



**NOTE DE CADRAGE 2010  
EMPLOI - FORMATION**

# **OBSERVATOIRE**

EMPLOI

FORMATION



**BRANCHE PROFESSIONNELLE DES ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**

**CENTRES SOCIAUX, ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL DE JEUNES ENFANTS, ASSOCIATIONS DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL LOCAL**

Novembre 2011



# Sommaire

<b>LA MÉTHODOLOGIE .....</b>	<b>4</b>
CHAMP DE LA BRANCHE .....	4
RECUEIL DES DONNEES .....	4
<b>LES ASSOCIATIONS DE LA BRANCHE .....</b>	<b>5</b>
EFFECTIFS DE LA BRANCHE .....	5
REPARTITION REGIONALE .....	6
<b>LE CHAMP DE L'ETUDE .....</b>	<b>7</b>
LES ASSOCIATIONS DU CHAMP DE L'ÉTUDE .....	7
LES EFFECTIFS DU CHAMP DE L'ÉTUDE .....	8
LA REPRESENTATION SALARIALE .....	9
<b>L'EMPLOI .....</b>	<b>10</b>
EMPLOIS REPERES ET GENRES .....	10
AGE ET ANCIENNETE .....	11
SENIORS .....	12
TEMPS DE TRAVAIL .....	14
TYPES DE CONTRATS .....	15
CONTRATS AIDES .....	16
RÉMUNÉRATIONS .....	17
SALARIÉS « OCCASIONNELS » .....	18
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS .....	19
NIVEAU DE DIPLÔME .....	20
<b>LA FORMATION .....</b>	<b>22</b>
LES FORMATIONS CONTINUES .....	23
PLAN DE FORMATION .....	24
CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION .....	26
PERIODES DE PROFESSIONNALISATION .....	27
DIF PRIORITAIRES .....	28
CONGES INDIVIDUELS .....	29

# LA MÉTHODOLOGIE

## RECUEIL DES DONNEES

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 deux sources :

- Le **bordereau annuel de l'Observatoire**

Comme chaque année, un questionnaire a été envoyé aux associations qui composent notre branche professionnelle. Cette année, il s'agissait de près de 1600 Centres Sociaux ou Associations de Développement Social Local et de plus de 2600 Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants. Elles étaient invitées comme chaque année à y indiquer des informations sur leur association, et à y détailler pour l'ensemble des salariés ayant travaillé pour l'association en 2010 le poste, le type de contrat, le temps de travail, la rémunération, etc.

Elles ont été 915 à retourner le bordereau 2010 : 400 Centres Sociaux, 372 EAJE et 143 fédérations ou Associations de Développement Social Local (ADSL).

Comme les années précédentes, grâce aux données fournies par Habitat Formation sur les effectifs des associations, l'échantillon est pondéré selon la taille et le type d'associations (Centre social, EAJE, autres associations).

- Le **bilan annuel du compte de groupe et des comptes individuels** livré par Habitat Formation à la CPNEF.

Il a permis de construire la totalité de la partie consacrée à la formation continue puisqu'il décrit l'ensemble des actions de formation suivies par les salariés des 2378 associations cotisantes à l'OPCA en 2010 : 1311 EAJE et 1371 Centres Sociaux ou Associations de Développement Social Local.

## CHAMP DE LA BRANCHE

La branche recouvre **l'ensemble des associations à but non lucratif (et leurs salariés) soumises 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 et socioculturels, d'Associations de Développement Social Local (ADSL), et les établissements associatifs d'accueil de jeunes enfants<sup>2</sup>.

Les informations combinées transmises par l'OPCA choisi par la branche (Habitat Formation), par le syndicat employeur (SNAECISO) et par l'INSEE<sup>3</sup> nous permettent d'estimer à plus de 4200 le nombre d'associations employeurs relevant en 2010 du champ d'application. Le nombre d'associations inclus dans le champ de la branche a diminué entre 2009 et 2010 car un important travail de nettoyage a permis d'affiner les informations et d'éliminer des doublons ou des associations ayant disparu entre temps.

NB: L'appellation «centes sociaux» renvoi ici aux structures associatives déclarées comme employeurs et non aux établissements ayant obtenu un agrément de la CAF .

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

<sup>2</sup>Se référer au préambule de la Convention Collective qui délimite de façon précise le champ d'application

<sup>3</sup>L'INSEE a fourni à la CPNEF un fichier contenant l'ensemble des associations dont le code NAF correspond aux établissements associatifs d'accueil de jeunes enfants.

# LES ASSOCIATIONS DE LA BRANCHE

## EFFECTIFS DE LA BRANCHE

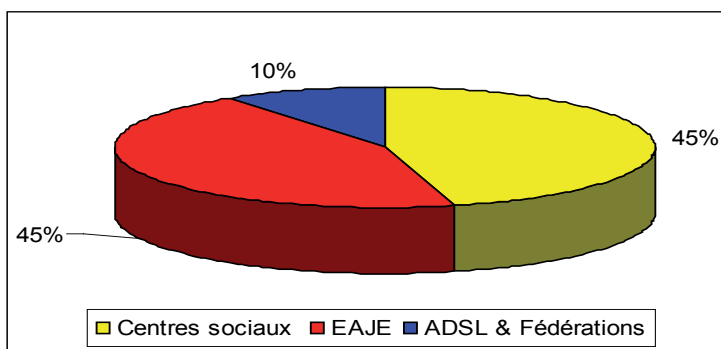
D'après les informations dont nous disposons, il semble qu'environ 4250 associations relèvent du champ d'application de la Convention Collective : 2625 Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants, 1154 Centres Sociaux, 416 Associations de Développement

Social Local et 60 fédérations (de Centres Sociaux ou de crèches parentales).

Depuis 2008, **les Centres Sociaux** ne sont plus majoritaires parmi les associations de la branche, puisqu'ils représentent, en 2010, **27% des associations de la branche (et les EAJE 62%)**.

En ce qui concerne la taille, les centres sociaux sont en moyenne de taille supérieure aux établissements d'accueil de jeunes enfants. En effet, si nous tenons compte de l'ensemble des salariés ayant travaillé dans une association de la branche en 2010, les centres sociaux emploient en moyenne 33 salariés, les établissements d'accueil de jeunes enfants emploient en moyenne 14 salariés et les associations de développement social local emploient 17 salariés.

Graphique 1 : Répartition des effectifs salariés selon le type d'associations



Note :

ADSL : Associations de Développement Social Local

EAJE : Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants

Fédérations : fédérations locales de la FCSF ou de l'ACEPP

**A partir de 2010, malgré la taille moyenne des centres sociaux plus importante que celle des établissements d'accueil de jeunes enfants, les salariés des EAJE deviennent pour la première fois aussi nombreux que ceux des centres sociaux.**

Ceci est principalement dû à la diminution du nombre de centres sociaux constituant la branche en 2010 par rapport à 2009.

## LE CHAMP DE L'ETUDE

Etant 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 2802 associations adhérentes à l'OPCA et/ou au SNAEC SO**.

## REPARTITION REGIONALE

Graphique 2 : Nombre potentiel d'associations selon les régions



Tableau 1 : Nombre d'établissements selon les types d'associations et les régions

	Centres sociaux	EAJE	ADSL		Centres sociaux	EAJE	ADSL
Alsace	40	102	16	Languedoc Roussillon	27	<b>122</b>	19
Aquitaine	57	<b>156</b>	13	Limousin	6	36	0
Auvergne	24	49	6	Lorraine	47	75	13
Bourgogne	43	43	11	Midi Pyrénées	24	<b>205</b>	16
Bretagne	44	<b>136</b>	19	Nord pas de Calais	<b>119</b>	83	36
Centre	18	62	17	PACA	<b>114</b>	<b>272</b>	80
Champagne Ardenne	25	32	9	Pays de Loire	80	<b>160</b>	19
Corse	5	30	1	Picardie	24	51	4
Franche Comté	25	23	6	Poitou Charente	72	84	16
Basse Normandie	11	49	0	Rhône Alpes	<b>181</b>	<b>419</b>	61
Haute Normandie	28	63	6	Outremer	1	11	2
Ile de France	<b>139</b>	<b>362</b>	106	Total	1154	2625	476

Source : bases Observatoire 2010, Habitat Formation 2010, INSEE

Le nombre d'établissements d'accueil de jeunes enfants est particulièrement important en Rhône-Alpes, PACA, Midi-Pyrénées, Pays de Loire, Aquitaine ainsi qu'en Bretagne et Languedoc-Roussillon (par rapport au nombre total d'associations dans ces deux régions).

# LE CHAMP DE L'ÉTUDE

## LES ASSOCIATIONS DU CHAMP DE L'ÉTUDE

Le champ de l'étude recouvre 2802 associations : 1379 EAJE, 963 Centres Sociaux, et 460 Associations de Développement Social Local et fédérations.

La moitié des associations appliquent la convention collective depuis moins de 5 ans. Mais l'ancienneté est en lien direct avec l'histoire de la branche professionnelle. 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 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 5 ans et 25% depuis plus de 24 ans. La moitié des associations de développement local l'appliquent depuis au moins 8 ans et la moitié des EAJE depuis moins de 2 ans.

Tableau 2 : Répartition selon les zones géographiques et les types d'associations

Zones géographiques	Centres sociaux	EAJE	ADSL
rurale	34%	45%	15%
semi urbaine	13%	18%	16%
urbaine	32%	35%	60%
urbaine sensible	20%	3%	9%
Total	100%	100%	100%

Les associations de la branche tissent du lien social et familial sur l'ensemble du territoire français. 34% des centres sociaux sont implantés en zone rurale, 32% en zone urbaine, 20% sur des zones dites «sensibles» et 13% en zone semi-urbaine. Les autres associations de la branche sont moins souvent implantées dans les zones «sensibles» (9% des ADSL et seulement 3% des EAJE). Les Associations de Développement Social Local se trouvent principalement dans les zones urbaines (60% d'entre elles) tandis que les EAJE sont très présents en zone rurale (45% d'entre eux), mais également en zone urbaine (35%).

### Le secteur petite enfance :

Près des trois quart des EAJE de la branche sont en gestion associative, le quart restant étant en gestion associative parentale.

Les EAJE sont principalement des «multi-accueils» (69% d'entre eux), puis des crèches collectives (14%) et des haltes-garderies (9%). Les 8% restant étant par exemple des jardins d'enfants, des Relais d'Assistantes Maternelles, ou encore des LAEP (lieux d'accueil enfants-parents).

