

Geste

G r o u p e



d ' E t u d e s

S o c i a l e s

Les stagiaires de la branche des acteurs du lien social et familial engagés dans une formation diplômante

T e c h n i q u e s

e t E c o n o m i q u e s

Mars 2012

Didier Chimento
Muriel Epstein
Rodolphe Ejnes

Sommaire

1.	Contexte et méthodologie de l'étude	3
1.1.	Rappel du contexte	3
1.2.	Méthodologie	4
1.3.	Présentation des bases de données	5
2.	Profil des répondants	6
2.1.	Profil des associations répondantes	6
2.2.	Profils des salariés répondants	7
2.3.	L'âge des répondants (base salariés)	8
2.4.	Les diplômes préparés	9
3.	Les dispositifs de formations	13
3.1.	Les dispositifs d'accès	13
3.2	Articulation entre dispositifs d'accès et familles d'association	14
3.3	Les dispositifs d'accès en fonction du diplôme.	16
3.4	Dispositifs de financements par âge, type de contrat et région	17
3.4	Le déroulement de la formation	20
4	Conséquences de la formation	23
4.1	Les succès en formation	23
4.2	L'après formation : les évolutions	26
5	Typologie et mise en perspective	28
5.1	Typologie proposée	28
5.2	Tableau de synthèse incluant la typologie	30
5.3.	Mise en perspective des éléments de synthèse et de la typologie.	31
6	Zoom par diplôme	33
	CAP petite enfance	33
	Auxiliaire puériculture	33
	DE EJE	33
	BP JEPS	34
	DE JEPS	34
	CAFERUIS	34
	ZOOM VAE	35
7	Synthèse des constats et pistes de travail	36
7.1	Articulation formation / taille des établissements / durée de formation	36
7.2	Articulation avec les familles d'associations	36
7.3	Le montage des dossiers, le recours à différents dispositifs.	37
7.4	La typologie	37

Contexte et méthodologie de l'étude

1.1. Rappel du contexte

L'observatoire de la branche des acteurs du lien social et familial réalise depuis son origine des études sur les formations suivies et, en particulier, sur les types de formations conduites et les dispositifs de financement mis en œuvre (plan de formation, contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, CIF ou VAE).

La CPNEF a souhaité compléter ces données (disponibles annuellement via l'OPCA) par une étude téléphonique, réalisée par l'Institut Carniel en 2011 auprès de 500 employeurs et 250 salariés. L'objectif de ce questionnaire était de savoir dans quelle mesure **le dispositif de financement choisi et le type de diplôme impactent les chances de réussite des stagiaires, ainsi que les freins aux réussites en matière de formation et d'évolution professionnelle.**

A la suite de cette passation téléphonique des questionnaires qualitatifs, le Cabinet Geste a été retenu pour en faire l'analyse et proposer des pistes de préconisations.

L'analyse proposée s'articule autour des points suivants :

- La mise en correspondance de la base de données directeurs et salariés, notamment autour des différences de perception de la formation.
- La mise en perspective de ces bases de données recueillies de manière subjective (retours d'expériences de la part des salariés et des éléments de pratiques auprès des directeurs de structure) avec les données chiffrées de l'OPCA.

Un zoom sur six diplômes

Six diplômes font l'objet d'un zoom particulier :

- BP JEPS (Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport)
- CAP petite enfance
- DE AP (diplôme d'état d'auxiliaire de puériculture)
- DE JEPS (Diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport)
- DE EJE (Diplôme d'état d'éducateur de jeunes enfants)
- CAFERUIS (Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale).

Ces diplômes (3 cœurs des métiers de la petite enfance et 3 cœurs des métiers de l'animation) sont particulièrement l'objet d'attentions.

La branche finance très largement ces diplômes. La note de cadrage 2009 faisait état de 64% des associations cotisantes qui utilisaient des fonds de formation continue et d'environ un quart des salariés qui partent en formation chaque année.

1.2. Méthodologie

Présentation des questionnaires

Carniel a réalisé la passation de questionnaires auprès de 500 employeurs et de 250 salariés. Cette double entrée devait permettre de vérifier la cohérence des points de vue : la complémentarité ou les antagonismes dans les freins identifiés aux réussites par exemple, ou la perception subjective des évolutions professionnelles.

Les directeurs interrogés devaient répondre à des questions sur 1, 2 ou 3 de leurs salariés ayant suivi une formation diplômante entre 2008 et 2010.

Contenu des questionnaires à destination des directeurs :

- Les formations diplômantes réalisées
- Les dispositifs d'accès à la formation
- Les motifs de choix dans les dispositifs d'accès à la formation
- Les personnes ayant monté le dossier de financement
- Les personnes à l'initiative de la formation
- La durée et la période de formation (hors ou sur temps de travail)
- La réussite de formation (si elle est achevée)
- Le remplacement du salarié pendant sa formation ainsi que les difficultés éventuelles et solutions trouvées en ce cas, notamment au niveau du financement du salaire du remplaçant
- L'existence d'un tuteur pour le stagiaire, la formation de ce tuteur et la prise en charge des heures de ce tuteur
- Le type de contrat du salarié
- L'évolution du salarié suite à la formation (mission, poste, emploi repère, statut, rémunération, départ, etc...)
- Les freins aux départs en formation

Les salariés interrogés ont suivi une formation diplômante entre 2008 et 2010.

Contenu des questionnaires à destination des salariés :

- Le poste occupé avant le départ en formation, type de contrat, etc.
- La description de la formation (diplôme, niveau, dispositifs)
- Le choix du ou des dispositifs de financement
- Les personnes à l'initiative de la formation et du montage du dossier
- Le choix de la formation et de l'organisme de formation
- La durée, volume et période de formation (incluant le nombre d'heures théoriques et le lieu où se déroulaient les stages pratiques)
- L'obtention ou non du diplôme avec les motifs de réussite ou d'échec
- L'existence d'un tuteur et son impact

- Des questions spécifiques sur la VAE
- L'évolution du salarié depuis la fin de la formation (ou celle envisagée après la fin de sa formation (mission, poste, emploi repère, statut, rémunération, départ, etc.)
- Les motivations à rester ou à changer de branche professionnelle

1.3. Présentation des bases de données

Les questionnaires ont abouti à la constitution de 4 bases de données :

- L'une avec les réponses des 500 directeurs sur les profils des associations. Chaque directeur devait répondre à la question « Vos salariés ont-ils suivi des formations diplômantes sur les trois dernières années ? » et, si oui, des questions étaient posées pour chaque salarié (dans la limite de trois). Théoriquement, le choix devait être les trois formations les plus récentes mais, en toute probabilité, des biais de mémoire ont conduit à surreprésenter les formations les plus longues ou celles qui ont eu le plus d'impact sur l'organisation de la structure.
- Une base de données avec les 873 salariés partis en formation décrits par les 500 directeurs (appelée "base directeurs").
- Une base de données avec 500 formations aléatoirement choisies parmi les 873 et redressées sur le nombre d'associations, qui permet d'étudier les profils des départs en formation (voir encadré méthodologique).
- L'une avec les 250 salariés interrogés partis en formation (appelée "base salariés").

Encadré méthodologique pour la base redressée de 500 salariés dite « base aléatoire »

Une base de données de 500 salariés a été reconstituée aléatoirement à partir des 873 salariés mentionnés par les directeurs interrogés.

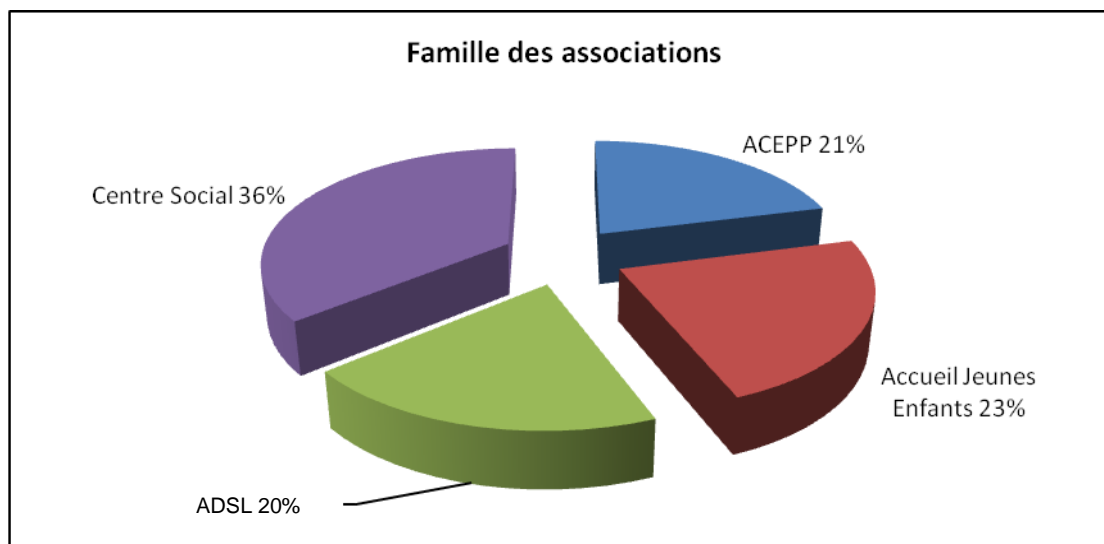
En effet, pour avoir une idée des profils des salariés partant en formation diplômante dans la base de données constituée à partir de l'interrogation des directeurs, il fallait neutraliser le fait que, dans certaines associations, il y avait eu un seul départ sur les trois ans et dans d'autres, il y en avait eu plus de trois.

