



Etude sur la gestion des emplois - 2014

Branche professionnelle des acteurs du lien social et familial

Centres Sociaux, Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants, Associations de Développement Social Local

Mai 2014

Sommaire

| | |
|---|----|
| Introduction..... | 2 |
| Méthodologie..... | 3 |
| Les résultats 2014..... | 4 |
| Evolution des effectifs de salariés dans les associations | 4 |
| Les prévisions de recrutements en 2014 | 6 |
| 1) Le recrutement de contrats temporaires/saisonniers | 8 |
| 2) Le recrutement sur des créations de postes | 9 |
| 3) Le remplacement des congés maternité..... | 10 |
| 4) Le remplacement des départs en retraite..... | 11 |
| Pérennisation des emplois | 13 |
| Conclusion | 15 |
| Les chiffres-clés | 16 |
| ANNEXE - Profil des répondants..... | 17 |
| Les répondants selon le type de structure..... | 17 |
| Les répondants selon la région d'appartenance | 18 |
| Les répondants selon les effectifs | 19 |

Introduction

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une démarche de gestion des ressources humaines qui vise, pour les entreprises, à anticiper les besoins en personnel. Elle se traduit par l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'actions en termes de formation, de recrutement, de promotion, d'organisation,...

Actuellement, la loi impose aux grandes entreprises (d'au moins 300 salariés ETP) d'engager une discussion sur la GPEC tous les trois ans. Si aucune structure de la branche des Acteurs du Lien Social et Familial n'est soumise à cette obligation, elles sont néanmoins incitées à mettre en place une politique de GPEC. La loi de sécurisation de l'emploi, en 2013, et la loi sur la formation professionnelle, en 2014, ont élargi le champ des thèmes abordés dans le cadre de la négociation sur la GPEC : entretien d'évolution professionnelle, incitation à élaborer un plan de formation non plus sur une année mais sur trois ans,...

Les partenaires sociaux de la branche s'interrogent sur cette problématique : la GPEC devrait être un enjeu important pour toutes les structures, quelle que soit leurs tailles. Cette étude s'inscrit dans cette réflexion.

Les associations sont-elles capables de se projeter sur une année pour anticiper les risques de sous-effectif et favoriser la mobilité interne ?

Méthodologie

Les données présentées dans ce rapport sont issues du « questionnaire gestion des emplois », qui est intégré au formulaire annuel « Plan de formation » que les associations doivent remplir chaque année et renvoyer à la CPNEF. Ce formulaire annuel a été envoyé aux associations en décembre 2013 et devait être renvoyé avant le 31 mars 2014.

Ce court questionnaire était composé de trois parties portant sur :

- L'évolution des effectifs en 2014,
- Les recrutements prévus (motifs, effectifs, types de postes et de contrats),
- L'évolution de postes en CDD vers des CDI.

Les indicateurs issus de ce questionnaire sont parfois mis en lien, dans cette étude, avec des données de la Note de cadrage Emploi – Formation 2012¹.

1 410 structures ont répondu au questionnaire, soit 46 % de l'ensemble des associations de la branche adhérentes à Uniformation². Hormis pour les ADSL, qui sont sous-représentées, l'échantillon de répondants est représentatif des associations qui composent la branche des Acteurs du Lien Social et Familial.

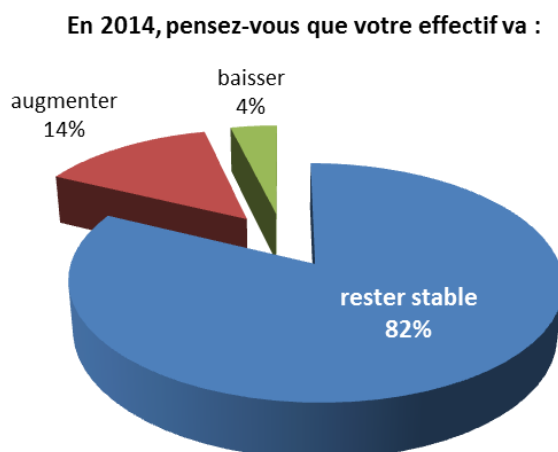
¹ Publiée en décembre 2013.

² Le profil des associations (type de structures, régions et taille) est en annexe.

Les résultats 2014

Evolution des effectifs de salariés dans les associations

82 % des associations ayant répondu au questionnaire en 2014 pensent que leur effectif va rester stable. 14 % prévoient une augmentation et 4 % une baisse.



Sur les 1 400 associations répondantes, près de 200 (soit 14 %) pensent que leurs effectifs vont augmenter en 2014 :

- 96 centres sociaux (soit 16 % des répondants pour cette catégorie),
- 68 EAJE (soit 10 % des répondants),
- 20 ADSL,
- Et 10 fédérations.

Seulement une cinquantaine de structures prévoient une baisse des effectifs.