Comme nous l'avons constaté précédemment le secteur petite enfance s'est fortement développé depuis 2007, à tel point qu'aujourd'hui les EAJE représentent 49% du champ de l'étude et les centres sociaux 34%. Mais 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 (que ce soit des centres de loisirs maternels mais également des lieux d'accueil réguliers).

Ainsi en 2010, 56% des centres sociaux proposaient un service petite enfance aux habitants. Dans 42% des cas il s'agissait d'un multi-accueil et 23% d'une halte-garderie. La présence de service à destination de la petite enfance n'est pas homogène sur le territoire. Ainsi dans certaines régions, moins de 30% des centres sociaux proposent un accueil de jeunes enfants : c'est le cas de l'Aquitaine, l'Auvergne, la Bretagne et la Picardie. A l'inverse, dans certaines régions, plus de 60% des centres sociaux déclarent offrir ce type de service : le Centre, la Basse et Haute Normandie, le Midi-Pyrénées et surtout le Nord-Pas-de-Calais (76% d'entre eux).

## LES EFFECTIFS DU CHAMP DE L'ETUDE

Le nombre de salariés parmi ces associations atteint, en 2010, plus de 61 000 salariés. Il s'agit d'un effectif cumulé de 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 **25 000**.

Par rapport à 2009, nous pouvons observer une stabilisation des effectifs salariés mais une augmentation des effectifs ETP (+8%).

La stabilisation des effectifs malgré l'accroissement du nombre global d'associations (+7%) est le résultat : de la diminution du nombre de centres sociaux (-4%) et de leur taille moyenne, qui est juste compensée par l'augmentation du nombre d'EAJE (+10%) qui restent de taille inférieure aux centres sociaux.

La **masse salariale** de ces associations est estimée à **590 millions d'euros** (ce qui correspond à une augmentation de 8% entre 2009 et 2010). La masse salariale moyenne par structure est de 210 000 €, soit une augmentation de 2% entre 2009 et 2010.

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.

**Les données suivantes concerneront donc les 51 000 salariés hors « occasionnels ».**

On considère comme « occasionnels » :

- tous les salariés en Contrat Engagement Éducatif,
- les salariés qui cumulent un intitulé de poste qui spécifie un poste en ALSH, camp, ..., plus un CDD et un temps de travail inférieur à 560 heures dans l'année.

Tableau 3 : Taille des associations en ETP (hors « occasionnels »)

Effectifs ETP	Centres Sociaux	EAJE	Autres associations
Moins de 5	20%	23%	69%
5 à 9	38%	59%	23%
10 à 19	30%	15%	6%
20 à 49	11%	2%	1%
50 et plus	1%	1%	1%
Total	100%	100%	100%

Lecture : 20% des Centres Sociaux, 23% des EAJE, et 69% des autres associations emploient moins de 5 ETP.

Les associations de la branche emploient en moyenne 9 ETP : 11 ETP en moyenne dans les Centres Sociaux, 8 ETP dans les EAJE, et 7 ETP dans les autres associations.

Les écarts entre ETP et effectifs salariés sont importants dans la branche, et ce principalement dans les Centres Sociaux puisqu'ils emploient en moyenne 26 salariés (hors « occasionnels »), les EAJE et autres associations emploient en moyenne respectivement 14 et 12 salariés.

Nous observons en 2010 une légère augmentation du nombre d'ETP moyen dans les EAJE et les autres associations, mais une diminution dans les centres sociaux.

## LA REPRESENTATION SALARIALE

Parmi les 915 associations ayant répondu au questionnaire, 5% comptent dans leurs effectifs des salariés délégués syndicaux (chiffres identiques à 2008) et plus d'un quart ont élu des représentants du personnel.

Tableau 4 : Proportion d'associations ayant organisé des élections de représentants du personnel selon leur taille

Effectifs salariés déclarés	Election de représentants du personnel		
	non	oui	Total
Moins de 5	100%	0%	100%
5 à 9	93%	7%	100%
10 à 19	82%	18%	100%
20 à 49	49%	51%	100%
50 et plus	22%	78%	100%
Total	74%	26%	100%

Cette représentation des salariés dépend fortement de la taille des associations, puisque l'organisation d'élection n'est obligatoire qu'à partir de 10 salariés.

On constate en effet que la proportion d'associations ayant organisé des élections augmente avec la taille : nulle dans les associations de moins de 5 salariés à 78% dans les associations de 50 salariés et plus.

A l'exception de la tranche d'effectifs «10 à 19», la proportion d'associations ayant élu des représentants du personnel en 2010 s'est accru par rapport à 2009.

Il reste toutefois 42% d'associations de 20 salariés et plus à ne pas avoir élu de représentants. Ce constat pourrait s'expliquer par une absence de candidats lors de l'organisation des élections mais seulement 7% d'entre elles ont été contraintes d'établir un procès verbal de carence<sup>4</sup>.

Tableau 5 : Constitution de Comité d'Entreprise et de Conseil d'Etablissement selon la taille des associations

Effectifs salariés déclarés	Conseil d'Etablissement	Comité d'Entreprise	aucun des deux	Total
Moins de 5	4%	-	96%	100%
5 à 9	7%	-	93%	100%
10 à 19	10%	1%	89%	100%
20 à 49	29%	3%	68%	100%
50 et plus	44%	17%	39%	100%
Total	17%	3%	80%	100%

La Convention Collective prévoit que les associations de 11 à 49 salariés doivent mettre en place un Conseil d'Etablissement, et la loi rend obligatoire la création d'un Comité d'Entreprise<sup>5</sup> pour les associations de plus de 50 salariés.

La présence de Conseil d'Etablissement ou Comité d'Entreprise est très rare dans les associations de la branche (17% d'entre elles), à l'exception des associations de plus de 50 salariés qui sont 44% à avoir mis en place un Conseil d'Etablissement et 17% un Comité d'Entreprise (mais elles ont une obligation légale d'en constituer un).

Par ailleurs, seulement 4% des associations répondantes de plus de 50 salariés ont mis en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

<sup>4</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.

<sup>5</sup> Le Comité d'Entreprise et le Conseil d'Etablissement sont des institutions représentatives du personnel. L'employeur a pour obligation d'informer ou de consulter le CE sur divers projets (modification du règlement intérieur, modification de l'organisation du travail, travaux ...)

## EMPLOIS REPERES ET GENRE

**82% des salariés de la branche<sup>6</sup> sont des femmes.** Cette proportion atteint 97% dans les Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants, 76% dans les Centres Sociaux, et 69% dans les autres Associations de Développement Social Local. La proportion de femmes en fonction du type d'associations est restée stable depuis l'année précédente. Toutefois, l'ensemble de la branche poursuit le phénomène de féminisation avec l'arrivée progressive des EAJE au sein des associations qui la composent.

L'année 2009 avait été marquée par un basculement d'une part des «animateurs» vers les «animateurs d'activité». Nous observons en 2010 à nouveau des proportions proches de celles connues les années précédentes, ce qui laisse penser que le phénomène observé en 2009 n'était qu'un incident peut-être dû au changement d'intitulé de l'emploi repère «assistant d'animation» vers «animateur d'activité».

Tableau 6 : Répartition des salariés (personnes physiques) selon l'emploi repère et le type de structures (en %)

Emplois repères	Centres sociaux	EAJE	Autre ADSL	Ensemble des structures
Directeur	4%	5%	6%	5%
Cadre fédéral	0%	0%	5%	1%
Coordinateur	4%	2%	5%	3%
Animateur	21%	5%	19%	15%
Animateur d'activité	34%	18%	16%	26%
Intervenant technique	11%	3%	10%	8%
Personnel administratif	10%	4%	17%	9%
Auxiliaire petite enfance	5%	36%	4%	16%
Educateur petite enfance	2%	13%	2%	6%
Agent de service et maintenance	9%	11%	15%	11%
Hors nomenclature	0%	2%	4%	1%
Ensemble	100%	100%	100%	100%
Nombre d'ETP par type d'associations	11 000	10 000	4 000	25 000

**La branche compte 7% de cadres (13% parmi les hommes et 6% parmi les femmes).** Cette proportion atteint 6% dans les Centres Sociaux, 5% dans les EAJE et 15% dans les autres ADSL.

Tableau 7 : Répartitions des salariés selon le secteur d'intervention et le type d'associations

Secteurs	Centres sociaux	EAJE	ADSL & autres	Ensemble
Technique / Administratif	21%	4%	22%	14%
Enfance/Jeunesse	42%	4%	14%	21%
Adultes / Insertion	14%	0%	18%	8%
Petite enfance	10%	88%	22%	47%
Autre	7%	2%	21%	7%
Multi-secteurs	6%	1%	2%	3%
Total	100%	100%	100%	100%

Alors que dans les ADSL, les secteurs occupent une place homogène, nous constatons que le secteur «Enfance/jeunesse» occupe plus de 40% des salariés.

## AGE ET ANCIENNETE

**Les salariés de la branche sont âgés en moyenne de 36 ans** : 34 ans dans les Centres Sociaux, 36 ans dans les Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants, et 39 ans dans les Associations de Développement Social Local.

L'âge moyen des salariés est stable depuis plusieurs années.

Les hommes sont âgés en moyenne de 34 ans et les femmes de 36 ans.

**La population salariée est jeune** : 23% des salariés de la branche sont âgés de moins de 24 ans, alors que cette tranche d'âge ne concerne que 9% de l'ensemble des salariés français<sup>7</sup>.

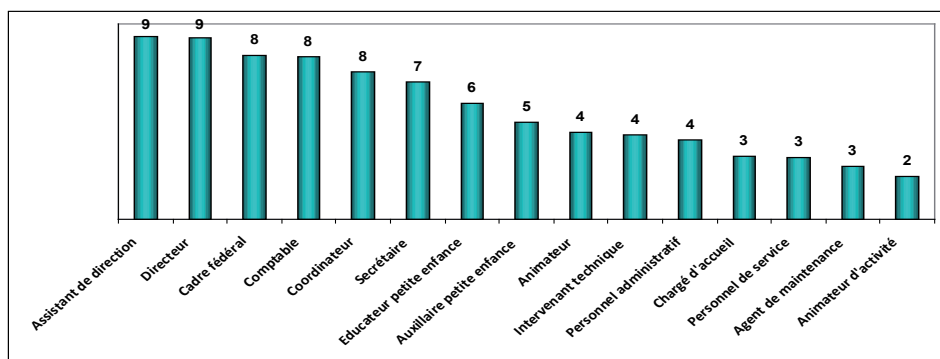
Ce sont les directeurs et les cadres fédéraux (45 ans) qui ont l'âge moyen le plus élevé. Suivis par les comptables (42 ans), les intervenants techniques et les secrétaires (41 ans). Les animateurs d'activités sont les salariés les plus jeunes en moyenne (29 ans).