Cette technique, quoique très imparfaite, permet à tout le moins de comparer nos résultats à la note de cadrage formation de la branche et de mieux connaître les biais de notre échantillonnage.

2. Profil des répondants

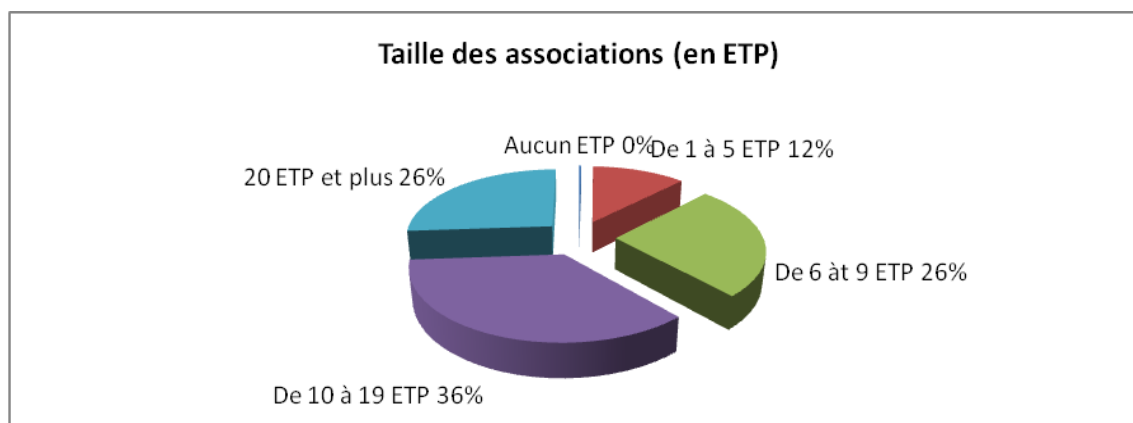
2.1. Profil des associations répondantes

La famille des associations répondantes

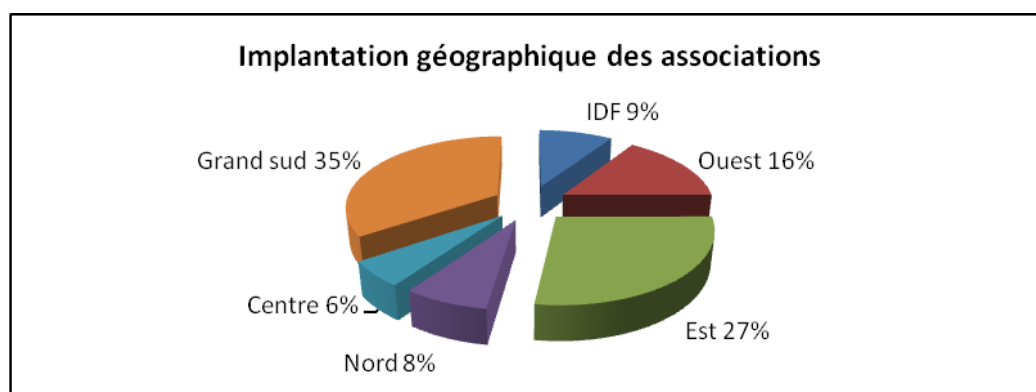


Afin de disposer d'un panel cohérent avec la répartition réelle des familles des associations de la branche, les données ont été redressées à partir des chiffres du SNAECSO et d'Habitat Formation.

Taille des associations répondantes



Implantation géographique des associations répondantes



Les questionnaires découpaient le territoire national en 6 grandes régions. On notera au niveau des répondants une sur-représentation du Grand Sud et de l'Est.

2.2. Profils des salariés répondants

Dans toute cette partie, nous avons travaillé sur la base de données dite aléatoire (cf. p6).

Répartition par sexe

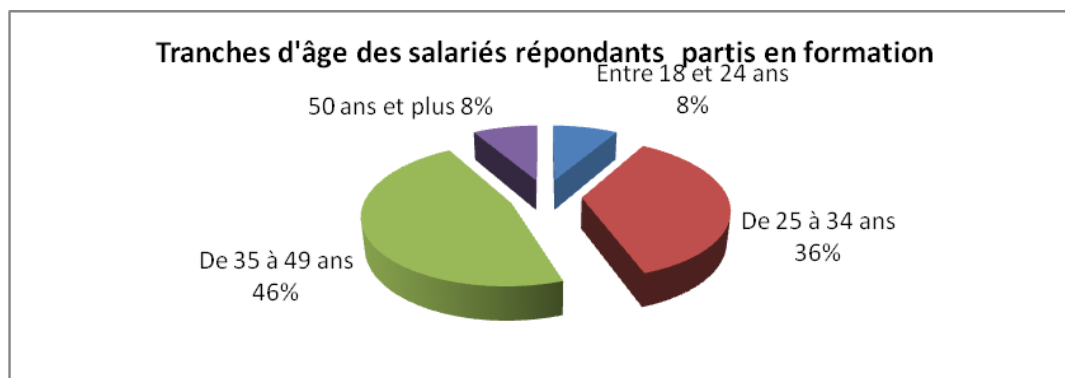
L'exploitation de la "base salariés" rend compte de 29% d'hommes et 71% de femmes ayant participé à l'enquête. La répartition est toutefois très différente en fonction du diplôme préparé.

	Homme	Femme	Effectif
CAP Petite enfance	3%	97%	37
Auxiliaire de puériculture	0%	100%	36
DE EJE	0%	100%	17
BP JEPS	49%	51%	65
DE JEPS	69%	31%	39
CAFERUIS	20%	80%	15
Autres diplômes	26%	74%	66
Total	29%	71%	275

Les diplômes liés à la petite enfance sont quasiment exclusivement féminins alors que les diplômes de l'animation sont majoritairement masculins.

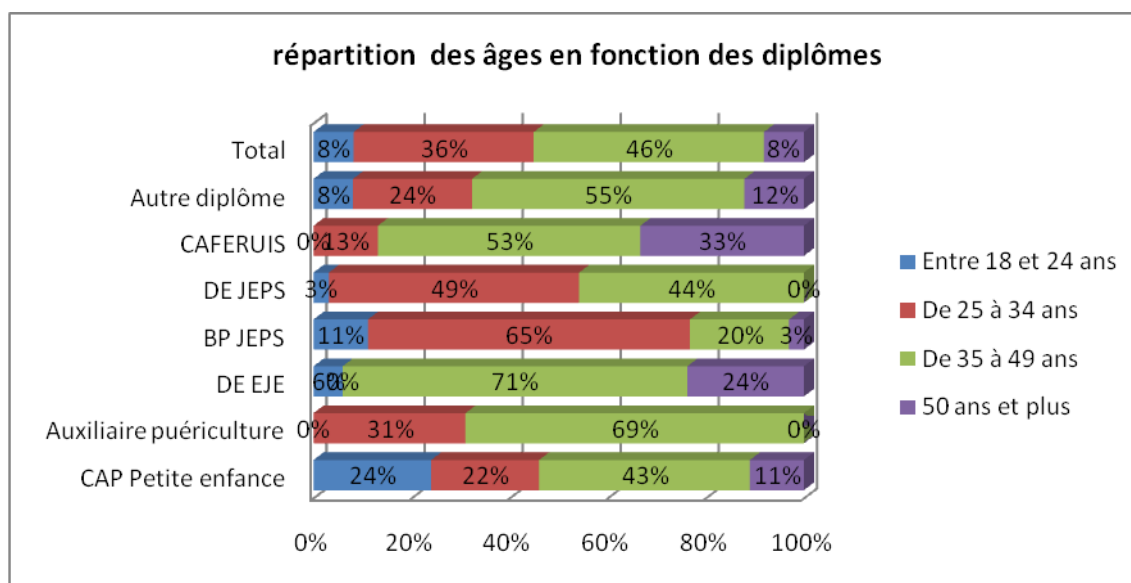
On observe une surreprésentation des hommes par rapport aux données annuelles d'Habitat Formation (autour de 15 % d'hommes). Cet écart se justifie, comme le montre le tableau ci-dessus, par des hommes qui suivent des formations plus longues.