En 2014, pensez-vous que votre effectif va :

| Type de structure ³ | Rester stable | augmenter | baisser | TOTAL |
|--------------------------------|---------------|-------------|------------|--------------|
| Centres sociaux | 79 % | 16 % | 5 % | 100 % |
| EAJE | 87 % | 10 % | 3 % | 100 % |
| Fédérations | 65 % | 29 % | 6 % | 100 % |
| Ensemble | 82 % | 14 % | 4 % | 100 % |

La taille de la structure n'a pas d'impact sur les réponses concernant l'évolution de l'effectif.

³ Les ADSL ne sont pas présentes dans ce tableau car le nombre de répondants est trop faible et non représentatif de cette catégorie.

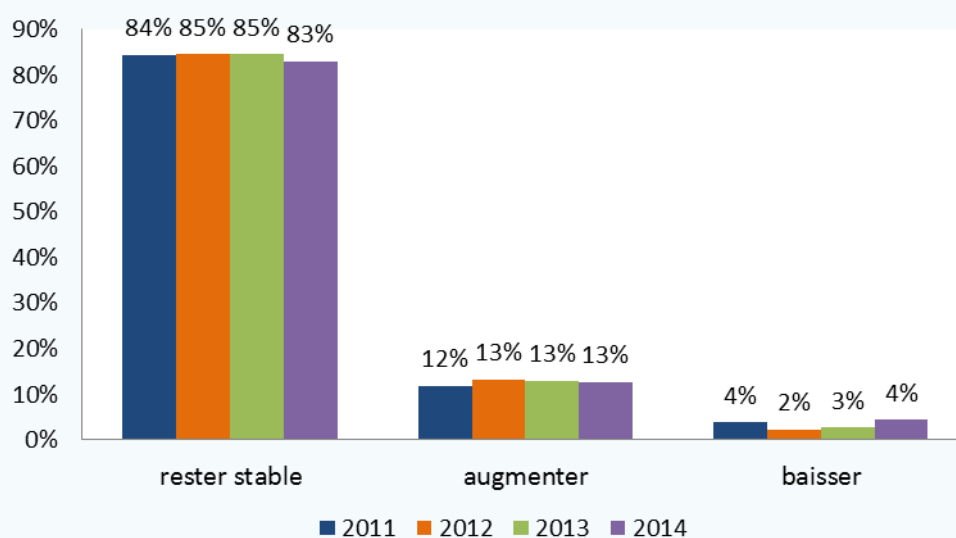
Comparaison à échantillon constant

Le questionnaire « gestion des emplois » est présent dans le plan de formation depuis plusieurs années. 674 associations ont répondu à ce questionnaire en 2011, 2012, 2013 et 2014. Cet échantillon constant nous permet d'obtenir une évolution sur certains indicateurs sur les 4 dernières années.

Sur la question de l'évolution de l'effectif, les résultats sur les 4 dernières années sont assez similaires : plus de 80 % des associations pensent que leur effectif va rester stable.

La proportion d'associations répondant que leur effectif va baisser est très faible : elle est comprise entre 2 % et 4 % selon les années.

Pensez-vous que votre effectif va :

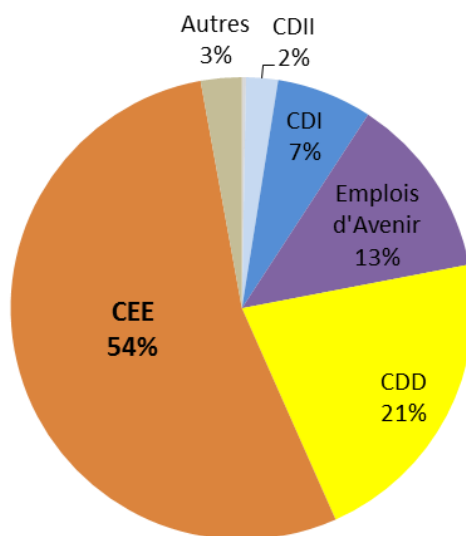


Les prévisions de recrutements en 2014

56 % des associations interrogées **pensent recruter un ou plusieurs salariés** au cours de l'année 2014.

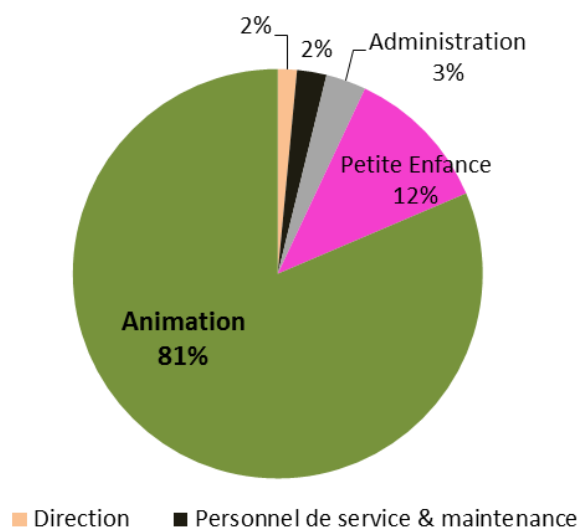
Il s'agirait principalement de salariés sur des contrats temporaires : 54 % de Contrat Engagement Educatif (CEE⁴) et 21 % de contrat à durée déterminée (CDD). 13 % des recrutements prévus seraient des salariés embauchés sur des contrats aidés d'emplois d'avenir. Seulement 9 % des recrutements seraient sur des contrats à durée indéterminée (CDI et CDII).