**L'ancienneté moyenne** des salariés (hors « occasionnels ») dans l'association qui les emploie est de **4 ans**. La moitié des salariés est employée par l'actuelle association depuis moins d'un an et demi, et un quart sont présents depuis plus de 6 ans. Ces données sont également identiques à celles de 2009.

L'ancienneté moyenne varie :

- Selon les emplois repères : de 2 ans pour les animateurs d'activités à 9 ans pour les directeurs et les assistants de direction ;

Graphique 3 : Ancienneté moyenne des salariés selon l'emploi repère (en années)



- Selon le sexe : de 4,6 ans pour les femmes et 3,6 ans pour les hommes ;
- Selon les types de contrats : de 7 ans pour les salariés en CDI, 3 ans pour les CDII<sup>8</sup>, à 1 an pour les CDD ;
- Selon les types d'associations : de 5 ans dans les Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants et dans les Associations de Développement Social Local, et de 4 ans dans les Centres Sociaux.

L'ancienneté selon les emplois repères varie parfois selon les types d'associations : c'est le cas des « directeurs » (ancienneté moyenne de 8 ans dans les Centres Sociaux et de 10 ans dans les EAJE et les ADSL), des « animateurs d'activités » (1 an et demi dans les Centres Sociaux et 3 ans dans les EAJE et les ADSL), et des « secrétaires » (7 ans et demi dans les Centres Sociaux et 4 ans dans les EAJE).

<sup>7</sup> Source : Insee, enquêtes Emploi du 1er au 4ème trimestre 2009.

<sup>8</sup> CDII : contrat à durée indéterminée intermittent

## SENIORS

La notion de « seniors » fait référence le plus souvent aux salariés de plus de 55 ans, et parfois de plus de 50 ans. Nous prendrons donc en compte ces deux tranches d'âge dans cette description des seniors de notre branche.

Les salariés âgés de 50 à 54 ans représentent 8,5% des salariés<sup>9</sup>, et les plus de 55 ans 7%. Les plus de 55 ans sont âgés en moyenne de 58 ans (80% d'entre eux ont moins de 60 ans).

Bien que nous soyons dans le cadre d'une branche « jeune », la proportion des salariés de plus de 50 ans atteint donc près de 16%, alors qu'elle s'élève à 25% dans l'ensemble de la population active occupée française<sup>8</sup>.

Tableau 8 : Répartition des salariés selon le type d'associations et l'âge des salariés

	moins de 50 ans	50 à 54 ans	55 ans et plus	Total
Centres Sociaux	84,7%	8,0%	7,3%	100%
EAJE	86,2%	8,4%	5,4%	100%
Autres associations	79,3%	9,9%	10,8%	100%
Ensemble	84,4%	8,4%	7,2%	100%

Par rapport à l'année précédente, la proportion des salariés de plus de 50 ans est restée stable dans les centres sociaux et les ADSL mais a diminué dans les EAJE (de 17% en 2009 à 14% en 2010).

Tableau 9 : Répartition des salariés selon l'emploi repère et l'âge

Emplois repères	moins de 50 ans	50 à 54 ans	55 ans et plus	Total
Animateur d'activité	92%	4%	4%	100%
Animateur	91%	5%	4%	100%
Auxiliaire petite enfance	89%	7%	4%	100%
Educateur petite enfance	88%	7%	5%	100%
Coordinateur	83%	9%	8%	100%
Assistant de direction	83%	10%	7%	100%
Personnel administratif	83%	8%	9%	100%
Chargé d'accueil	78%	15%	7%	100%
Comptable	75%	15%	10%	100%
Personnel de service	75%	14%	12%	100%
Secrétaire	74%	13%	13%	100%
Agent de maintenance	72%	16%	12%	100%
Intervenant technique	71%	14%	15%	100%
Directeur	68%	18%	14%	100%
Cadre fédéral	62%	22%	16%	100%
Total	84%	8%	7%	100%

Les « seniors » sont principalement positionnés sur des emplois repères de cadre fédéral (38% de 50 ans et plus), de directeurs (32% de 50 ans et plus), d'agents de maintenance (28% de 50 ans et plus) et d'intervenants techniques (29% de 50 ans et plus), et liés à des postes administratifs (chargés d'accueil, comptables).

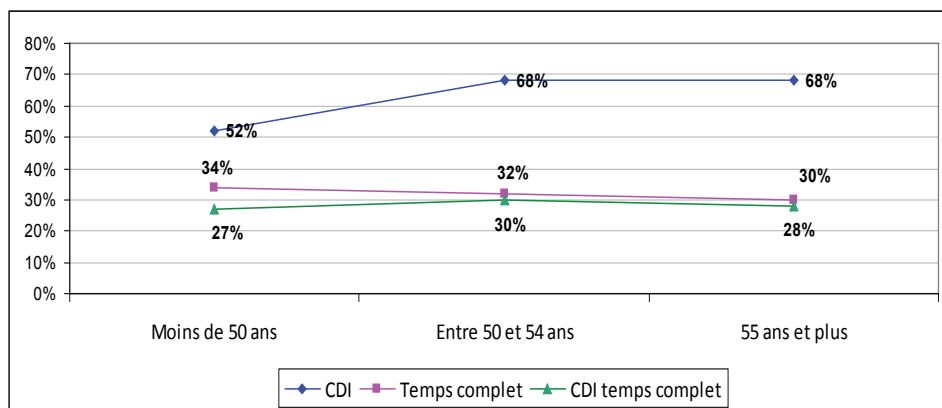
A l'exception des intervenants techniques, les plus de 50 ans sont très peu nombreux sur les emplois repères en lien direct avec le public (Assistants d'animation, Animateurs, Educateurs petite enfance, Auxiliaires petite enfance).

## SENIORS

La proportion de seniors, et particulièrement celle des 50-54 ans, est plus élevée chez les femmes que chez les hommes :

9% de 50-54 ans chez les femmes contre 7% chez les hommes.

Graphique 4 : Type de contrat et temps de travail selon les tranches d'âge



Plus on avance en âge, plus la proportion de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) s'élève : de 52% chez les salariés de moins de 50 ans à 68% chez les salariés âgés de plus de 50 ans.

A l'inverse, la proportion de salariés travaillant à temps complet diminue avec l'avancée en âge : de 34% chez les moins de 50 ans à 30% chez les 55 ans et plus.

Au total, les proportions de salariés en CDI temps complet sont presque identiques (27%) chez les salariés âgés de moins de 50 ans et les salariés de plus de 55 ans. Seuls les salariés âgés de 50 à 54 ans sont un peu plus souvent en CDI temps complet (30%).

Les seniors sont moins souvent en contrats aidés que les autres salariés de la branche (14% pour les salariés de moins de 50 ans, 12% chez ceux âgés de 50 à 54 ans, et 8% pour les salariés de plus de 55 ans).

Il est à noter que seulement 17% des départs des plus de 55 ans ont été motivés par un départ à la retraite alors qu'il s'agit dans 66% des cas d'une fin de contrat à durée déterminée. La proportion de départs à la retraite des seniors de 55 ans et plus se situe entre 15% et 20% depuis 2008. Globalement, en 2010, ce sont moins de 1% des salariés de la branche (hors « occasionnels ») qui sont partis à la retraite.

La problématique des départs à la retraite concerne donc peu notre branche professionnelle même si certains emplois repères sont davantage touchés que d'autres. C'est ainsi le cas des comptables dont 60% des départs sont motivés par un départ à la retraite.

Les directeurs, dont la tranche des 55 ans et plus représente pourtant 16% des effectifs, semblent peu concernés pour le moment par ces questions. Ainsi, en 2010, moins de 1% des directeurs présents dans les associations sont partis à la retraite en 2010. Et seulement 29% des départs de directeurs de 55 ans et plus l'ont été pour un départ en retraite, mais 43% pour une fin de contrat (fin de CDD) et 23% pour une rupture conventionnelle.

## TEMPS DE TRAVAIL

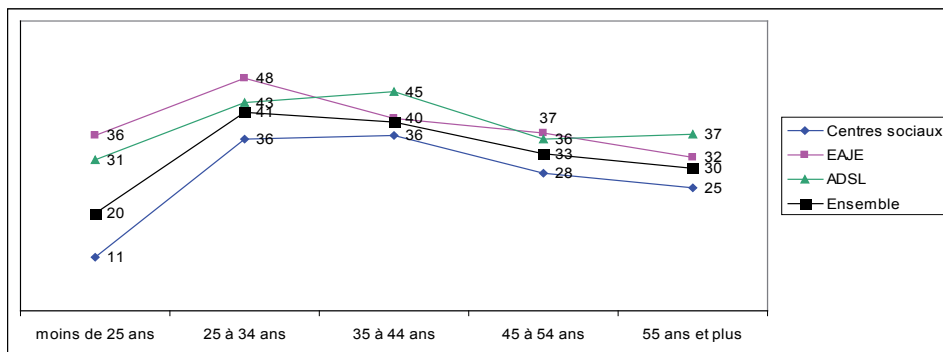
**34% des salariés<sup>10</sup> travaillent à temps plein<sup>11</sup>.** Les proportions de salariés à temps complet varient de 27% dans les Centres Sociaux à 40% dans les Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants et 41% dans les Associations de Développement Social Local.

**Nous observons en 2010 une augmentation de la proportion de salariés à temps complet** due non seulement à un accroissement du nombre d'EAJE dans le champ de l'étude (dont la part de temps plein est plus élevée que la moyenne) mais également à une hausse de la proportion de temps plein dans ces mêmes associations.

**Les hommes travaillent davantage à temps plein que les femmes (38% contre 33%).** Les situations varient selon les types de structures :

- dans les centres sociaux et les Associations de Développement Social Local, les hommes sont plus souvent à temps complet : 35% des hommes contre 24% des femmes dans les centres sociaux - et 50% des hommes contre 36% des femmes dans les ADL.
- dans les établissements d'accueil de jeunes enfants, la situation s'inverse : 27% des hommes travaillent à temps plein contre 41% des femmes. Dans ce secteur les hommes sont rares et occupent principalement des postes de personnel de service ou d'intervenants techniques qui sont habituellement à temps partiel.

Graphique 5 : Proportion de salariés à temps complet selon les tranches d'âge



*Lecture : Dans les centres sociaux, 11% des moins de 25 ans travaillent à temps complet*

Globalement, les salariés les plus souvent amenés à travailler à temps partiel sont ceux âgés de moins de 25 ans (80% d'entre eux) et ceux le plus souvent à temps complet sont les salariés âgés de 25 à 34 ans. Après 35 ans, la proportion de salariés à temps complet diminue de 40% à 30%.