2.3. L'âge des répondants ("base salariés")



Les départs en formation concernent principalement deux tranches d'âges (35 à 49 ans avec 46% et 25 à 34 ans avec 36 %) mais renvoient à des pratiques variées en fonction du type de diplôme préparé.

Age des stagiaires répondants en fonction du diplôme :



Clé de lecture : 24% des stagiaires suivant une formation CAP Petite enfance ont entre 18 et 24 ans.

Source : "Base salariés"

Le graphique ci-dessus montre une corrélation forte entre les tranches d'âges et le type de diplôme :

- le CAP Petite enfance est le diplôme qui concerne le plus de jeunes salariés (24% des formés ont entre 18 ans et 24 ans), ce qui peut illustrer des pratiques d'insertions dans une logique de professionnalisation, avec un recours à des dispositifs de type contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, période de professionnalisation. Ce même diplôme intéresse également des salariés plus âgés, voire en seconde partie de carrière, qui cherchent à valoriser leur expérience professionnelle par une VAE.

- Les BP JEPS et les DE JEPS concernent plus des salariés un peu plus âgés (25-34 ans), qui cherchent par ces diplômes à appuyer une progression (en termes de contenus d'activités ou de champ de responsabilités).
- les diplômes ouvrant la voie à des responsabilités d'encadrement concernent, assez logiquement, des salariés plus âgés. Ainsi, 53% des répondants ayant préparé un CAFERUIS sont dans la tranche d'âge 35/49 ans et 33% ont plus de 50 ans. On retrouve cette même tendance pour les DE EJE avec 71% des répondants entre 35/49 ans et 24% de plus de 50 ans.

2.4. Les diplômes préparés

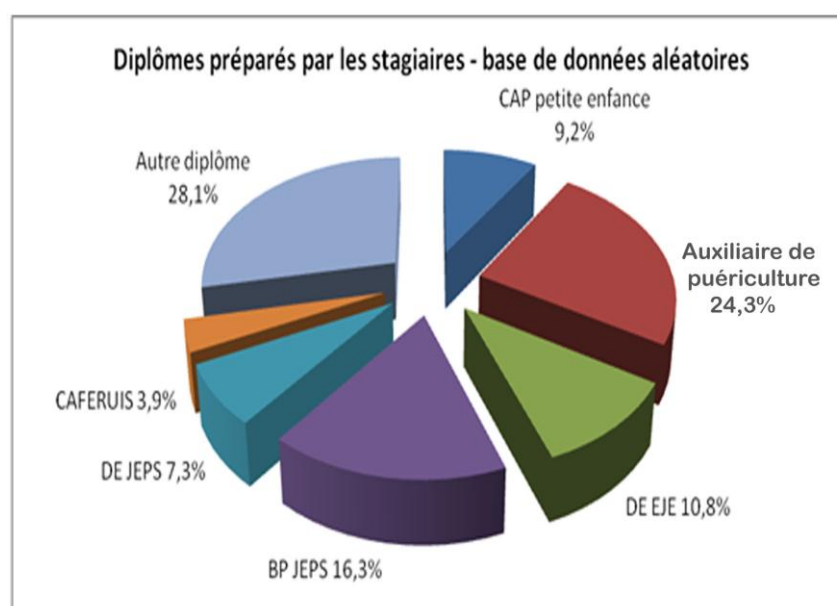
Rappel méthodologique :

Sauf mention contraire précisée, l'exploitation des données par types de diplôme s'appuie sur la base des 873 salariés ("base directeurs").

Les directeurs avaient la possibilité de répondre à des questions sur 3 salariés partis en formation au cours des 3 dernières années. Pour l'analyse de leurs réponses, chaque salarié sur lequel nous disposons d'informations est pris en compte. Ainsi, une association peut être représentée plusieurs fois. Les données ne sont pas pondérées car nous nous intéressons uniquement aux salariés dont les directeurs ont fait mention. Cela permet une analyse par diplôme préparé. Au total, nous avons des informations sur **873 salariés**.

Ces données sont, dans la mesure du possible, mises en perspective avec le questionnaire salarié (250 salariés interrogés sur leur formation, selon un questionnement proche de celui des directeurs, il s'agit de la "base salariés").

Les types de diplôme :



Sur les six diplômes retenus pour l'étude, les formations d'auxiliaire puériculture sont les plus présentes, suivies du BP JEPS.

Si la catégorie « autres diplômes » est importante (28%), elle reste composée d'une diversité de formations.

Catégorie « autres diplômes » :

Autres diplômes	Effectifs
Formation sociale niveau III	26
Master 2 Socio / culture / dvlpt local	19
Diplôme Animation	17
Licence pro	15
Formation sociale niveau II (CAFDES)	13
BTS divers	12
Formation sociale niveau I (DEIS DSTS)	9
Licence diverse	7
Médiation	7
Bac pro	5
BEP divers	5
DUT Carrière Sociale	5
Moniteur Educateur	5
Formation sanitaire	4
Diplôme de secrétariat	3
Educateur spécialisé	3
Diplôme sport	2
Autres diplômes	25
Total	182

Choix des formations des salariés en fonction du profil des associations

Globalement, les structures de plus grande taille forment plus que les petites associations sur les six diplômes concernés par l'étude. Cela s'observe particulièrement pour les diplômes de l'animation : BP JEPS et DE JEPS. L'un des facteurs explicatifs seraient les difficultés de remplacement des salariés en formation, mais aussi les perspectives d'évolution plus faciles dans ces associations.

Les six diplômes observés ne semblent pas correspondre aux besoins des structures les plus petites puisque 81% d'entre elles ont envoyé des salariés se former sur d'autres diplômes. Il s'agit également potentiellement du fait que ces petites structures ayant moins de personnes à former aient été moins sollicitées lors du sondage sur les diplômes que l'on cherchait à étudier.

Les associations forment selon la taille et également selon leur secteur. Il n'est pas surprenant de trouver plus de formations au CAP petite enfance pour des EAJE que pour des centres sociaux par exemple.

	EAJE ACEPP	Accueil Jeunes Enfants	ADSL	Centre Social	Total
CAP petite enfance	31%	22%	8%	9%	17%
Auxiliaire de puériculture	58%	65%	4%	6%	30%
DE EJE	33%	29%	0%	7%	16%
BP JEPS	1%	1%	20%	49%	22%
DE JEPS	5%	2%	19%	33%	17%
CAFERUIS	7%	7%	8%	9%	8%
Autres diplômes	10%	12%	76%	51%	38%

Clé de lecture : 31% des associations adhérentes ACEPP ont envoyé un salarié en formation CAP Petite enfance. Au total, 17% des structures interrogées ont envoyé un salarié dans une formation CAP Petite enfance.

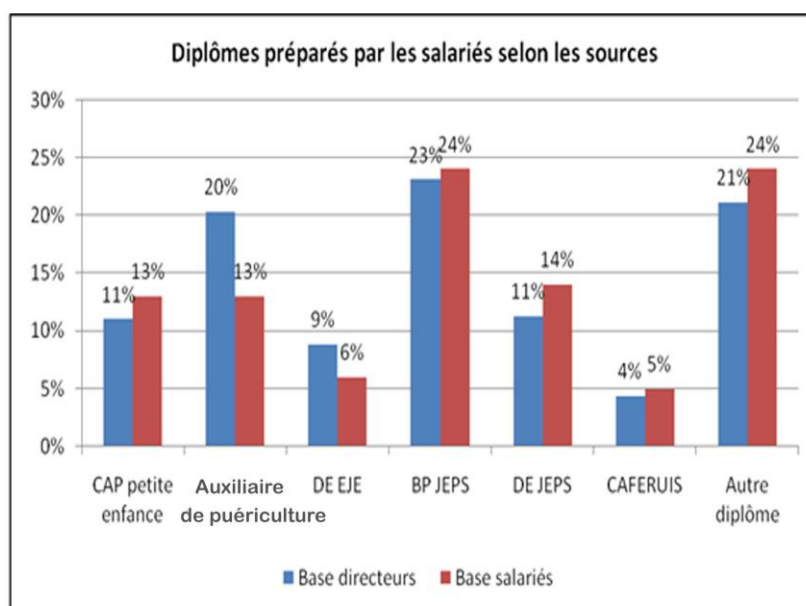
Les associations adhérentes à l'ACEPP forment légèrement (mais significativement) plus que les autres pour le CAP petite enfance. Les différences ne sont pas significatives pour les autres diplômes liés à l'enfance (Auxiliaire de puériculture et DE EJE).