Les types de contrats recrutés



Les prévisions d'embauche concernent principalement les postes liés à l'animation : 81 % des salariés qui devraient être recrutés en 2014 seraient sur ce type de poste. Les métiers liés à la petite enfance représenteraient 12 % des embauches.

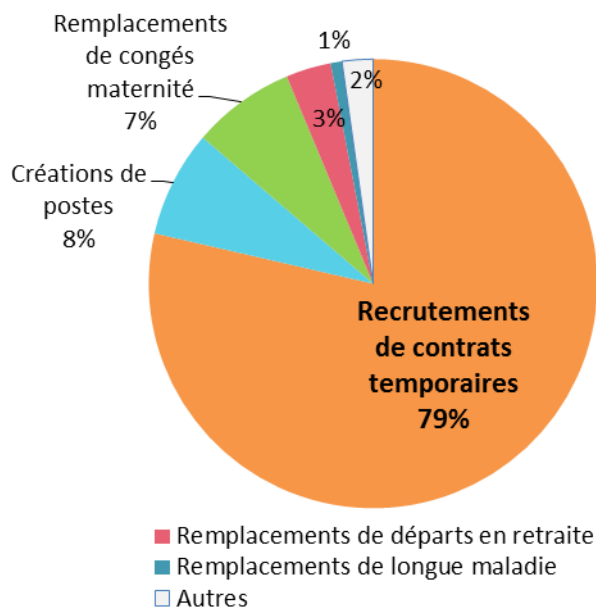
Les types d'emplois recrutés



⁴ Le CEE est un contrat proposé aux animateurs et directeurs de centres de vacances et de loisirs. La durée de ce contrat ne peut excéder 80 jours par période de 12 mois consécutifs.

Le premier motif d'embauche est le recours à des salariés sur des contrats temporaires (d'où une forte proportion de CEE et de CDD). Les créations de postes, bien qu'elles ne représentent que 8 % des embauches prévues en 2014, arrivent en deuxième position, juste devant les remplacements de congés maternité (7 %).

Les motifs de recrutements



Au total, pour les associations ayant répondu au questionnaire, 4 000 recrutements sont prévus en 2014, au sein de 787 structures de la branche. 79 % de ces embauches seront des contrats saisonniers ou temporaires, dont plus de 6 sur 10 seront des CEE.

Nombre de recrutements prévus en 2014 selon le motif et le type de poste

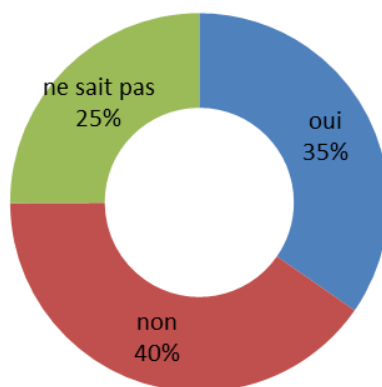
| Motifs | Direction | Administra-tion | Personnel de service & maintenance | Animation | Petite Enfance | TOTAL |
|---|-----------|-----------------|------------------------------------|--------------|----------------|--------------|
| Replacements de départs en retraite | 22 | 29 | 13 | 30 | 36 | 130 |
| Replacements de congés maternité | 12 | 16 | 15 | 84 | 170 | 297 |
| Replacements de contrats temporaires | 2 | 41 | 23 | 2 933 | 143 | 3 142 |
| Créations de postes | 13 | 33 | 28 | 156 | 77 | 307 |
| Replacements de longue maladie / invalidité | 1 | 0 | 6 | 10 | 16 | 33 |
| Autres | 10 | 8 | 8 | 42 | 21 | 89 |
| TOTAL | 60 | 127 | 93 | 3 255 | 463 | 3 998 |

Lecture : 130 recrutements auront lieu en 2014 pour remplacer des départs à la retraite. Parmi ces 130 recrutements, 22 seront sur des postes de direction.

1) Le recrutement de contrats temporaires/saisonniers

Comme en 2013, plus d'un tiers des associations (35 %) ont prévu de recruter un ou des salariés sur des emplois saisonniers ou temporaires.

Pensez-vous recruter des emplois saisonniers et/ou temporaires ?



Plus de 3 000 salariés devraient être recrutés sur des emplois à durée déterminée. Parmi eux, 63 % seront des CEE, 25 % des CDD et 11 % des emplois d'avenir. Plus de 9 recrutements sur 10 seront sur des postes liés à l'animation.

Ces emplois temporaires concernent principalement les centres sociaux : **60 % des centres sociaux prévoient de recruter des emplois saisonniers/temporaires**, alors que seul 16 % des EAJE vont recruter des salariés sur ce type de contrat.