C'est dans les centres sociaux que l'écart entre les moins de 25 ans et les autres salariés est le plus important puisque 11% des moins de 25 ans travaillent à temps complet contre 36% des 25-34 ans. Dans les EAJE, 36% des moins de 25 ans travaillent à temps complet contre 48% des 25-34 ans.

Mais dans les EAJE, la chute de la proportion de temps complet après 35 ans est la plus marquée.

La proportion de salariés à temps complet varie fortement selon les emplois repères et selon les types d'établissements: près de 90% des directeurs travaillent à temps complet dans les Centres Sociaux et les ADL, mais seulement 67% d'entre eux dans les EAJE. A l'inverse, les salariés positionnés sur les emplois repères «d'auxiliaire petite enfance» et «d'intervenant technique» travaillent plus souvent à temps complet dans les EAJE.

<sup>10</sup> Rappel : hors salariés « occasionnels » - cf. page 7

<sup>11</sup> 82% de la population active occupée française travaillent à temps complet (Insee, enquête emploi 2007).

Cf. « Le temps partiel dans notre branche est-il subi ou choisi ? », [www.cpnf.com](http://www.cpnf.com) rubrique Observatoire.

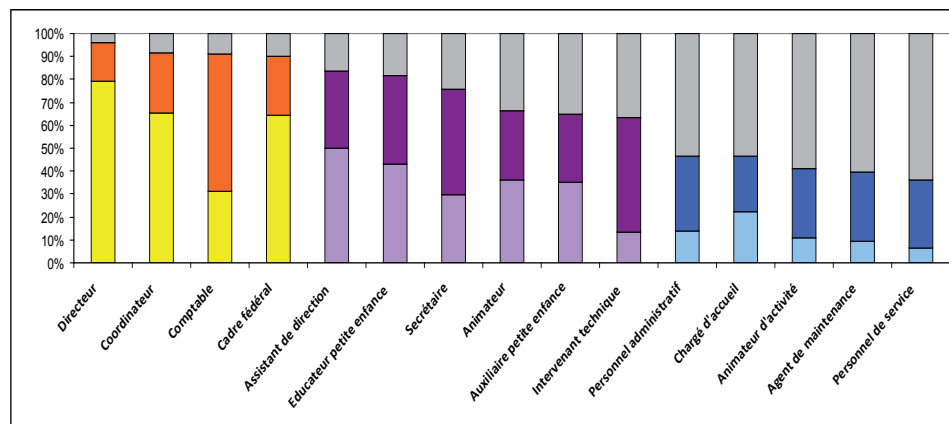
## TYPES DE CONTRAT

**60% des salariés<sup>12</sup> sont en contrat à durée indéterminée.** Cette proportion qui atteignait 52% en 2007 ne cesse de progresser depuis, et se rapproche des résultats nationaux (en 2009, 78% des salariés français bénéficient d'un CDI). Elle atteint 66% dans les Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants, 54% dans les Associations de Développement Local, et 58% dans les Centres Sociaux. La croissance la plus forte s'observe dans les centres sociaux (+10 points) mais résulte principalement d'une hausse des CDII (contrat à durée indéterminé intermittent).

**Les femmes sont embauchées davantage en contrats à durée indéterminée que les hommes dans les Centres Sociaux** (49% contre 46%).

**28% des salariés sont employés en CDI temps plein** (pour la première fois depuis 2003 ce chiffre décolle des 25%). Parmi l'ensemble des salariés français travaillant dans une Très Petite Entreprise, 59% étaient employés en CDI temps complet en 2004. La proportion de salariés en CDI temps plein n'atteint que 23% dans les Centres Sociaux, 32% dans les Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants, et 34% dans les Associations de Développement Social Local.

Graphique 6 : Proportion de salariés en CDI selon la nomenclature (en %)



Clair = % de CDI temps plein    Foncé = % de CDI temps partiel    Gris = % de CDD

Trois ensembles de postes apparaissent :

- Des postes de direction (directeur, coordinateur) et de comptables. Si on ajoute les CDI temps complets et les CDI temps partiels, ils sont plus de 90% à être embauchés en CDI. Parmi eux, se distinguent les comptables dont la proportion de CDI temps plein n'atteint que 31%.
- Ceux dont les proportions de salariés en CDI se situent entre 50% et 90%. Ce sont les animateurs, les éducateurs petite enfance, les auxiliaires petite enfance, les secrétaires, les intervenants techniques. A l'exception des intervenants techniques, leurs proportions de CDI temps plein se situent entre 30% et 50%.
- Enfin, ceux dont la proportion de CDI est inférieure à 50%, et la part de CDI temps plein inférieure à 20%. Il s'agit pour la plupart de postes qui nécessitent, pour leur fonctionnement, des salariés moins présents dans l'association et moins en lien avec le projet de l'association.

## CONTRATS AIDES

**Les contrats aidés concernent 13% des salariés<sup>13</sup>.** Cette proportion s'élève à 13% parmi les femmes et à 15% parmi les hommes.

Les contrats aidés atteignent 16% dans les Associations de Développement Social Local, 15% dans les Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants et 12% dans les Centres Sociaux.

Tableau 10 : Répartition des salariés de la branche selon le type de contrats aidés et le type d'associations

	Centres sociaux	EAJE	ADSL
CUI - CAE	88%	88%	81%
CUI - CIE	2%	3%	2%
Contrat de professionnalisation	1%	2%	2%
Adulte relais	3%	0%	2%
Apprentissage	1%	3%	0%
Emploi jeune	0%	0%	1%
Tremplin	2%	1%	4%
FONJEP	0%	0%	0%
CI-RMA	0%	0%	0%
C. Avenir	1%	1%	2%
Autres c. aidés	1%	1%	6%
Total	100%	100%	100%

En 2010, le CUI-CAE (contrat unique d'insertion - Contrat d'Accompagnement vers l'Emploi) concernait 87% des salariés bénéficiant d'un contrat aidé et 12% de l'ensemble des salariés de la branche.

Lecture : 88% des contrats aidés en cours en 2010 dans les Centres Sociaux concernaient un contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Tableau 11 : Répartition des salariés selon le type de contrat et la catégorie de postes (en %)

Emplois repères regroupés	% contrats aidés	Remarques
Direction	2%	dont 61% de CUI - CAE et 17% de tremplin
Animation	13%	dont 87% de CAE et 3% d'adultes relais
Administration	14%	dont 84% de CAE et 6% de CUI - CIE
Petite enfance	9%	dont 88% de CAE et 3% de contrats de profes.
Service	31%	dont 90% de CAE
Ensemble	13%	dont 87% de CAE

### Note méthodologique (emplois repères regroupés) :

Les Emplois repères de la CCN des acteurs du lien social et familial ont été regroupés de la façon suivante :

**Direction** = Directeur – Cadre fédéral – Coordinateur

**Animation** = Animateur – Animateur d'activités – Intervenant technique

**Personnel administratif** = Assistante de direction – Chargé d'accueil – Comptable – Personnel administratif – Secrétaire

**Petite enfance** = Auxiliaire petite enfance – Educatrice de jeunes enfants

**Personnel de service** = Personnel de service – Agent de maintenance

Ce sont les personnels de service et agents de maintenance qui bénéficient le plus des contrats aidés (31% d'entre eux). La proportion de contrats aidés n'atteint que 9% parmi les salariés positionnés sur les emplois repères « d'Educateur petite enfance » ou « Auxiliaire petite enfance » et 2% parmi les salariés occupant un poste de direction ou d'encadrement (Directeur, Cadre fédéral, ou Coordinateur).

<sup>13</sup> Rappel : hors salariés « occasionnels » - cf. page 7

## RÉMUNÉRATIONS

**Le salaire horaire brut moyen** (incluant RIS et indemnités éventuelles) **des salariés de la branche<sup>14</sup> est de 12€<sup>15</sup>** et la moitié des salariés perçoivent moins de 10,25€ de l'heure. Le salaire horaire brut moyen atteint 11€ dans les EAJE, 12€ dans les Centres Sociaux, et 14€ dans les Associations de Développement Social Local. Il varie fortement selon les emplois repères : de 9€ pour les animateurs d'activités à 22€ pour les directeurs.

Tableau 12 : Salaires horaires bruts moyens selon les emplois repères en 2008, 2009, et 2010 et évolutions 2008/2010

Emploi repère	Centres sociaux				EAJE			
	2008	2009	2010	Evolution 2008-2010	2008	2009	2010	Evolution 2008-2010
Directeur	21,2	22,5	21,7	0,5%	16,5	19,2	18,4	1,9%
Coordinateur	15,3	15,8	15,5	non significatif	14,8	16,2	15,7	0,9%
Animateur	12,4	12,9	12,3	non significatif	9,9	12,3	10,8	0,9%
Intervenant technique	16,6	16,9	14,5	-2,1%	15,5	15,6	14,7	non significatif
Assistant de direction	13,3	13,8	14,0	0,7%	12,3	12,8	13,2	0,9%
Comptable	13,7	14,2	14,3	0,6%	13,7	13,5	14,1	non significatif
Educateur petite enfance	13,5	13,8	13,6	non significatif	12,3	13,4	13,2	0,9%
Personnel de service	9,6	9,8	9,3	-0,3%	10,0	9,7	9,2	non significatif
Total	12,1	12,1	11,9	-0,2%	11,0	11,4	11,1	non significatif

Lecture : Seuls les emplois repères dont les évolutions sont significatives apparaissent dans ce tableau.

Le salaire horaire brut moyennes «directeurs de centres sociaux atteignait 21,2€ en 2008 et 21,7€ en 2010.

Pour la plupart des emplois repères, les écarts de salaires horaires bruts moyens entre 2008 et 2010 ne sont pas statistiquement différents : soit que les écarts ne sont pas suffisamment importants, soit que les échantillons ne comportent pas suffisamment d'individus (comme c'est le cas des « intervenants techniques » dans les EAJE).

Pour ceux dont les différences sont avérées, nous observons :

- des évolutions positives de l'ordre de 0,5% pour les directeurs, assistants de direction et comptables des centres sociaux.
- une baisse de 2% du salaire brut moyen des intervenants techniques dans les centres sociaux
- une hausse de 2% du salaire des directeurs dans les EAJE
- une hausse de 1% pour les coordinateurs, les animateurs, les assistants de direction et les éducateurs de jeunes enfants dans les EAJE

La pesée totale moyenne atteint 390 points en 2010. Après une baisse ininterrompue entre 2006 et 2009, la pesée moyenne progresse de 7 points entre 2009 et 2010. Elle atteint en moyenne 389€ dans les centres sociaux, 373€ dans les EAJE et 432€ dans les ADSL.