Les ADSL et les centres sociaux utilisent très peu ces formations et utilisent très majoritairement des formations « autres ».

Les centres sociaux privilégient les formations liées à l'animation : BP JEPS et DE JEPS.

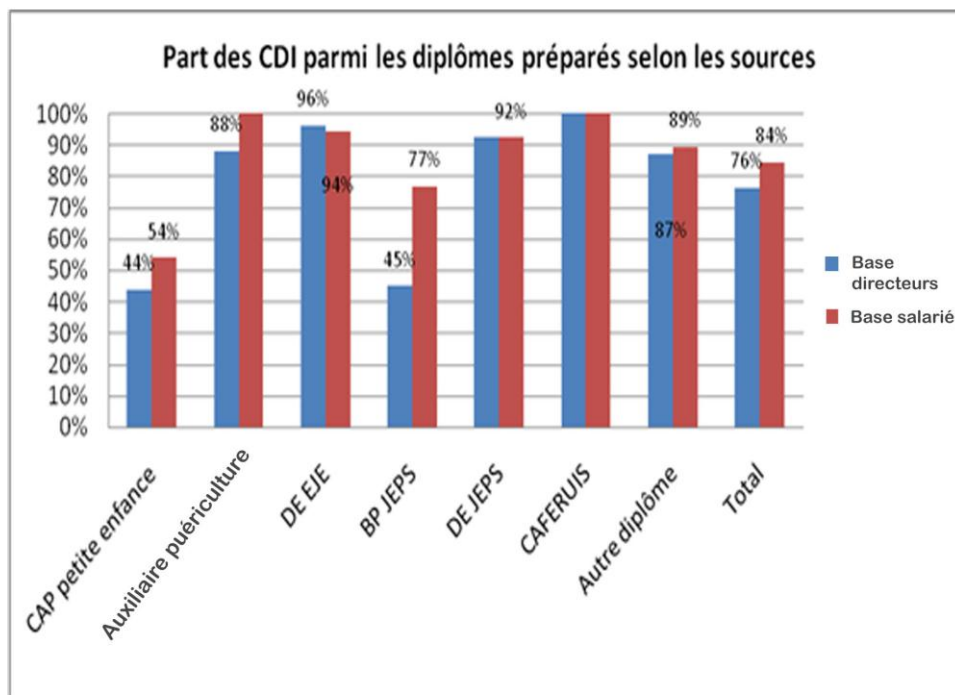
Le CAFERUIS, diplôme de niveau II formant à la direction d'établissements sociaux, se retrouve dans tous les types d'associations.

Profils des salariés selon le diplôme



Clé de lecture : 11% des salariés inclus dans les réponses des directeurs ont préparé un CAP Petite enfance. C'est le cas de 13% des salariés directement interrogés.

Les deux bases de données sont relativement équilibrées. On remarquera une tendance des directeurs à plus citer les formations d'auxiliaires de puériculture, probablement liée au fait que c'est une formation en VAE d'une part et réglementaire d'autre part.

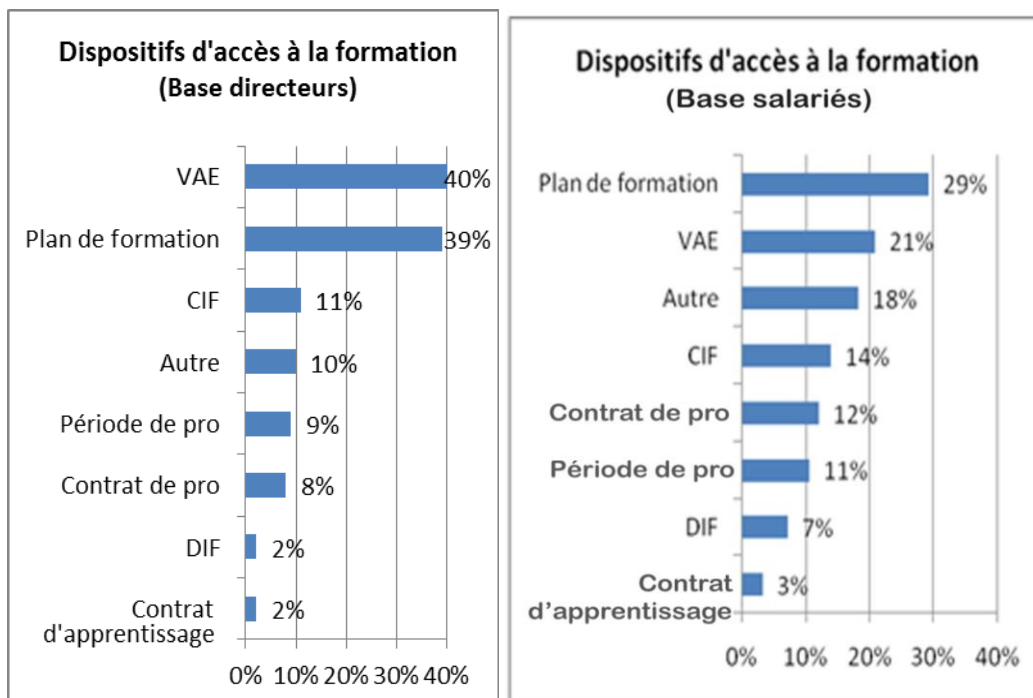


Les sources concordent sur la part de CDI par diplômes, à l'exception notable des BP JEPS. La "base directeurs" est plus fiable car elle comporte 873 individus contre 275 pour la "base salariés".

On note donc que c'est sur le CAP petite enfance et le BP JEPS qu'on trouve le plus de CDD et autres contrats.

3. Les dispositifs de formations

3.1. Les dispositifs d'accès



Note : Total supérieur à 100% car plusieurs réponses possibles.

La VAE et le plan de formation ressortent plus fortement dans la "base directeurs" que chez les salariés. Cela illustre certainement une volonté de valorisation de ces dispositifs pour les directeurs (qui, rappelons-le, choisissaient des exemples de formations de salariés au sein de leur équipe).

Une hypothèse complémentaire : les directeurs ont certainement mieux renseignés les montages des dispositifs (exemple VAE et Plan), alors que les salariés ont plus tendance à ne citer que le dispositif actuel qui finance l'action de formation.

La comparaison avec les données annuelles d'Habitat Formation montre un écart significatif.

En 2009, d'après Habitat Formation, environ 1 200 formations diplômantes étaient suivies par un salarié de la branche. Elles se répartissaient ainsi :

- 238 contrats de professionnalisation (19 %)
- 193 périodes de professionnalisation (16 %)
- 322 CIF (27 %)
- 172 VAE (14 %)
- 275 financées sur le plan de formation (23 %).

Ainsi, par rapport aux données 2009, l'enquête ("base directeurs") montre une sous représentation des périodes de professionnalisation et des CIF au profit des VAE et du plan de formation.

Ces écarts de répartition observés avec la base de données de l'enquête peuvent se justifier selon plusieurs hypothèses :

- L'enquête portait sur 3 ans,
- Effet mémoire (il est plus facile de se souvenir des VAE),
- Arrivée d'EAJE massive récente (2010/2011).

3.2 Articulation entre dispositifs d'accès et familles d'associations

Quand on croise les dispositifs d'accès avec les familles d'associations et les diplômes, on obtient les tableaux suivants.

Note méthodologique

Il y a 1 023 « individus » dans les deux tableaux ci-après car les individus utilisant plusieurs dispositifs de financement ont été « dédoublés » : on a donc une entrée par dispositif d'accès, à partir des 873 salariés mentionnés par les 500 directeurs d'associations interrogés ("base directeurs").

