour mener une enquête. Un état des lieux sur les recrutements (effectifs, motifs de recrutement et intentions d'embauche) et le profil de ces nouveaux salariés a été mené en 2013. Les questionnements se sont également portés sur le tutorat mis en place pour ces salariés.

Suite aux résultats de cette étude et aux questions soulevées sur le tutorat, les partenaires sociaux ont souhaité approfondir et élargir leur réflexion sur le tutorat. En effet, les contrats aidés sont nombreux dans la branche et impliquent un processus de professionnalisation et d'accompagnement au sein de l'association. De plus, avec la réforme de la formation professionnelle, la désignation d'un tuteur devient obligatoire pour les contrats de professionnalisation. En 2014, une étude a donc été mise en place sur cette thématique. L'objectif est double : dresser un état des lieux du tutorat dans la branche et définir des axes de travail pour enrichir la réflexion des partenaires sociaux.

Pour 2014, une seconde étude a été réalisée sur la thématique du temps partiel. La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi impose, pour les salariés à temps partiel, un seuil minimum hebdomadaire de 24 heures. Conscients des difficultés engendrées par cette durée minimum du travail, les partenaires sociaux de la branche ont signé un accord temporaire permettant une dérogation. Pour pouvoir renégocier cet accord de branche et l'améliorer, la CPNN a mandaté l'Observatoire pour mener une enquête auprès des directeurs de structures sur le temps partiel.

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](http://www.cpnef.com), rubrique Observatoire.

Centres sociaux  
Développement social local  
Accueil jeunes enfants



[www.cpnef.com](http://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](mailto:observatoire@cpnef.com)