La croissance, telle qu'on l'observe dans les centres sociaux, se traduit par une pesée moyenne qui est passée de 382€ à 389€, alors qu'elle est restée stable dans les EAJE.

La Rémunération Minimum de Branche (instaurée en 2008 pour garantir un salaire minimum au moins équivalent au SMIC) concerne en 2010 16% des salariés de la branche : 11% dans les Centres Sociaux, 14% dans les Associations de Développement Social Local et 23% dans les Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants.

Etant donné le fort turn over des salariés de la branche, seuls 41% d'entre eux bénéficient d'une RIS (rémunération individuelle supplémentaire). La RIS cumulée s'étale de 0,5% à 18%. Sa médiane est de 3%, et 75% des salariés possèdent une RIS cumulée inférieure à 6%.

14 Rappel : hors salariés « occasionnels » - cf. page 7

15 Selon une étude de l'Insee parue le 6 novembre 2009, le salaire brut horaire moyen d'un salarié travaillant à temps complet dans l'industrie, le commerce et les services était de 16,90 € en 2007.

## SALARIÉS « OCCASIONNELS »

Nous considérons dans cette étude comme « occasionnels » :

- tous les salariés en Contrat Engagement Educatif (CEE), ou dépendant de l'annexe 4 de la CCN des acteurs du lien social et familial
- les salariés qui cumulent un intitulé de poste spécifiant qu'ils travaillent en ALSH, un CDD et un temps de travail inférieur à 560 heures dans l'année.

Ils sont principalement employés dans les Centres Sociaux (71% d'entre eux, 2% dans les EAJE et 27% dans les ADSL).

Ils sont estimés à plus de 10 000 salariés, soit 16% de l'ensemble des salariés considérés dans le champ de l'étude. Leur poids dans la branche est stable entre 2009 et 2010, après une baisse entamée en 2007 (20% en 2008, et 25% en 2007) en raison de l'entrée massive des EAJE qui emploient rarement des salariés « occasionnels ».

Ils constituent une partie de la branche très particulière par son implication (ils ne travaillent souvent qu'un mois ou deux dans l'année et de façon transitoire) et ses caractéristiques (du point de vue de l'âge, des postes, des salaires, des contrats,...).

Ils sont plus jeunes que l'ensemble des salariés de la branche : **ils ont en moyenne 22 ans** et 75% d'entre eux ont moins de 24 ans.

Ce sont des emplois légèrement moins féminisés (72% de femmes contre 74% pour les autres salariés des Centres Sociaux).

Il s'agit dans **97% des cas de postes dans l'animation** et tout particulièrement des postes d'animateurs d'activités (plus de 88% d'entre eux).

**Leur rémunération moyenne horaire brute est de 9,4€** et 75% d'entre eux perçoivent une rémunération horaire brute inférieure à 10€.

49% de la population sélectionnée est en contrat à durée déterminé « classique », 47% en Contrat d'Engagement Educatif et 3% sont salariés selon l'annexe 4<sup>16</sup> (donc 50% sont rémunérés sur la base d'un forfait journalier<sup>17</sup>).

Les contrats dépendant de l'annexe 4 continuent de disparaître au profit des CEE qui sont la nouvelle forme légale de contrats forfaitaires.

Tableau 13 : Répartition des salariés « occasionnels » selon le nombre d'heures annuelles travaillées

Nombres d'heures annuelles travaillées	%
de 1 h à 50 h	18
de 51 h à 100 h	18
de 101 h à 200 h	32
plus de 200 h	32

Lecture : 18% des salariés « occasionnels » ont travaillé moins de 50 heures en 2010.

Le cumul des heures qu'ils ont effectuées dans l'année est faible. La moitié d'entre eux a travaillé moins de 130 heures dans l'année.

Seulement 6% d'entre eux sont embauchés en contrats aidés.

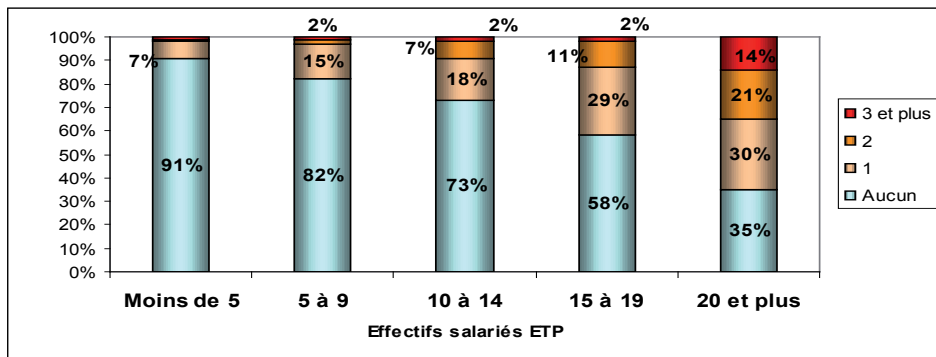
<sup>16</sup> Annexe 4 de la Convention Collective des acteurs du lien social et familial qui concerne les personnels pédagogiques occasionnels des centres de loisirs et de vacances. Attention cette annexe est abrogée depuis le 1er novembre 2009.

<sup>17</sup> L'annexe 4 tout comme le CEE prévoit qu'une journée de travail effectif correspond, pour le calcul de la rémunération, à un forfait.

## TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Depuis 1987, la loi oblige les entreprises de plus de 20 ETP (effectifs équivalents temps plein) à employer des travailleurs handicapés (ou assimilés) dans une proportion de 6% de leur effectif salarié.

Graphique 7 : Présence des salariés handicapés selon la taille des associations (en ETP)



Lecture : 91% des associations de moins de 5 ETP n'emploient aucun travailleur handicapé, et 7% en emploie un.

En 2010, 65% des associations de la branche qui emploient plus de 20 ETP comptent dans leurs effectifs au moins un travailleur handicapé.

Les 35% restantes s'acquittent de leur obligation en versant une contribution à l'Agefiph, ou en passant des contrats de sous-traitance avec des établissements adaptés.

Nous estimons que plus de 700 salariés porteurs d'un handicap sont employés par les associations de notre branche.

Le profil des travailleurs handicapés employés dans notre branche proposé ci-dessous concerne 229 salariés, et varie fortement d'une année sur l'autre en ce qui concerne le type de poste occupé.

En 2010, 22% d'entre eux occupent des postes de direction (directeur, cadre fédéral ou coordinateur), 21% des postes administratifs, 14% des postes de personnels de service et 11% d'auxiliaires de puériculture.

Il s'agit moins souvent de femmes que parmi l'ensemble des salariés de la branche (68% de femmes parmi les salariés handicapés et 82% parmi l'ensemble de la branche).

Ils sont en moyenne plus âgés (41 ans contre 36 ans en moyenne), mais plus anciens dans l'association qui les emploie (ancienneté moyenne de 6 ans contre 4 ans en moyenne pour l'ensemble des salariés de la branche).

Ce sont des emplois plus stables, en terme de contrat, que ceux occupés en moyenne dans la branche :

- Ils sont en effet 63% à être employés en CDI contre 60% des salariés de la branche.
- Les salariés handicapés travaillent plus souvent que l'ensemble des salariés de la branche à temps complet (respectivement 40% et 34%).

Ils sont plus nombreux à bénéficier d'un « contrat aidé » (31% contre 13% parmi l'ensemble des salariés de la branche).

## NIVEAU DE DIPLÔME

L'information sur le diplôme des salariés (question introduite en 2007 dans le bordereau) est chaque année mieux renseignée. En 2010, les retours nous permettent de connaître le diplôme de plus de 13000 salariés (soit 50% des salariés qui composent notre base de données).

Les non-réponses atteignent 56% dans les Centres Sociaux, 46% dans les Associations de Développement Social Local et 16% dans les Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants. Le faible pourcentage dans les EAJE est dû aux obligations légales importantes concernant les diplômes des salariés de la petite enfance.

Parmi les réponses obtenues, 59% correspondent à des diplômes de niveau V ou à une absence de certification diplômante.

Tableau 14 : Répartition des salariés selon les niveaux de diplôme et l'emploi repère

Emploi repère	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Pas de certification diplômante	Total
Directeur	13%	32%	48%	4%	2%	1%	100%
Cadre fédéral	48%	33%	16%	1%	1%	1%	100%
Coordinateur	8%	23%	52%	11%	3%	3%	100%
Animateur	2%	9%	26%	27%	14%	22%	100%
Animateur d'activité	0%	3%	4%	14%	28%	51%	100%
Intervenant technique	10%	26%	16%	19%	16%	13%	100%
Assistant de direction	2%	12%	50%	23%	11%	2%	100%
Secrétaire	0%	5%	29%	35%	24%	7%	100%
Personnel administratif	0%	7%	24%	34%	22%	13%	100%
Chargé d'accueil	0%	4%	22%	43%	18%	13%	100%
Comptable	1%	9%	50%	25%	9%	6%	100%
Auxiliaire petite enfance	0%	1%	3%	2%	89%	5%	100%
Educateur petite enfance	0%	6%	82%	1%	10%	1%	100%
Personnel de service	0%	0%	1%	6%	32%	61%	100%
Agent de maintenance	0%	2%	2%	2%	26%	68%	100%
Total	2%	7%	19%	13%	33%	26%	100%

Les salariés qui occupent des postes d'encadrement sont ceux dont les niveaux de diplômes sont les plus élevés, puisque, parmi les réponses, 97% des cadres fédéraux, 93% des directeurs et 83% des coordinateurs possèdent un diplôme au moins égal au niveau III (Bac + 2).

Les intervenants techniques sont également très diplômés puisqu'il y a parmi eux des professionnels de la santé qui interviennent notamment dans les EAJE (médecin, psychomotricien, psychologue, ...).

Tableau 15 : Répartition des salariés selon les niveaux de diplôme et le type de structure

Niveau de diplôme	Centres Sociaux	EAJE	ADSL
Niveau I	2%	0%	7%
Niveau II	7%	5%	12%
Niveau III	17%	20%	24%
Niveau IV	21%	3%	18%
Niveau V	13%	58%	18%
Pas de certification diplômante	40%	14%	21%
Total	100%	100%	100%

## NIVEAU DE DIPLÔMES

On constate que la proportion de salariés ne possédant pas de diplôme reconnu est très élevée dans les Centres Sociaux (près d'un salarié sur deux). Ce sont dans les Associations de Développement Social Local que le niveau de diplôme des salariés est le plus élevé (43% ont au moins un niveau BAC + 2).