		Contrat de pro	Période de pro	CIF	DIF	Contrat d'apprentissage	VAE	Plan de formation	Autres	
ACEPP	Effectif	8	3	9	3	6	112	24	38	203
	% ligne	3,9%	1,5%	4,4%	1,5%	3,0%	55,2%	11,8%	18,7%	100,0%
	% colonne	9,4%	3,5%	14,1%	14,3%	19,4%	36,8%	7,5%	34,2%	19,8%
Accueil Jeunes Enfants	Effectif	5	5	7	2	3	121	24	16	183
	% ligne	2,7%	2,7%	3,8%	1,1%	1,6%	66,1%	13,1%	8,7%	100,0%
	% colonnes	5,9%	5,9%	10,9%	9,5%	9,7%	39,8%	7,5%	14,4%	17,9%
Assoc. Diverses CNN 3218	Effectif	1	5	3	0	0	4	15	2	30
	% ligne	3,3%	16,7%	10,0%	,0%	,0%	13,3%	50,0%	6,7%	100,0%
	% colonne	1,2%	5,9%	4,7%	,0%	,0%	1,3%	4,7%	1,8%	2,9%
Centre Social	Effectif	71	72	45	16	22	67	259	55	607
	% ligne	11,7%	11,9%	7,4%	2,6%	3,6%	11,0%	42,7%	9,1%	100,0%
	% colonne	83,5%	84,7%	70,3%	76,2%	71,0%	22,0%	80,4%	49,5%	59,3%
	Effectif	85	85	64	21	31	304	322	111	1023
	% ligne	8,3%	8,3%	6,3%	2,1%	3,0%	29,7%	31,5%	10,9%	100,0%
	% colonne	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Clé de lecture : En rouge sont indiquées les sur-représentations et en bleu les sous-représentations.

L'ACEPP a utilisé 112 fois le dispositif de VAE, ce qui représente 55,2% des dispositifs utilisés par l'ACEPP.

36,8% des dispositifs VAE ont été utilisés par l'ACEPP.

Les EAJE utilisent massivement la VAE, tandis que les centres sociaux utilisent les contrats et les périodes de professionnalisation ainsi que le plan de formation.

Les associations diverses semblent utiliser le plan de formation et peu la VAE (comme les centres sociaux d'ailleurs).

Les dispositifs par structures et par diplôme (effectifs)

		ACEPP	Accueil Jeunes Enfants	ADSL	Centre Social
CAP petite enfance	Contrat de pro	6	1	0	1
	Période de pro	0	1	0	0
	CIF	0	1	0	0
	DIF	0	0	0	0
	Contrat d'apprentissage	4	2	0	4
	VAE	9	12	0	3
	Plan de formation	8	10	1	8
	Autre	22	11	0	4
Auxiliaire de puériculture	Contrat de pro	2	2	0	0
	Période de pro	0	0	0	1
	CIF	4	2	0	2
	DIF	3	0	0	2
	Contrat d'apprentissage	0	0	0	0
	VAE	69	77	1	12
	Plan de formation	6	9	0	4
	Autre	7	5	0	0
DE EJE	Contrat de pro	0	0	0	0
	Période de pro	0	3	0	0
	CIF	1	0	0	3
	DIF	0	1	0	0
	Contrat d'apprentissage	1	0	0	0
	VAE	28	24	0	10
	Plan de formation	5	3	0	5
	Autre	4	0	0	0
BP JEPS	Contrat de pro	0	1	1	47
	Période de pro	0	0	0	25
	CIF	0	0	0	6
	DIF	0	0	0	3
	Contrat d'apprentissage	0	0	0	12
	VAE	1	0	0	9
	Plan de formation	0	0	1	105
	Autre	0	0	1	30
DE JEPS	Contrat de pro	0	0	0	11
	Période de pro	1	0	2	23
	CIF	0	1	0	4
	DIF	0	0	0	3
	Contrat d'apprentissage	0	0	0	1
	VAE	1	0	1	5
	Plan de formation	0	0	2	57
	Autre	0	0	0	7
CAFERUIS	Contrat de pro	0	0	0	1
	Période de pro	0	1	0	3
	CIF	3	0	0	5
	DIF	0	0	0	1
	Contrat d'apprentissage	0	0	0	0
	VAE	2	4	1	5
	Plan de formation	3	1	2	8
	Autre	3	0	0	2
Autres diplômes	Contrat de pro	0	1	0	11
	Période de pro	2	0	3	20
	CIF	1	3	3	25
	DIF	0	1	0	7
	Contrat d'apprentissage	1	1	0	5
	VAE	2	4	1	23
	Plan de formation	2	1	9	72
	Autre	2	0	1	12

On observe sur ce tableau de vraies différences entre :

- Les centres sociaux qui utilisent majoritairement le plan de formation et les périodes et contrats de professionnalisation,
- Les EAJE qui utilisent, eux, essentiellement la VAE et « autres » (CNEC notamment).

Le peu de CIF mentionnés (alors qu'ils représentent 27 % des formations d'après Habitat-Formation en 2009) est probablement lié au fait qu'il s'agit d'une reconversion ; par conséquent, les salariés ont pu être « oubliés » par les directeurs, n'étant potentiellement pas revenus ensuite.

3.3 Les dispositifs d'accès en fonction du diplôme

Un peu plus de 75 % des cumuls de financements utilisent le plan de formation en complément. Le plan est particulièrement associé aux actions de VAE, aux contrats de professionnalisation et aux périodes de professionnalisation.

	Contrat de pro	Période de pro	CIF	DIF	Contrat d'apprentissage	VAE	Plan de formation	Autre
CAP petite enfance	8%	1%	1%	0%	9%	25%	28%	40% cned pour 11 sur 14
Auxiliaire de puériculture	2%	1%	5%	3%	0%	89%	11%	7%
DE EJE	0%	4%	5%	1%	0%	81%	17%	6%
BP JEPS	24%	12%	3%	1%	6%	5%	52%	15%
DE JEPS	11%	26%	5%	3%	1%	7%	60%	7%
CAFERUIS	3%	11%	21%	3%	0%	32%	37%	13%
Autres diplômes	7%	14%	17%	4%	3%	17%	46%	9%
Total	10%	10%	7%	2%	3%	35%	37%	13%

Clé de lecture : 8% des formés en CAP Petite enfance sont passés par un contrat de professionnalisation pour accéder à leur formation.

Source : "Base directeurs"

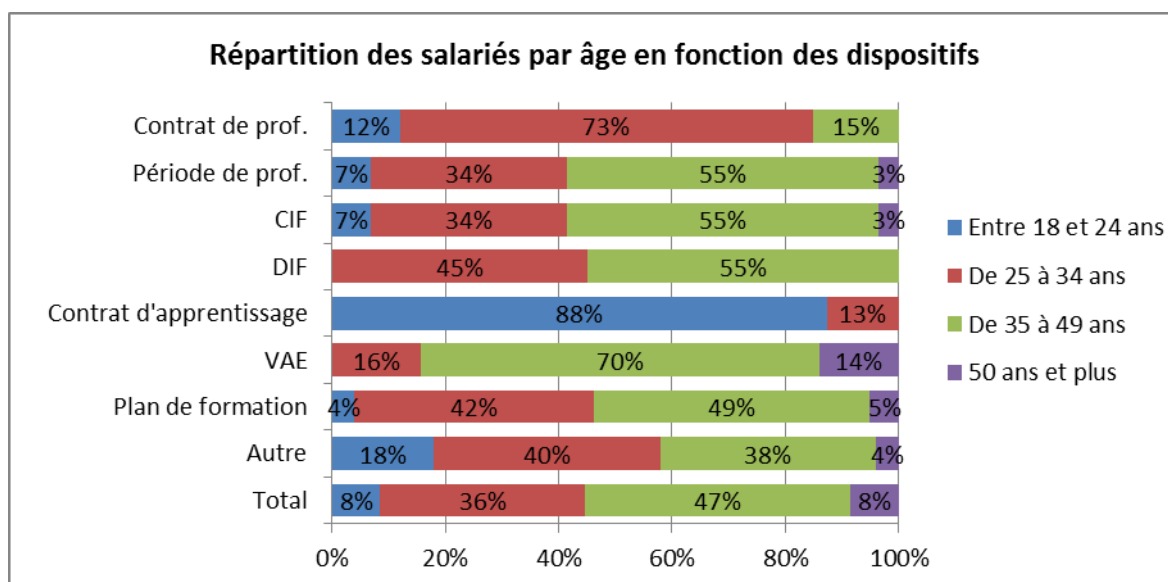
A noter : la somme des pourcentages par diplôme est supérieure à 100% car les stagiaires pouvaient passer par plusieurs dispositifs.

Les dispositifs utilisés pour financer la formation varient donc largement en fonction des diplômes :

- CAP Petite enfance : dispositifs variés, avec une part importante via le plan de formation, la VAE et d'autres dispositifs. Par rapport aux autres diplômes, le contrat d'apprentissage représente une part élevée, ce qui tendrait à marquer la relation entre formation et recrutement.
- Auxiliaire de puériculture : la majorité des formés passent par la VAE.