Les recrutements d'emplois saisonniers/temporaires en 2013

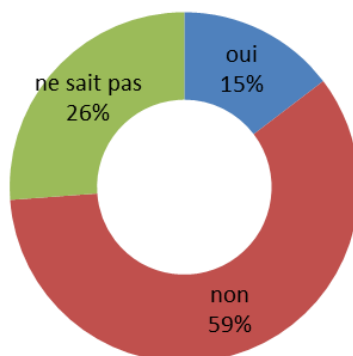
| Type de structure ⁵ | Oui | Non | Ne sait pas | TOTAL |
|--------------------------------|-------------|------------|-------------|--------------|
| Centres sociaux | 60 % | 21 % | 19 % | 100 % |
| EAJE | 16 % | 55 % | 30 % | 100 % |
| Fédérations | 15 % | 61 % | 24 % | 100 % |
| Ensemble | 35 % | 40% | 25 % | 100 % |

⁵ Les ADSL ne sont pas présentes dans ce tableau car le nombre de répondants est trop faible et non représentatif de cette catégorie.

2) Le recrutement sur des créations de postes

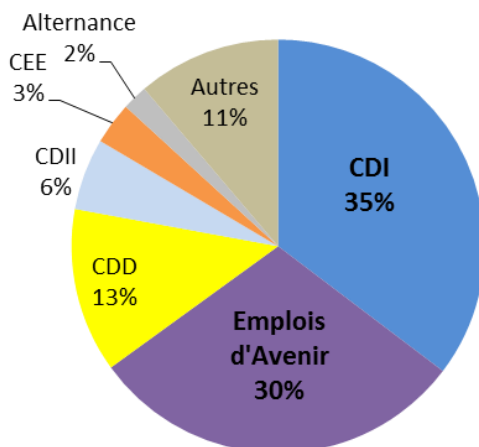
Comme en 2013, peu de créations de postes sont prévues sur l'année 2014 : 15 % des associations interrogées pensent recruter un salarié dans le cadre d'une création de poste.

Pensez-vous recruter dans le cadre d'une création de poste ?



Ces créations de poste représentent 307 nouveaux salariés dans 202 structures. 41 % de ces postes seront des contrats à durée indéterminée (CDI et CDII). 30 % seront des emplois d'avenir et 13 % des CDD.

Les créations de postes selon le type de contrat



La moitié des créations de poste (51 %) seront sur des postes liés à l'animation et 25 % sur des postes petite enfance.

Les créations de postes concernent plus les centres sociaux et les fédérations que les EAJE : 20 % des centres sociaux et 31 % des fédérations prévoient de recruter un salarié sur une création de poste contre 8 % des EAJE.

Les recrutements sur des créations de postes en 2014

| Type de structure ⁶ | Oui | Non | Ne sait pas | TOTAL |
|--------------------------------|-------------|------------|-------------|--------------|
| Centres sociaux | 20 % | 51 % | 28 % | 100 % |
| EAJE | 8 % | 68 % | 24 % | 100 % |
| Fédérations | 31 % | 43 % | 26 % | 100 % |
| Ensemble | 15 % | 59% | 26 % | 100 % |

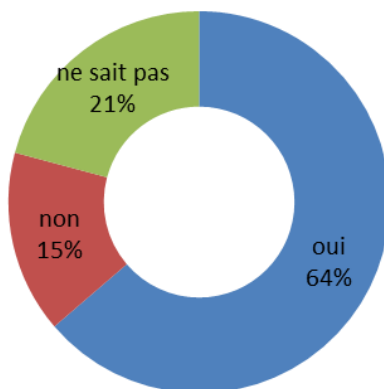
3) Le remplacement des congés maternité

La branche compte 83 % de femmes et est donc susceptible d'être particulièrement touchée par les congés maternité. Au cours du premier semestre 2014, 36 % des associations ont eu connaissance d'une future absence pour congé maternité (37 % au premier semestre 2013).

Note : Attention, si les départs en retraite peuvent se prévoir plusieurs mois à l'avance, ce n'est pas le cas des arrêts pour congés maternité. Le questionnaire a été rempli par les associations entre décembre 2013 et mars 2014. A la fin de l'année 2014, la proportion d'associations ayant eu à gérer une ou des absence(s) pour congé(s) maternité sera donc, à priori, supérieure aux 36 % présenté ici.

64 % des associations concernées prévoient de remplacer la salariée absente durant son congé maternité.

Vous avez connaissance de futures absences pour congés maternité, pensez-vous recruter pour les remplacer?



Il s'agit, dans 57 % des cas, d'un poste petite enfance et dans 28 % des cas d'un poste lié à l'animation.

Au premier semestre 2014, les centres sociaux et les EAJE sont touchés de la même façon par les congés maternité: 37 % des centres sociaux et 38 % des EAJE ayant répondu au questionnaire déclarent avoir eu connaissance d'un départ pour un congé maternité.

⁶ Les ADSL ne sont pas présentes dans ce tableau car le nombre de répondants est trop faible et non représentatif de cette catégorie.