Tableau 16 : Liste des principaux diplômes détenus par les salariés de la branche selon les catégories regroupées d'emplois repères

Direction (Directeur, Cadre fédéral, Coordinateur)		Administration (chargé d'accueil, personnel administratif, comptable, ...)		Animation (Animateur, animateur d'activités, intervenant)	
DE EJE	19%	BAC	30%	CAP PE	18%
DESS / BAC+5 / Master II	11%	BTS	26%	BAC	13%
DEFA	10%	CAP	10%	BPJEPS / BEATEP	13%
Maîtrise / Master I	6%	BEP	9%	BEP	4%
Puéricultrice	5%	DUT	3%	DEUG / BAC+2	6%
Licence	5%	Licence / BAC+3	3%	BAFD	3%
Infirmière	4%	Maîtrise / Master I	2%	Licence	5%
DUT	4%	DEUG / BAC+2	1%	BTS	5%
DESJEPS	3%	DE EJE	1%	Maîtrise / Master I	3%
DE ES	3%	Assistante sociale	1%	CAP	2%
BAC	2%	BEATEP /BPJEPS	1%	BEES	2%
BPJEPS	2%	BEPC	1%	DE EJE	3%
BTS	2%	Infirmière	1%	Auxiliaire puériculture	1%
BEATEP	2%	DESS / BAC+5 / Master II	0%	CESF	2%
CESF	2%	Autres	10%	DUT	2%
DEJEPS	2%	Total	100%	BAPAAT	2%
Auxiliaire puériculture	2%	Petite enfance (Auxiliaire, Educateur)		DEFA	2%
Autres	15%	Auxiliaire puériculture	37%	Infirmière	1%
Total	100%	CAP PE	25%	DESS / DEA / Master II	1%
Personnel de service & Agent de maintenance		DE EJE	26%	Assistante sociale	1%
CAP	41%	CAP	3%	DE ES	1%
BEP	14%	BEP	2%	BEPC	1%
CAP PE	14%	Infirmière	1%	DEJEPS	1%
BAC	12%	Puéricultrice	1%	Autres	9%
BEPC	9%	BAC	1%	Total	100%
Autres	10%	DE ES	1%		
Total	100%	Autres	4%		
		Total	100%		

Lecture : Parmi les salariés positionnés sur un emploi repère de direction (directeur, cadre fédéral, ou coordinateur), 19% possèdent un diplôme d'état d'éducateur de jeunes enfants (DE EJE) et 10% un DEFA (diplôme d'État relatif aux fonctions d'animation).

Parmi les postes de direction, les diplômes les plus courants sont le DE EJE, le DEFA, et les diplômes universitaires de niveau I. Parmi les personnels de service, ce sont les CAP et les BEP.

Quant aux postes administratifs, il s'agit principalement de diplômés du BAC ou de BTS. Sur le secteur de la petite enfance, la quasi totalité des salariés sont auxiliaires de puériculture, EJE ou possèdent un CAP petite enfance.

La plus grande diversité de diplômes se trouve dans l'animation. On trouve toutefois en tête le CAP petite enfance, et le BAC.

# LA FORMATION

## LES ASSOCIATIONS ET LA FORMATION CONTINUE

En 2010, **1953 associations** de la branche (soit 73% des associations cotisant à Habitat Formation) ont fait usage du plan de formation ou des fonds de la professionnalisation.

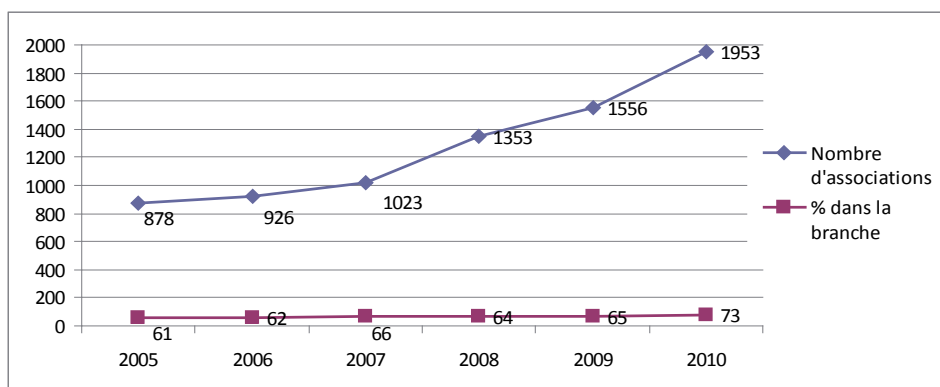
Tableau 17 : Nombre et proportions d'associations ayant envoyé des salariés en formation selon le type d'association

Types d'associations	Ensemble des associations adhérentes à l'OPCA	Ayant fait usage des fonds dédiés à la formation continue	Taux
Centres Sociaux	939	797	85%
EAJE	1311	927	71%
ADSL	432	229	53%
Ensemble	2682	1953	73%

Lecture : Parmi les 939 Centres Sociaux cotisant à Habitat Formation, 797 ont envoyé des salariés en formation en 2010, soit 85% d'entre eux.

Les Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants et plus particulièrement les Associations de Développement Social Local ont fait, en 2010 (comme en 2008 et 2009), un usage moins important que les Centres Sociaux de la formation continue.

Graphique 8 : Evolution du nombre et du % d'associations ayant envoyé des salariés en formation professionnelle



Lecture : en 2010, 1953 associations, soit 73% des associations cotisantes à Habitat Formation cette année-là, ont envoyé des salariés en formation.

Le nombre d'associations ayant recours aux fonds de la formation professionnelle n'a cessé de croître depuis 2005.

Les taux d'utilisation des fonds de la formation ont très fortement progressé en 2010, et ce pour l'ensemble des types d'associations. Elles étaient 65% en 2009 et 73% en 2010. Cette progression est d'autant plus intéressante que depuis une dizaine d'années, ce taux se situe entre 60% et 70%.

## LES FORMATIONS CONTINUES

En 2010, 14477 salariés ont pu bénéficier de 22 718 actions de formation : 6 543 salariés étaient issus des Établissements d'Accueil de Jeunes Enfants, 6 688 des Centres Sociaux et 1 246 des associations de développement social local.

Nous estimons à 57 000 le nombre de salariés dans les 2682 associations cotisant à Habitat Formation cette année-là. Le taux d'accès des salariés aux formations continues atteint donc 25% en 2009.

**Ce taux de départ en formation de 25% des salariés de la branche est important.** Il est en effet au niveau national de 12% dans les TPE (très petites entreprises) et de 22% dans les PME<sup>18</sup>.

Il existe pourtant dans la branche des freins spécifiques aux départs en formation :

- **Le turn over très élevé** des salariés de la branche. La moitié d'entre eux travaillent dans l'association qui les employait en 2008 depuis moins de deux ans<sup>19</sup>. Etant donné les changements fréquents de personnel, il est difficile d'informer correctement les salariés de la branche de leur droit à la formation et de les engager dans un processus de formation.
- **La taille restreinte des associations** de la branche. Or il est plus difficile pour les entreprises de petite taille d'organiser le départ des salariés en formation, et de gérer le problème des remplacements, notamment dans les Établissements d'Accueil de Jeunes Enfants (normes d'encadrement à respecter).

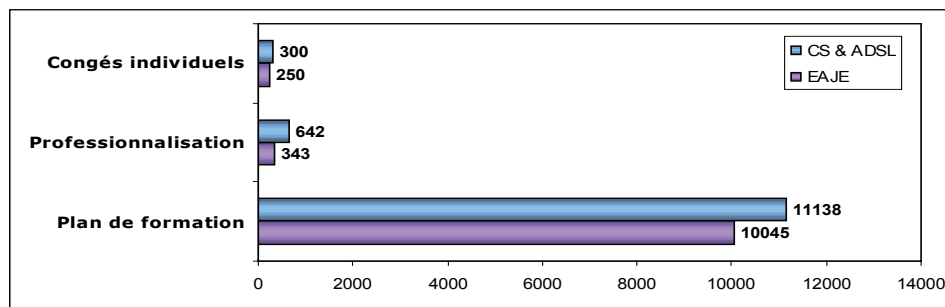
Parmi ces 23 094 formations, la distinction est faite entre :

- celles financées au titre du plan (21 183 participants)
- celles financées au titre de la professionnalisation (985 participants);
- et celles financées au titre des congés individuels (550 participants)

Par rapport à l'année précédente, nous constatons que la participation aux formations financées au titre de la professionnalisation a augmenté de 26%, tandis que la participation à celles financées au titre des congés individuels a diminué de 12%.

La forte croissance de la professionnalisation est principalement le fait des DIF prioritaires qui ont presque doublé en un an.

Graphique 9 : Répartition des formations selon le mode de financement



En 2010, les dépenses de la branche en formation professionnelle s'élèvent à 13,5 millions d'euros : 8,5 millions au titre du plan de formation, 2 millions au titre de la professionnalisation, et 3 millions pour les congés individuels.

18 Selon un rapport parlementaire : <http://www.senat.fr/rap/r06-365-1/r06-365-199.html>.

19 Salariés de la branche « hors occasionnels »

## PLAN DE FORMATION

Parmi les actions financées sur le plan, les salariés des Centres Sociaux et des Associations de Développement Social Local suivent principalement des formations dans le domaine de l'animation globale et du travail social (28%). Les autres formations dont ils bénéficient se répartissent parmi les thèmes suivants : organisation personnelle et communication, management - conduite de projet, et entretien et sécurité<sup>20</sup>.

Tableau 18 : Principaux thèmes des formations selon le type d'associations

Thèmes de formation	CS & ADSL		EAJE	
	Participants	%	Participants	%
Animation globale travail social	3166	28%	4199	42%
Organisation personnelle et communication	1487	13%	921	9%
Entretien et sécurité	1225	11%	1965	20%
Management et conduite de projet	1186	11%	316	3%
Comptabilité gestion	951	9%	218	2%
Informatique	579	5%	128	1%
Autres formations sociales	519	5%	781	8%
Secretariat bureautique	481	4%	153	2%
Ressources humaines et formation	364	3%	287	3%
Sciences humaines	283	3%	286	3%
Techniques d'animation	188	2%	382	4%
Développement local	101	1%	6	0%
Droit	89	1%	34	0%
Autres	519	5%	369	4%
<b>Total</b>	<b>11138</b>	<b>100%</b>	<b>10045</b>	<b>100%</b>

Dans les Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants, le thème dominant est également l'animation globale et le travail social (42%), mais les formations concernant l'entretien et la sécurité occupent également une place importante (20% des actions de formation). Par rapport à l'année 2009, les proportions que représentent les thèmes «Management et conduite de projet» et «Ressources Humaines» sont restés presque inchangées, alors que l'application récente et progressive de la convention collective par les EAJE laissait envisager une forte progression.