- DE EJE : La majorité des formés passent par la VAE.
- BP JEPS : la majorité des formés passent par le plan de formation et, dans une moindre mesure, par un contrat de professionnalisation.
- DE JEPS : la majorité des formés passent par le plan de formation et, dans une moindre mesure, par une période de professionnalisation.
- CAFERUIS : dispositifs variés avec le plan de formation, la VAE et le CIF.
- Autres diplômes : Part importante du plan de formation mais également des VAE et des CIF.

3.4 Dispositifs de financements par âge, type de contrat et région

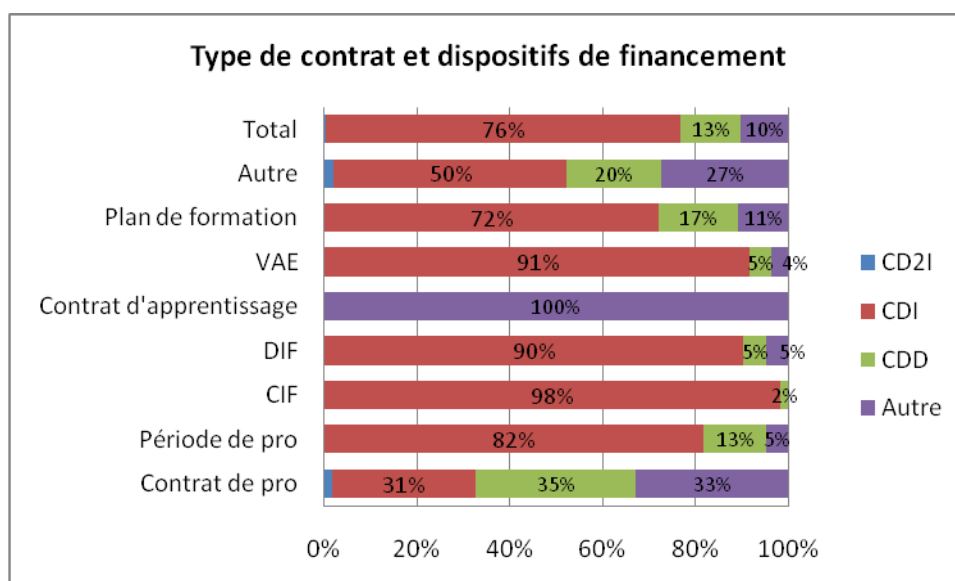


La répartition par âge selon les dispositifs vient compléter la répartition par âge selon les diplômes.

Les seniors qui se forment pour l'essentiel au CAFERUIS ou au DE EJE utilisent nettement plus le CIF ou la VAE.

Naturellement, les contrats d'apprentissage, réservés aux moins de 25 ans, touchent cette catégorie d'âge.

De même, les dispositifs de contrats de professionnalisation, destinés aux plus jeunes au départ, touchent pour l'essentiel les 25-34 ans.



Clé de lecture : 76% des salariés partis en formation étaient en CDI. Parmi les salariés partis en formation via la VAE, 91% étaient en CDI.

Il y a des associations entre dispositifs et type de contrat très marquées : les CIF, DIF ou VAE concernent à plus de 90% des CDI tandis que ce n'est le cas que d'un tiers des contrats de professionnalisation.

Les analyses par régions sont très contraintes au vu des faibles effectifs exploitables. En restant très prudent, on peut lire le tableau suivant :

	Contrat de pro	Période de pro	CIF	Contrat d'apprentissage	VAE	Plan de formation	Autre	Effectif
Île-de-France	11%	0%	11%	11%	22%	33%	11%	9
Poitou-Charentes	25%	17%	0%	0%	8%	58%	17%	12
Midi-Pyrénées	8%	0%	0%	0%	8%	23%	69%	13
Rhône-Alpes	30%	10%	0%	30%	10%	10%	20%	20
Languedoc-Roussillon	30%	20%	0%	10%	10%	50%	10%	10
Provence-Alpes-Côte d'Azur	20%	27%	0%	7%	33%	7%	7%	15
Total	22%	13%	1%	11%	15%	27%	23%	79

Clé de lecture : 11% des salariés partis en formation en Ile de France ont bénéficié d'un contrat de professionnalisation.

En Ile de France, le CIF concerne une personne (11% des effectifs de la région, pour les régions renseignées).

En Poitou-Charentes et en Languedoc Roussillon, le Plan de formation a été utilisé pour plus de la moitié des personnes parties en formation.

Le contrat d'apprentissage a été utilisé pour un tiers des effectifs en Rhône-Alpes.

En PACA, on aurait un tiers des personnes (5 personnes) qui utiliseraient la VAE et un quart la période de professionnalisation.

Ces chiffres restent néanmoins largement sujets à caution.

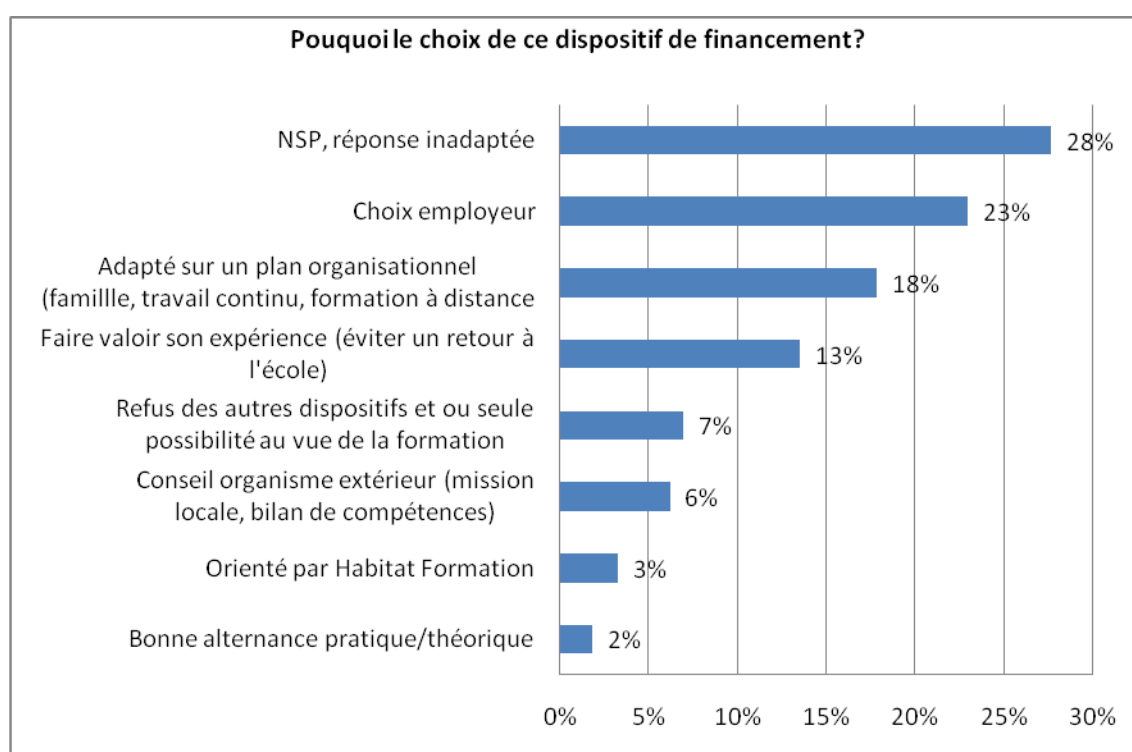
Ces différents tableaux permettent d'observer les liens entre la formation, l'insertion, l'évolution et la mobilité, comme nous le synthétiserons dans la partie « typologie ».

Le montage du dossier de financement

Dans le questionnaire adressé aux directeurs ("base directeurs"), dans les trois quarts des formations, c'est le directeur de l'association qui a monté le dossier de financement. Le salarié n'y participe que dans 15% des cas, sauf pour le CAFERUIS. Pour ce diplôme, un quart des salariés ont participé au montage du dossier de financement.

Dans le questionnaire adressé aux salariés ("base salariés"), ces derniers sont plus nombreux à dire avoir participé au montage du dossier de financement (28% de l'ensemble). Ce taux monte à 60% pour les salariés préparant le CAFERUIS. Cette plus grande participation doit être mise en perspective avec les parcours de certains salariés qui s'orientent vers le CAFERUIS à la suite d'une démarche de type bilan de compétences et sont, par conséquent, plus acteurs de leur orientation et de leur formation.