Les congés maternité en 2014

| Type de structure ⁷ | Un congé de prévu | Pas de congé prévu | TOTAL |
|--------------------------------|-------------------|--------------------|--------------|
| Centres sociaux | 37 % | 63 % | 100 % |
| EAJE | 38 % | 62 % | 100 % |
| Fédérations | 12 % | 88 % | 100 % |
| Ensemble | 36 % | 64% | 100 % |

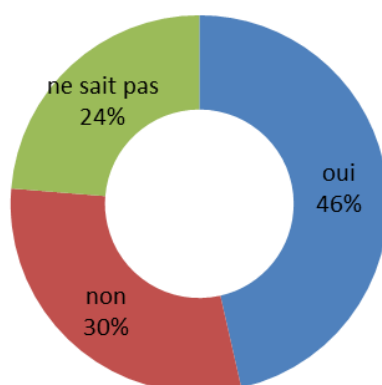
Les EAJE sont également les structures qui remplacent le plus ces absences pour congés maternité. En effet, 72 % des EAJE prévoient de remplacer la salariée absente contre 59 % des centres sociaux. Les dispositions légales sur les taux d'encadrement sont, en effet, plus contraignantes pour les EAJE que pour les centres sociaux.

4) Le remplacement des départs en retraite

La problématique des départs en retraite est peu présente dans la branche. Les résultats à ce questionnaire confirment cette tendance puisque 77 % des associations ne prévoient aucun départ à la retraite pour l'année 2014.

Des départs en retraite sont donc prévus dans plus d'une association sur cinq (soit 23 % des associations), mais ces postes vacants ne seront pas tous remplacés. En effet, 46 % des associations concernées prévoient le remplacement de ces salariés.

Vous avez connaissance départs à la retraite, pensez-vous recruter pour les remplacer?

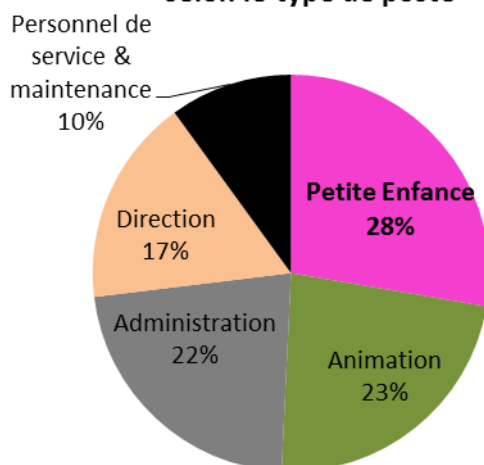


Ces remplacements de départ en retraite représentent plus de 130 postes. 80 % de ces postes seront des contrats à durée indéterminée (CDI et CDII) et 11 % des CDD.

Il s'agit de postes sur la petite enfance dans 28 % des cas et de postes liés à l'animation dans 23 % des cas. Dans le domaine de la petite enfance, le diplôme d'éducateur de jeunes enfants (EJE) a été créé en 1973 et les premiers diplômés vont donc à partir à la retraite dans les années qui viennent.

⁷ Les ADSL ne sont pas présentes dans ce tableau car le nombre de répondants est trop faible et non représentatif de cette catégorie.

**Les remplacements de départ en retraite,
selon le type de poste**



Les centres sociaux et les fédérations sont plus touchés par ces départs en retraite que les EAJE : 27 % des centres sociaux 26 % des fédérations interrogés déclarent un départ en retraite au cours de l'année, tandis que les EAJE ne sont que 19 % à déclarer ce type de départ.

Les pyramides des âges par type de structure confirment cette tendance : bien que les salariés de 60 ans et plus soient peu représentés au sein de la branche (4 % des salariés des centres sociaux et 3 % dans les EAJE), les centres sociaux comptent deux fois plus de salariés de 60 ans et plus que les EAJE⁸.

Les départs en retraite en 2014

| Type de structure ⁹ | Un départ prévu | Pas de départ prévu | TOTAL |
|--------------------------------|-----------------|---------------------|--------------|
| Centres sociaux | 27 % | 73 % | 100 % |
| EAJE | 19 % | 81 % | 100 % |
| Fédérations | 26 % | 74 % | 100 % |
| TOTAL | 23 % | 77% | 100 % |

⁸ Données issues de la Note de cadrage Emploi-Formation 2011.

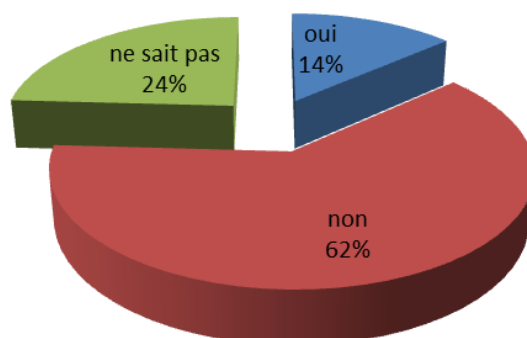
⁹ Les ADSL ne sont pas présentes dans ce tableau car le nombre de répondants est trop faible et non représentatif de cette catégorie.

Pérennisation des emplois

Sur l'ensemble de la branche, la proportion de salariés en CDD était de 43 % en 2012¹⁰.