Tableau 19 : Coût pédagogique des formations selon les thèmes

Thèmes de formation	Coûts pédagogiques	
	total	par participant
Animation globale travail social	2 500 190 €	356 €
Organisation personnelle et communication	798 646 €	339 €
Entretien et sécurité	414 702 €	133 €
Management et conduite de projet	682 380 €	480 €
Comptabilité gestion	811 605 €	720 €
Informatique	294 303 €	439 €
Autres formations sociales	311 554 €	249 €
Secrétariat bureautique	306 413 €	488 €
Ressources humaines et formation	242 043 €	454 €
Sciences humaines	172 078 €	333 €
Techniques d'animation	176 283 €	319 €
Développement local	22 033 €	262 €
Droit	52 123 €	457 €

<sup>20</sup> Il s'agit pour ce thème principalement de formations aux premiers secours, de sauveteur secouriste du travail ...

## PLAN DE FORMATION

Le coût pédagogique moyen par participant de l'ensemble des actions de formation financées sur le plan en 2010 est de 350€ (équivalent à l'année 2009). Les dépenses totales s'élèvent quant à elles en moyenne à 421€ par action de formation.

Les formations les plus coûteuses concernent la comptabilité-gestion, l'informatique et la bureautique.

Tableau 20 : Durées moyennes et coûts pédagogiques horaires des formations selon les thèmes

Thèmes de formation	Durée moyenne	Coût pédagogique horaire
Animation globale travail social	43 h	9 €
Management et conduite de projet	20 h	20 €
Organisation personnelle et communication	16 h	20 €
Entretien et sécurité	9 h	13 €
Comptabilité gestion	18 h	44 €
Secrétariat bureautique	22 h	21 €
Autres formations sociales	25 h	15 €
Ressources humaines et formation	18 h	19 €
Techniques d'animation	20 h	16 €
Informatique	18 h	32 €
Sciences humaines	25 h	14 €
Total	27 h	13 €

L'ensemble des actions de formations suivies en 2010 ont duré en moyenne 27 heures, le coût horaire pédagogique a atteint 13€ en moyenne. Les formations sociales (animation globale travail social, sciences humaines et autres formations sociales) et celles concernant l'entretien présentent les coûts horaires les moins élevés.

Les formations « sociales » sont également les plus longues (43h en moyenne pour les formations « animations globale / travail social » et 25h en moyenne pour les autres « formations sociales »). A l'opposé, les formations « entretien et sécurité » sont les plus courtes (en moyenne 9h).

Le profil des bénéficiaires des actions de formation financées sur le plan est proche des années précédentes :

- Les salariés cadres ont proportionnellement davantage bénéficié de formations continues financées sur le plan que les salariés non cadres. Ainsi, 33% des cadres des associations cotisantes à Habitat Formation ont bénéficié d'une formation en 2010 contre 26% des salariés non cadres.

Cette disparité entre cadres et non cadres est vraie pour l'ensemble des salariés français<sup>21</sup>.

Les cadres ont une meilleure connaissance des formations et des possibilités qu'elles offrent ; ils ont une plus grande appétence pour la formation.

- En ce qui concerne l'accès aux formations financées sur le plan, on observe, comme les années précédentes, un léger avantage pour les femmes : ainsi 28% des femmes ont eu accès à une formation financée sur le plan contre 20% des hommes.

21 D'après l'Observatoire des inégalités « Plus de la moitié des techniciens et agents de maîtrise et presque autant des ingénieurs et des cadres supérieurs ont eu accès à la formation professionnelle en 2004, contre à peine un ouvrier et un employé sur trois ».

## CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

81 contrats de professionnalisation ont été engagés en 2010 : 27 par des Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants et 54 par des Centres Sociaux ou des Associations de Développement Social Local. Le nombre de contrats de professionnalisation engagés par des salariés des centres sociaux ou associations de développement social local a diminué en un an (-38%) tandis qu'il est resté stable dans les EAJE.

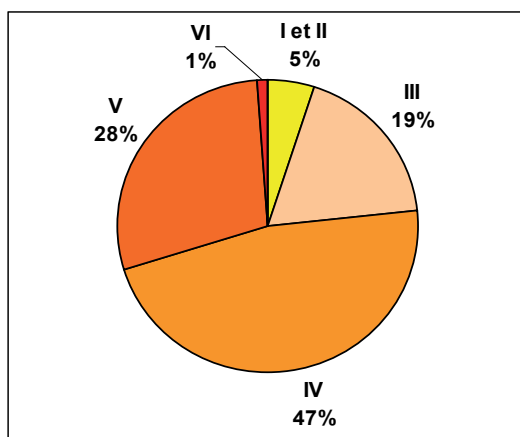
Emargent également sur l'enveloppe des contrats de professionnalisation : la formation (8 actions en 2010) et l'accompagnement (10 actions) des tuteurs des salariés en contrats.

Le coût total moyen des contrats s'élève à 6479€ (montant qui inclut la formation des stagiaires, le stage pratique, la formation des tuteurs, et le tutorat), et 6035€ lorsqu'on ne tient compte que de la formation théorique. Les formations ont duré en moyenne 650 heures, ce qui correspond à un coût horaire moyen de 9,3 €.

Par rapport à l'année précédente, le coût total moyen a légèrement diminué (-3%), mais le coût horaire moyen est resté stable.

22% des formations se sont étalées sur moins de 12 mois, 36% entre 12 et 18 mois et 42% entre 18 et 24 mois. La proportion de formations ayant duré plus de 18 mois a augmenté entre 2008 et 2010 (de 26% à 42%).

Graphique 10 : Niveau de diplôme des stagiaires avant leur entrée en formation



47% des stagiaires étaient diplômés d'un niveau IV (BAC, BPJEPS, ...) avant leur entrée en contrat de professionnalisation, 28% formés d'un niveau V (CAP, Diplôme Professionnel d'Auxiliaire Puéricultrice), et 24% formés d'un niveau au moins égal au niveau III (Bac + 2) avant le début du contrat.

Dans les Centres Sociaux et les Associations de Développement Social Local, le BPJEPS est le diplôme le plus fréquent parmi les contrats de professionnalisation (32 contrats sur 54), suivi par le DEJEPS (7 contrats) et le BTS comptabilité et gestion des organisations (4 contrats).

Dans les Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants, c'est le CAP Petite enfance le plus courant parmi les contrats de professionnalisation (19 sur 27).

Les bénéficiaires des contrats de professionnalisation sont des femmes à 74% (contre 82% parmi l'ensemble des salariés des associations qui cotisent à Habitat Formation). 74% d'entre eux sont âgés de moins de 26 ans.

## PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

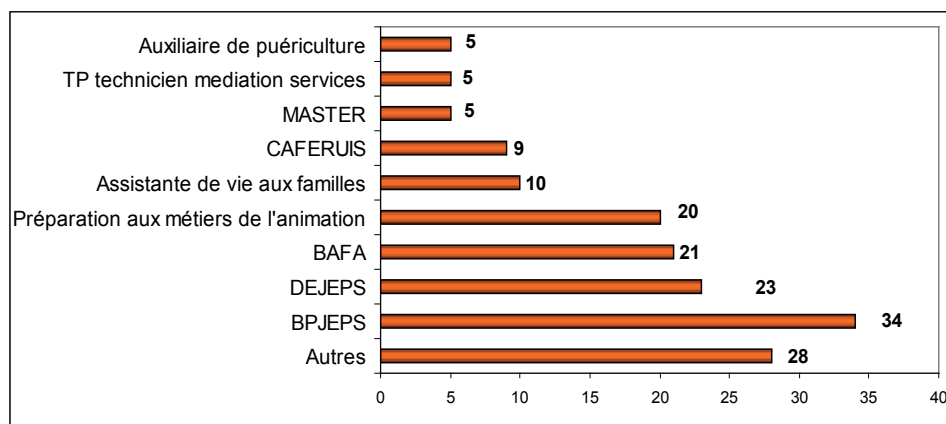
170 périodes de professionnalisation ont été engagées en 2010 : 16 par des salariés des Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants et 154 par des salariés des Centres Sociaux ou des Associations de Développement Social Local.

Le nombre de périodes de professionnalisation, déjà faible dans les EAJE, a diminué entre 2009 et 2010, tandis qu'il a fortement augmenté dans les centres sociaux et Associations de Développement Social Local (116 salariés en 2009 et 154 en 2010).

Le coût moyen de la prise en charge des périodes s'élève à 5 020€ par bénéficiaire (montant qui inclut le tutorat et la formation des tuteurs). Les formations ont duré en moyenne 290 heures, ce qui correspond à un coût horaire moyen de 11€.

Par rapport à l'année 2009, le coût moyen des périodes a diminué (-21%) ainsi que leur durée moyenne.

Graphique 11 : Thèmes des formations suivies en période de professionnalisation (en effectif)



Les thèmes principaux des périodes de professionnalisation engagées en 2010 par les salariés des associations cotisantes à Habitat Formation sont le BPJEPS, le DEJEPS, et le BAFA.

68% des bénéficiaires des périodes de professionnalisation sont des femmes (ce qui est peu en comparaison des 82% de femmes parmi l'ensemble des salariés des associations qui cotisent à Habitat Formation) et 6% des bénéficiaires sont des cadres<sup>22</sup>.

27% des bénéficiaires sont âgés de moins de 26 ans, et 58% de 26 à 44 ans.

Tableau 21 : Age des bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Tranches d'âge	Moins de 26 ans	De 26 à 44 ans	de 45 à 50 ans	51 ans et plus
%	27%	58%	9%	6%

*Emergent également sur l'enveloppe des périodes de professionnalisation : 57 formations de tuteurs et 66 actions de tutorat.*

<sup>22</sup> En 2008, 37% des bénéficiaires des périodes de professionnalisation étaient des cadres, mais près d'un quart des formations concernées correspondaient à la formation mise en place par la CPNEF à destination des directeurs.

## DIF PRIORITAIRES

734 Droits Individuels à la Formation (DIF) prioritaires ont été financés en 2010 : 300 suivis par des salariés des Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants et 434 par des salariés des Centres Sociaux ou des Associations de Développement Social Local.