Le choix du dispositif de formation



Le choix du dispositif de formation pour les salariés s'explique en fonction des types de diplômes :

- Le choix de l'employeur pour les formations de l'animation (BE JEPS, DE JEPS).
- Une adéquation pédagogique : éviter un retour à l'école pour les auxiliaires de puéricultures.
- Une orientation par Habitat Formation pour les CAFERUIS.

Malgré de très faibles effectifs, il semble que l'on observe les tendances suivantes :

- Les personnels administratifs choisissent des dispositifs adaptés sur un plan organisationnel.
- Les personnels d'encadrement et de la petite enfance sont plus enclins à rechercher des dispositifs permettant de faire valoir son expérience.

3.4 Le déroulement de la formation

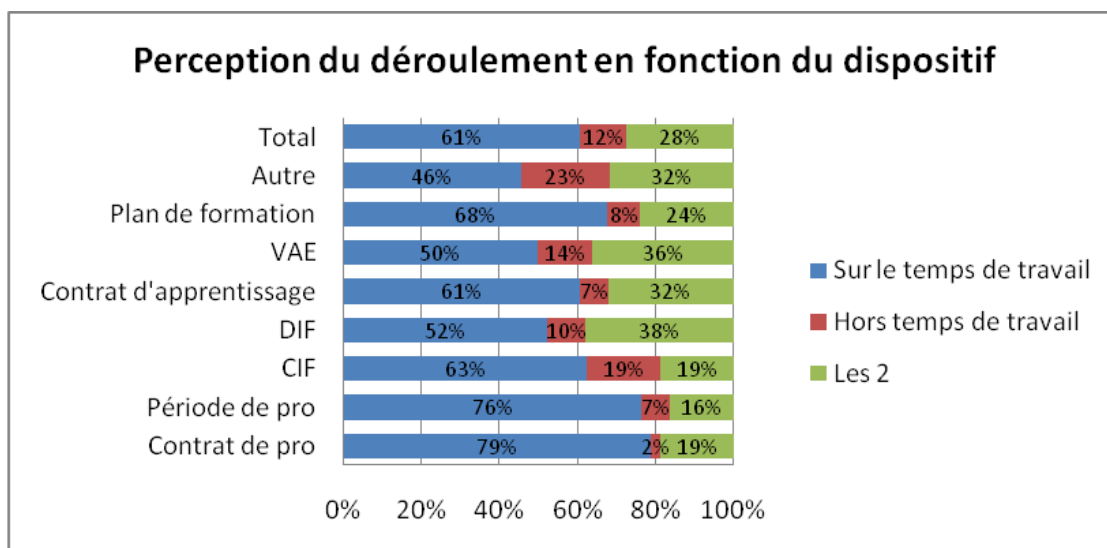
Initiative de la formation

C'est généralement le salarié qui est à l'initiative de la formation. C'est le cas pour 85% des répondants au questionnaire. C'est d'autant plus prononcé pour le diplôme d'Auxiliaire de puériculture et le DE EJE. Par contre, pour le CAP petite enfance et le BP JEPS, l'employeur en est à l'initiative dans la moitié des cas.

Temps de déroulement de la formation

Une différence importante apparaît en fonction du type de diplôme. Ainsi, les diplômes formant à des métiers de la petite enfance se déroulent moins « uniquement sur le temps de travail », que les diplômes formant aux métiers de l'animation. Ainsi, dans 72 % des cas, la formation au BP JEPS se déroule exclusivement sur le temps de travail, c'est le cas pour 86 % des salariés préparant le DE JEPS.

Tandis que 34 % des formations au CAP petite enfance et 55 % de celles au DE EJE se déroulent uniquement sur le temps de travail.



"Base directeurs" pour l'utilisation de 1 023 dispositifs.

Les dispositifs induisent, pour la plupart, des définitions de ce qui est « hors » et « sur » le temps de travail.

Les réponses montrent une confusion de la part des directeurs de la notion de « sur » et « hors » temps de travail et du contenu des parcours de formation. Il est

probable que la question ait été comprise comme « présent » ou « absent », ce qui pourrait expliquer l'existence de « contrat de professionnalisation hors temps de travail ».

Par exemple, une personne réalisant un CIF « sur temps de travail » est absente physiquement durant sa formation, payée par l'organisme ad hoc, ce qui peut laisser penser au directeur que le salarié était « hors temps de travail » puisque la personne n'était pas là et n'était pas payée.

Remplacement du salarié en formation

Dans 30 % des formations, le salarié a été remplacé. Ce taux varie fortement en fonction des diplômes et des domaines concernés. Il y a une certaine opposition entre les diplômes de l'animation et ceux de la petite enfance.

Ainsi, pour le BP JEPS et le DE JEPS, le salarié n'a été remplacé que dans 20 % et 17 % des cas. Par contre, pour le diplôme d'auxiliaire de puériculture et le DE EJE, le remplacement a eu lieu respectivement dans 54 % et 49 % des cas. Il faut noter que le CAP petite enfance ne rentre pas dans cette logique puisqu'un remplacement a eu lieu dans seulement 11 % des cas.

Cela peut peut-être s'expliquer par l'âge des personnes intégrant cette formation : les réponses des salariés indiquent qu'elles sont largement plus jeunes que celles suivant le diplôme d'auxiliaire de puériculture et le DE EJE. La nécessité de les remplacer est donc peut-être moins forte. Aussi, dans 24 % des cas, les personnes se formant au CAP petite enfance intègrent la structure pour être formées. Ce taux est quasiment nul pour les autres diplômes liés aux jeunes enfants.

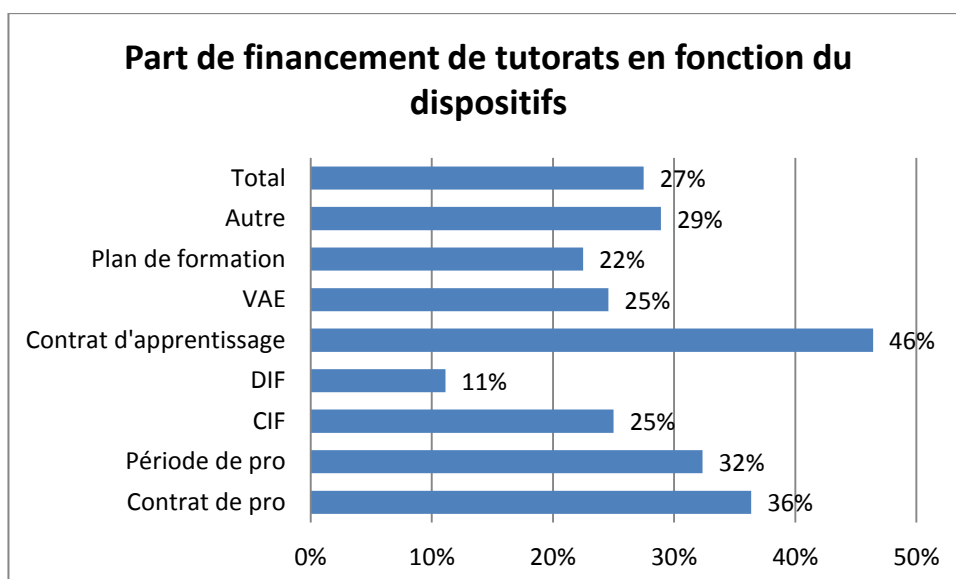
Désignation d'un tuteur et rôle du tuteur

Désignation d'un tuteur

La désignation d'un tuteur dépend largement du domaine de formation, mais aussi du dispositif de formation qui peut le rendre obligatoire. Pour les deux diplômes relevant exclusivement de l'animation, un tuteur a été nommé dans 93 % des cas pour le BP JEPS et 83 % des cas pour le DE JEPS. A l'inverse, la présence d'un tuteur est bien plus rare pour les diplômes relevant de la petite enfance : 54 % pour le CAP petite enfance, 41 % pour les auxiliaires de puériculture et 43 % pour les DE EJE.

Le tuteur a suivi une formation au tutorat dans environ 30 % des cas. Les différences en fonction des diplômes préparés ne sont pas très importantes.

Dans 27 % des cas, les heures d'encadrement du stagiaire ont été financées. Là encore, il n'y a pas de différences significatives en fonction du diplôme.



Source : "base directeurs"

Il est très étonnant d'avoir aussi peu de tuteurs financés en contrat d'apprentissage et, inversement, qu'il en existe autant en VAE.

Rôle du tuteur

Les deux tiers des salariés interviewés ont eu un tuteur.

Moins de 20 % l'ont jugé inutile tandis que plus de 80 % le trouvent très aidant.

Le tuteur est jugé inutile lorsqu'il n'a pas joué son rôle et qu'il était « débordé » et « n'avait pas de temps à consacrer au salarié ».