Pour l'année 2014, seulement 14 % des associations ayant répondu au questionnaire prévoient de faire évoluer un ou plusieurs de leurs salariés en CDD sur un/des poste(s) en CDI. 200 salariés en CDD devraient ainsi évoluer sur des postes en CDI au cours de l'année, au sein de 160 associations.

En 2014, prévoyez-vous de faire évoluer des postes en CDD vers des CDI ?



Bien que les centres sociaux comptent plus de salariés en CDD que les EAJE (50 % de salariés en CDD dans les centres sociaux contre 30 % dans les EAJE¹¹), pour 2014, 13 % des centres sociaux et 14 % des EAJE ayant répondu à l'enquête ont déclaré vouloir faire évoluer des salariés en CDD vers des CDI.

En 2014, prévoyez-vous de faire évoluer des postes en CDD vers des CDI ?

| Type de structure ¹² | Oui | Non | Ne sait pas | TOTAL |
|---------------------------------|-------------|------------|-------------|--------------|
| Centres sociaux | 13 % | 62 % | 25 % | 100 % |
| EAJE | 14 % | 63 % | 23 % | 100 % |
| Fédérations | 4 % | 89 % | 7 % | 100 % |
| TOTAL | 14 % | 62% | 24 % | 100 % |

¹⁰ Hors salariés occasionnels (CEE et salariés cumulant un poste sur une structure non permanente (ALSH, camps,...) et un temps de travail inférieur à 560 heures dans l'année). Données issues de la Note de cadrage 2012 Emploi-Formation.

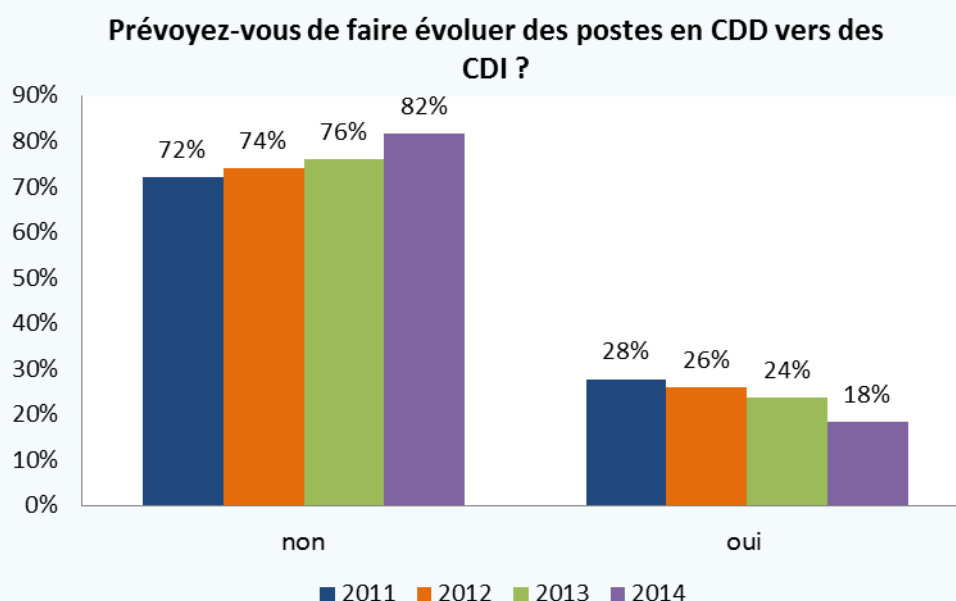
¹¹ Données issues de la Note de cadrage 2012 Emploi-Formation.

¹² Les ADSL ne sont pas présentes dans ce tableau car le nombre de répondants est trop faible et non représentatif de cette catégorie.

Comparaison à échantillon constant

Le questionnaire « gestion des emplois » est présent dans le plan de formation depuis plusieurs années. 674 associations ont répondu à ce questionnaire en 2011, 2012, 2013 et 2014. Cet échantillon constant nous permet d'obtenir une évolution sur certains indicateurs sur les 4 dernières années.

Sur la question de l'évolution de postes CDD vers des CDI, les résultats sur les 4 dernières années se dégradent : en 2011, 28 % des associations interrogées répondaient vouloir faire évoluer un salarié en CDD vers un CDI, en 2014, cette proportion n'est plus que de 18 %. Notons que ces pourcentages sont calculés hors « ne sait pas » car cette modalité de réponse n'était pas proposée dans les questionnaires 2011 et 2012.



Sur les 674 associations ayant répondu au questionnaire, **plus de la moitié (51 %, soit 344 associations) ont répondu avoir prévu de faire évoluer au moins un salarié sur la période 2011-2014.**

Conclusion

Pour les associations de la branche des Acteurs du Lien Social et Familial, anticiper les recrutements peut s'avérer compliqué. En effet, les associations sont très dépendantes des pouvoirs publics quant au financement, or, depuis plusieurs années, nous assistons à un désengagement financier croissant des pouvoirs publics. Les financements « structurels » (relativement stables sur le long terme) sont en baisse et ceux « conjoncturels » (attribués sur un projet spécifique) sont en hausse¹³. Cette instabilité financière complique l'anticipation et la prévision des recrutements.