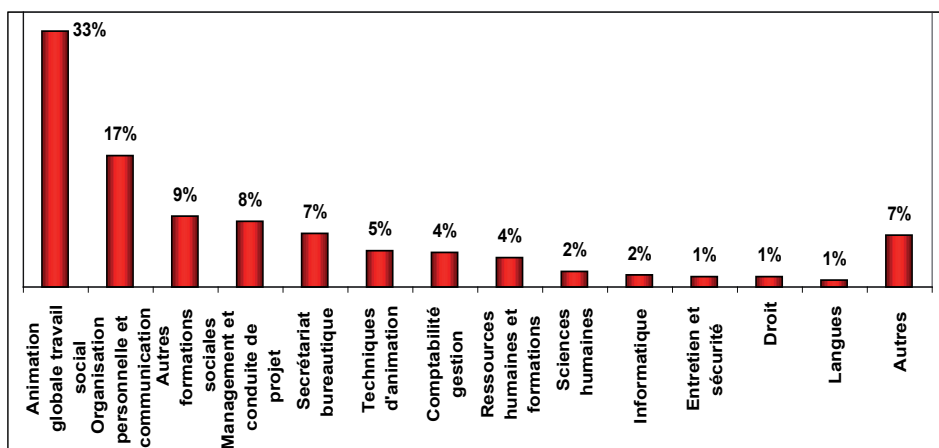
Le nombre de DIF, après avoir été multiplié par trois entre 2008 et 2009, est de nouveau multiplié par près de deux entre 2009 et 2010.

Sont considérés comme prioritaires dans la branche jusqu'en 2010, les DIF mis en œuvre par les salariés suivants :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies, de l'organisation du travail, ou des dispositions réglementaires,
- les salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans avec une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ; les femmes et les hommes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental,
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés dans le code du travail (travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés).

La moitié des DIF prioritaires de 2010 ont coûté moins de 700€ et duré moins de 18h.

Graphique 12 : Thèmes des formations suivies par les salariés sur les DIF prioritaires



Les DIF prioritaires mis en œuvre en 2010 par les salariés des associations cotisantes à Habitat Formation concernent principalement les thèmes suivants : Animation globale - travail social, organisation personnelle et communication.

84% des bénéficiaires de DIF sont des femmes (ce qui, contrairement aux contrats et aux périodes de professionnalisation, correspond aux 82% de femmes parmi l'ensemble des salariés).

14% des bénéficiaires sont des cadres. Cette proportion est supérieure à celle des cadres dans la branche (7%).

Seulement 3% des bénéficiaires sont âgés de moins de 26 ans, et 20% sont âgés de 51 ans et plus.

Moins de 5% des DIF concernent des formations inscrites au RNCP, et principalement le CAFERUIS, le DEJEPS, et le BAFD.

## CONGES INDIVIDUELS

Les congés individuels de formation (CIF) et les DIF CDD (financés sur les fonds collectés au titre du CIF CDD) constituent en 2010 550 actions de formations : 250 par des bénéficiaires issus d'EAJE et 300 par des bénéficiaires issus des Centres Sociaux ou des ADSL. Le nombre de congés individuels a diminué de 11% en un an et ce particulièrement dans les établissements d'accueil de jeunes enfants (- 19%).

Tableau 22 : Répartition des congés individuels selon le type de dossier

Dossiers	Les participants		Les dépenses moyennes	
	EAJE	CS & ADSL	EAJE	CS & ADSL
CIF CDI	21	52	430 145 €	1 218 859 €
CIF CDD	6	18	134 594 €	283 533 €
CIF consécutifs à VAE	55	10	209 124 €	101 247 €
Bilans de compétence	49	114	65 332 €	174 109 €
Congé VAE	106	69	124 751 €	88 615 €
DIF CDD	13	37	5 973 €	25 608 €
Total	250	300	969 920 €	1 891 972 €

Le dispositif le plus courant dans les EAJE est le congé VAE (validation des acquis de l'expérience), tandis que dans les centres sociaux et ADSL, les bilans de compétences arrivent en tête.

En terme de coût, ce sont les CIF CDI et les CIF CDD qui sont en moyenne les plus coûteux, dû en partie à la prise en charge de la rémunération et à la durée des formations qui est pour la plupart supérieure à 600 heures, alors que ce n'est jamais le cas des autres dispositifs.

Tableau 23 : Répartition des niveaux de diplôme visé selon le type de dossier

Dossiers	I et II	III	IV	V	VI	Sans diplôme	Total
CIF CDI	22%	30%	21%	21%	0%	7%	100%
CIF CDD	26%	30%	22%	17%	0%	4%	100%
CIF consécutifs à VAE	6%	3%	35%	56%	0%	0%	100%
Bilans de compétence	29%	29%	28%	14%	1%	0%	100%
Congé VAE	8%	19%	40%	30%	0%	3%	100%
Total	18%	23%	31%	26%	0%	2%	100%

Plus de la moitié des congés individuels visent des diplômes de niveaux III ou plus. Plus de la moitié des CIF post VAE visent un niveau V et 70% des VAE visent des diplômes de niveau IV ou moins.

Tableau 24 : Age des bénéficiaires des congés individuels

Dossiers	Moins de 25 ans	De 25 à 34 ans	de 35 à 44 ans	45 ans et plus	Total
CIF CDI	0%	58%	32%	11%	100%
CIF CDD	23%	59%	0%	18%	100%
CIF consécutifs à VAE	6%	71%	20%	3%	100%
Bilans de compétence	1%	76%	19%	4%	100%
Congé VAE	4%	74%	18%	4%	100%
DIF CDD	4%	70%	19%	7%	100%
Total	4%	69%	14%	13%	100%

Comme en 2009, 70% des bénéficiaires des congés individuels sont âgés de 25 à 34 ans. Les CIF CDD se démarquent par une proportion élevée de stagiaires âgés de moins de 25 ans.

### ***Autant de salariés dans les centres sociaux que dans les établissements d'accueil de jeunes enfants***

L'un des principaux éléments marquants de cette année 2010 est la composition des effectifs. Jusqu'en 2009, malgré le poids plus important des Établissements d'accueil de jeunes enfants, les salariés des centres sociaux restaient les plus nombreux au sein de la branche (ceci étant dû à la taille très restreinte des EAJE). Pour la première fois en 2010, la convention collective couvre autant de salariés des EAJE que des centres sociaux. On ne peut définitivement plus parler de la convention collective des centres sociaux, comme ce fut longtemps le cas, mais bien, de celle des acteurs du lien social et familial.

### ***La précarité des emplois recule***

Observée depuis plusieurs années, le recul de la précarité des emplois dans la branche se poursuit en 2010.

Ainsi la proportion de salariés à temps complet est passée de 31% à 34% en un an. La part de salariés en CDI a quant à elle progressée de 58% à 60% (et notamment de 53% à 58% dans les centres sociaux). Il s'agit principalement d'une augmentation des CDII : le Contrat de travail à Durée Indéterminée Intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée permettant, pour un emploi permanent, de concilier des périodes travaillées et des périodes non travaillées engendrées par la nature même de l'activité. Ces types de contrat même s'ils sont à temps partiel offrent aux salariés une stabilité, essentielle par exemple lors de la recherche d'un logement.

Au total en 2010 28% des salariés bénéficient d'un CDI à temps complet dans la branche alors que cette proportion stagnait à 25% depuis plus de 5 ans.

Enfin, si les effectifs de la branche sont restés stables entre 2009 et 2010, les effectifs ETP ont eux augmenté de 8%.

### ***La professionnalisation prend un nouveau visage***

Même si globalement le nombre de contrats financés sur la professionnalisation progresse (+26%), le détail révèle des situations très diverses. Ainsi le nombre de contrats de professionnalisation a diminué (- 41%) au profit des périodes de professionnalisation (+18%) et surtout des DIF prioritaires (+35%).

Les nouvelles priorités mise en place par la CPNEF à la fin de l'année 2010 auront peut-être pour effet de réduire le nombre de DIF engagés en 2011.

### ***Le dialogue social difficile à formaliser dans les associations***

Étant donné la taille restreinte de la plupart des associations de la branche, celles-ci sont rarement assujetties aux obligations légales concernant le dialogue social (élections de délégués du personnel, mise en place de comités d'entreprise ou de conseils d'établissement, organisation de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail - CHSCT).

Malgré une évolution de ces pratiques au sein des associations de la branche, le chemin à parcourir reste long puisque seulement 68% des associations de plus de 20 salariés ayant répondu au questionnaire déclarent avoir élu des délégués du personnels, et 39% des associations qui emploient plus de 50 salariés déclarent n'avoir ni conseil d'établissement ni comité d'entreprise.

## Evolution 2009 - 2010

Indicateurs	2009	2010	% d'évolution	Référence
Associations soumises à l'application de la CCN	4 700	4 250	-11%	Page 5
Associations composant le champ de l'étude	2 628	2 802	6%	Page 7
Effectifs ETP	23 000	25 000	8%	Page 7
Masse salariale (en €)	540 millions	590 millions	8%	Page 7
Masse salariale par association (en €)	205 000	210 000	2%	Page 7
ETP moyen par associations	9	9	0%	Page 7
ETP moyen par centres sociaux	12	11	-9%	Page 7
ETP moyen par EAJE	7	8	13%	Page 7
% de femmes	82	82	0%	Page 9
Age moyen	36	36	0%	Page 10
% de 50 à 54 ans	9	8,5	-6%	Page 11
% de 55 ans et plus	7	7	0%	Page 11
Ancienneté moyen	4	4	0%	Page 10
% temps complet	31	34	9%	Page 13
% de CDI	58	60	3%	Page 14
% de CDI temps complet	25	28	11%	Page 14
% contrats aidés	15	13	-15%	Page 15
salaires horaires brut moyen	12	12	0%	Page 16
pesée moyenne	384	390	2%	Page 16
% association ayant fait usage des fonds de la formation	65	73	11%	Page 22
% de salariés partis en formation	26	25	-4%	Page 23
Nombre de formations financées au titre du plan	19 755	21 183	7%	Page 23
Nombre de formations financées au titre de la professionnalisation	729	985	26%	Page 23
Nombre de formations financées au titre des congés individuels	617	550	-12%	Page 23
Nombre de contrats de professionnalisation	114	81	-41%	Page 26
Nombre de périodes de professionnalisation	139	170	18%	Page 27
Nombre de DIF	476	734	35%	Page 28
Nombre de congés individuels	617	550	-12%	Page 29

Centres sociaux  
Développement social local  
Accueil jeunes enfants



CPNEF / SNAEC SO

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)