Si les associations sont capables d'anticiper les besoins en main-d'œuvre, il est parfois difficile pour les employeurs de savoir si ces besoins pourront être pourvus ou pas. Cette difficulté se traduit par une proportion importante de réponses « Ne sait pas » : aux questions « allez-vous recruter/remplacer ? », la part des associations ayant répondu « ne sait pas » est toujours supérieure à 20 % et est en augmentation par rapport à 2013.

Cependant, plus d'une association sur deux pense recruter en 2014. Ces embauches concernent en grande majorité des contrats temporaires/saisonniers. Elles sont principalement liées à l'activité des centres sociaux qui embauchent chaque année de nombreux animateurs, notamment sur les périodes de vacances scolaires. De fait, ces recrutements n'impactent pas les effectifs : 82 % des associations pensent que leur effectif va rester stable en 2014.

Sur les 1 410 associations interrogées dans cette étude, c'est 4 000 recrutements qui sont prévus pour l'année en cours. Un sur deux sera un Contrat Engagement Educatif (CEE). Les salariés recrutés en CDI ne devraient représenter que 9 % des embauches prévues. Les CDD sont nombreux dans la branche et la pérennisation de ces postes est faible. En 2014, seulement 14 % des associations prévoient de faire évoluer un poste en CDD vers un CDI.

Les absences pour congés maternité annoncées au cours du premier trimestre 2013 touchent 36 % des associations et seront remplacées dans plus de six cas sur dix.

Enfin, les départs en retraite sont peu nombreux dans la branche (23 % d'associations concernées), mais ne seront pour autant pas tous remplacés : seulement 46 % des associations concernées par un départ à la retraite pensent remplacer le salarié. 80 % de ces remplacements seront en CDI.

¹³ Contrat d'études prospectives, Juin 2013

Les chiffres-clés

En 2014, dans la branche :

82 % des associations déclarent que leurs effectifs vont rester stables par rapport à l'année précédente.

56 % prévoient de recruter un ou des salariés :

- 4 000 recrutements prévus, au sein de plus de 1 000 associations.
- 79 % sur des contrats saisonniers/temporaires, 8 % sur des créations de postes et 7 % sur des remplacements congés maternité.
- 81 % sur des postes liés à l'animation et 12 % sur des postes liés à la petite enfance.

14 % prévoient de faire évoluer un poste en CDD vers un CDI.



En 2014, dans les centres sociaux :

79 % des centres sociaux déclarent que leurs effectifs vont rester stables en 2013.

73 % prévoient de recruter un ou des salariés :

- 3 208 recrutements prévus, au sein de plus de 620 centres sociaux.
- 86 % sur des contrats saisonniers/temporaires.
- 90 % sur des postes liés à l'animation.

13 % prévoient de faire évoluer un poste en CDD vers un CDI.



En 2014, dans les établissements d'accueil de jeunes enfants :

87 % des EAJE déclarent que leurs effectifs vont rester stables par rapport à l'année précédente.

44 % prévoient de recruter un ou des salariés :

- 534 recrutements prévus, au sein de plus de 380 EAJE.
- 37 % sur des contrats saisonniers/temporaires, 33 % sur des remplacements congés maternité et 13 % sur des créations de postes.
- 56 % sur des postes liés à la petite enfance et 28 % sur des postes liés

à l'animation.

14 % prévoient de faire évoluer un poste en CDD vers un CDI.

ANNEXE - Profil des répondants

1 410 structures ont répondu au questionnaire, soit 46 % de l'ensemble des associations de la branche adhérentes à Uniformation.

Les répondants selon le type de structure

Près d'une association sur deux a répondu au « questionnaire gestion des emplois ». Toutes les « familles » d'associations sont bien représentées, à l'exception des associations de développement social local (ADSL) qui sont sous-représentées : seulement 20 % des ADSL ont répondu au questionnaire alors que les taux de réponses pour les trois autres catégories sont compris entre 46 % et 59 %.

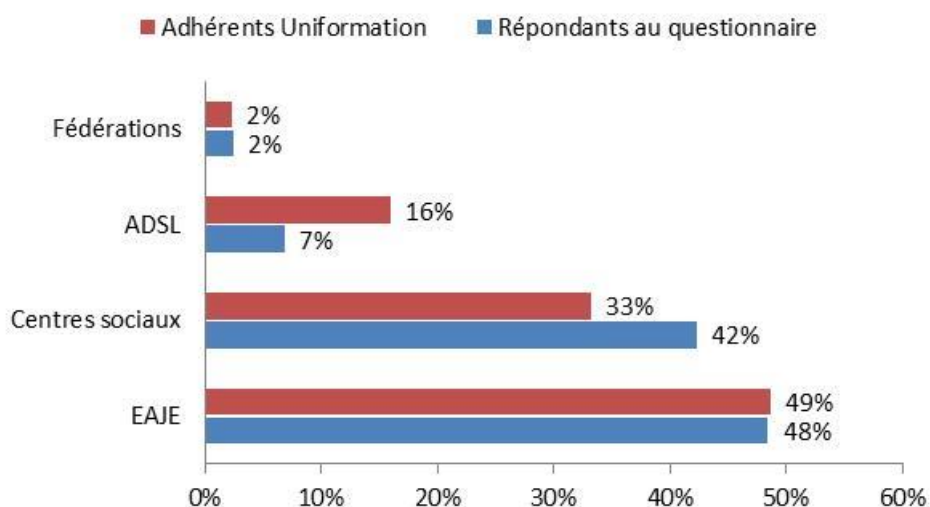
Répartition par type de structure en 2014

| | Nombre de répondants | Adhérents Uniformation | % de répondants |
|-----------------|----------------------|------------------------|-----------------|
| EAJE | 683 | 1 485 | 46 % |
| Centres sociaux | 596 | 1 013 | 59 % |
| ADSL | 96 | 487 | 20 % |
| Fédérations | 35 | 69 | 51 % |
| TOTAL | 1 410 | 3 054 | 46 % |

Lecture : Parmi les centres sociaux adhérents à Uniformation, 59 % ont répondu au questionnaire.

Hormis pour les ADSL donc, l'échantillon de répondants est assez représentatif de la répartition des adhérents Uniformation : les établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE) sont les plus nombreux et sont suivis des centres sociaux.

Répartition des associations selon le type de structure en 2014



Les répondants selon la région d'appartenance

Toutes les régions sont représentées dans les réponses à ce questionnaire.

Les régions Limousin, Poitou-Charentes, Bourgogne et Franche-Comté sont celles où le nombre de répondants est le plus représentatif (plus de 60 %).

Le taux de réponse est égal ou supérieur à 50 % dans 10 régions. Pour 11 régions, ce taux est compris entre 30 % et 48 %. La Corse et les DOM-TOM font figure d'exception avec seulement 1101 % et 13 % de réponses.

Répartition par région en 2014

| | Nombre de répondants | Adhérents Uniformation | % de réponses |
|----------------------|----------------------|------------------------|---------------|
| Alsace | 51 | 110 | 46 % |
| Aquitaine | 79 | 178 | 44 % |
| Auvergne | 38 | 73 | 52 % |
| Basse Normandie | 13 | 35 | 37 % |
| Bourgogne | 43 | 68 | 63 % |
| Bretagne | 62 | 124 | 50 % |
| Centre | 28 | 56 | 50 % |
| Champagne-Ardenne | 21 | 39 | 54 % |
| Corse | 2 | 20 | 10 % |
| DOM-TOM | 7 | 54 | 13 % |
| Franche Comté | 16 | 26 | 62 % |
| Haute Normandie | 18 | 54 | 33 % |
| Ile-de-France | 134 | 450 | 30 % |
| Languedoc-Roussillon | 39 | 128 | 30 % |
| Limousin | 16 | 20 | 80 % |
| Lorraine | 42 | 88 | 48 % |
| Midi-Pyrénées | 93 | 197 | 47 % |
| Nord Pas de Calais | 75 | 183 | 41 % |
| PACA | 153 | 344 | 44 % |
| Pays de la Loire | 86 | 160 | 54 % |
| Picardie | 21 | 49 | 43 % |
| Poitou-Charentes | 99 | 137 | 72 % |
| Rhône-Alpes | 274 | 461 | 59 % |
| TOTAL | 1 410 | 3 054 | 46 % |

Lecture : Parmi les associations d'Alsace adhérentes à Uniformation, 46 % ont répondu au questionnaire.

Les répondants selon les effectifs

En terme d'effectifs équivalent temps plein (ETP), la répartition des répondants au questionnaire est proche de celle des adhérents Uniformation : plus de 60 % des associations comptent moins de 10 ETP, les petites structures sont en effet majoritaires dans la branche.

Seulement 1 % d'association de 50 ETP et plus ont répondu au questionnaire. Si ce nombre de répondants est trop restreint pour pouvoir analyser cette catégorie dans cette étude, la proportion correspond néanmoins à celle de l'ensemble de la branche.

Répartition selon l'effectif ETP

| ETP | Répondants | Adhérents Uniformation |
|-----------------|-------------|------------------------|
| Moins de 10 ETP | 65 % | 72 % |
| De 10 à 19 ETP | 25 % | 21 % |
| De 20 à 49 ETP | 9 % | 7 % |
| 50 ETP et plus | 1 % | 1 % |
| TOTAL | 100% | 100 % |

Lecture : 65 % des associations ayant répondu au questionnaire comptent moins de 10 ETP.

Répartition selon l'effectif salarié

| Salariés | Répondants |
|----------------------|-------------|
| Moins de 10 salariés | 57 % |
| De 10 à 19 salariés | 28 % |
| De 20 à 49 salariés | 14 % |
| 50 salariés et plus | 1 % |
| TOTAL | 100% |

Hormis pour les ADSL qui sont sous-représentées, l'échantillon de répondants est représentatif des associations de la branche ALISFA, adhérentes à Uniformation. Cette étude permet donc de présenter différents indicateurs sur les recrutements prévus pour l'année 2014 et leurs motifs, ainsi que sur les intentions de pérennisation des postes temporaires.