Dans la très grande majorité des cas, le tuteur est souvent considéré comme un facteur très favorisant du parcours et mentionné explicitement comme tel.

Il apporte pour 20 % des stagiaires une aide limitée à l'aspect administratif, tandis que dans 60 % des cas, c'est son expérience, sa connaissance du métier qui permet au stagiaire tout à la fois un soutien moral, une aide à la professionnalisation et une aide méthodologique.

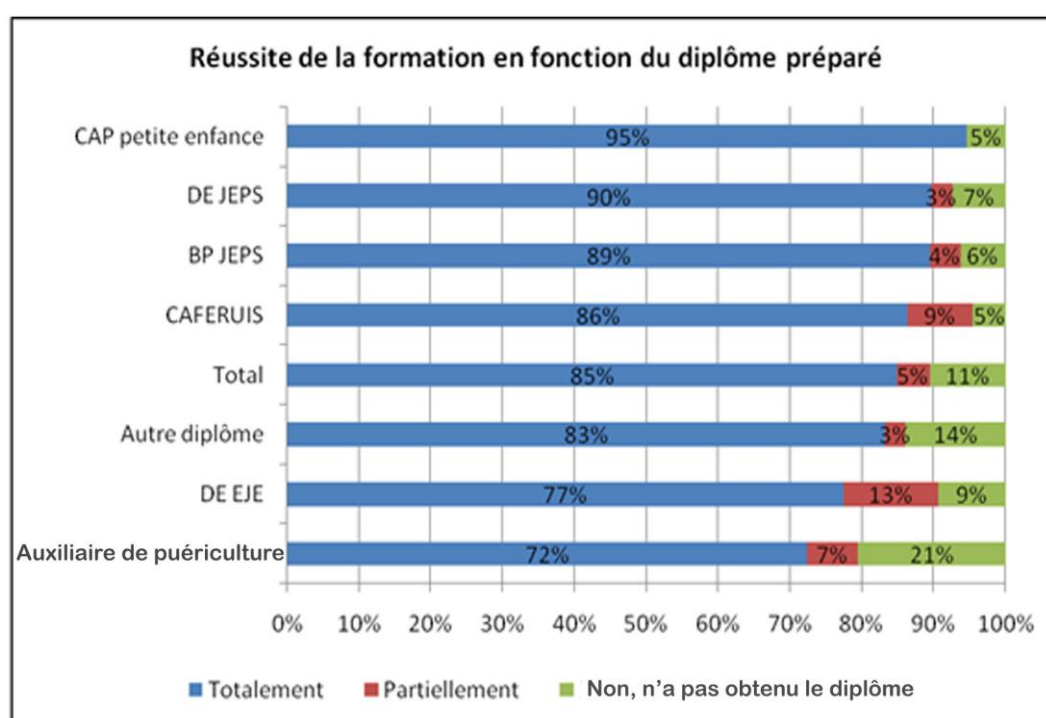
4 Conséquences de la formation

4.1 Les succès en formation

Succès à la formation en fonction du genre

Il n'y a aucune différence entre les hommes et les femmes concernant l'obtention du diplôme. Dans les deux cas, un peu plus de 85 % d'entre eux ont obtenu leur diplôme totalement.

Succès à la formation par type de diplôme ("base directeurs")

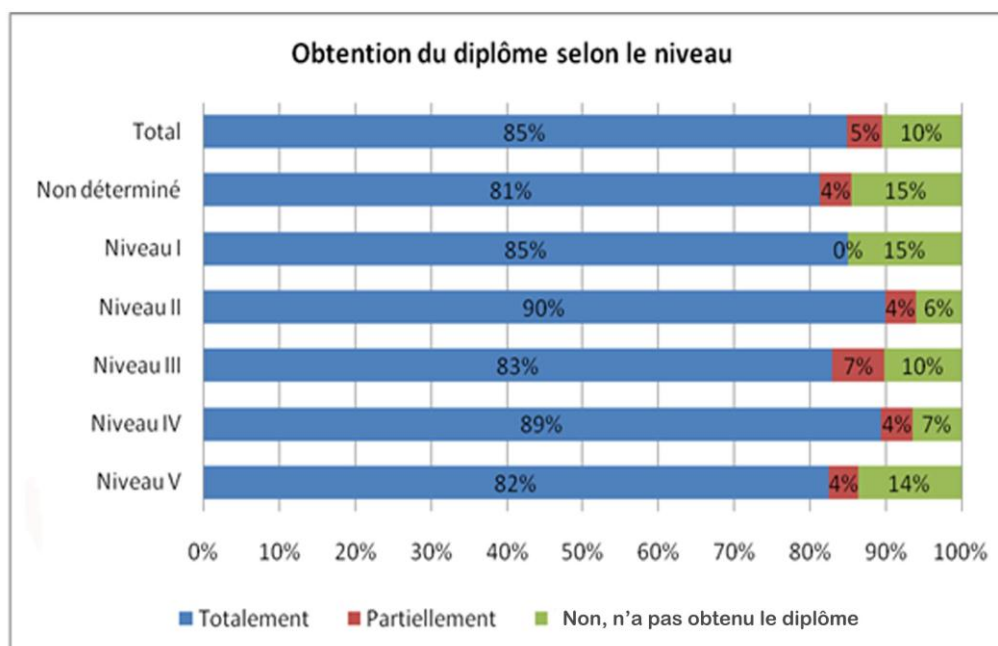


Clé de lecture : 95% des stagiaires CAP Petite enfance ont obtenu totalement leur diplôme.

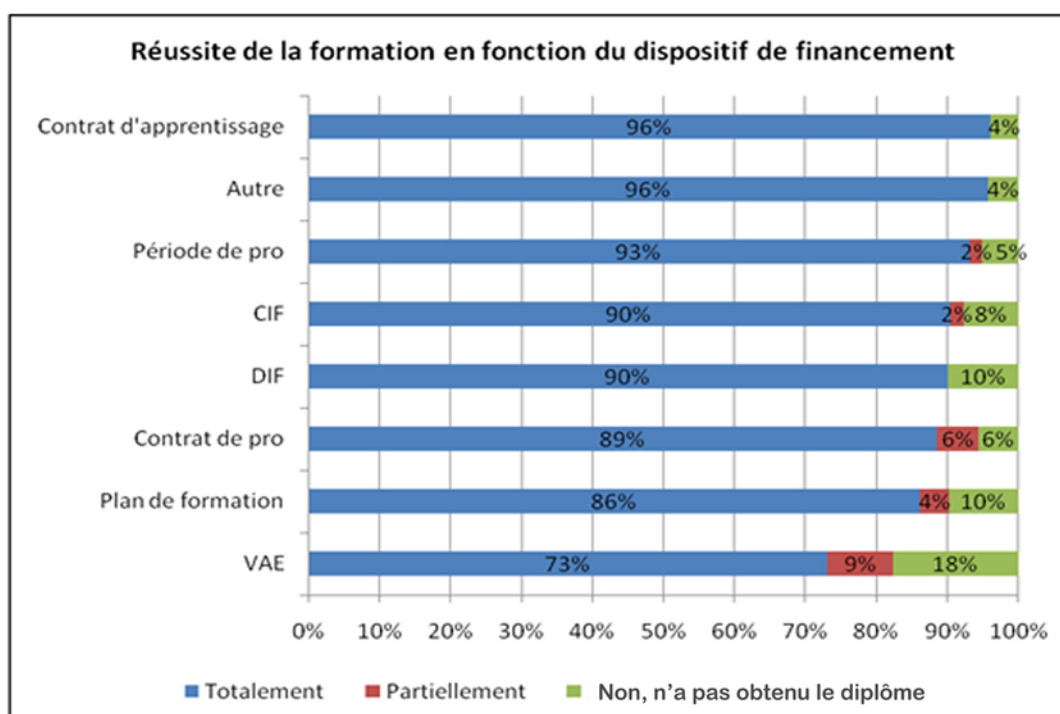
Source : "Base directeurs"

Globalement, les réussites sont importantes sur l'ensemble des diplômes. On notera que le CAP Petite enfance est le diplôme avec le plus fort taux de réussite. Le DE EJE et l'Auxiliaire de puériculture sont deux formations avec une réussite légèrement plus faible. Ces deux diplômes, avec le CAFERUIS, regroupent les formations avec le plus fort taux de réussite partielle.

Succès et formation : le niveau du diplôme préparé joue peu



Succès à la formation par type de dispositif de financement (base « directeurs »)



Clé de lecture : 96% des stagiaires formés à l'aide d'un contrat d'apprentissage ont obtenu totalement leur diplôme.

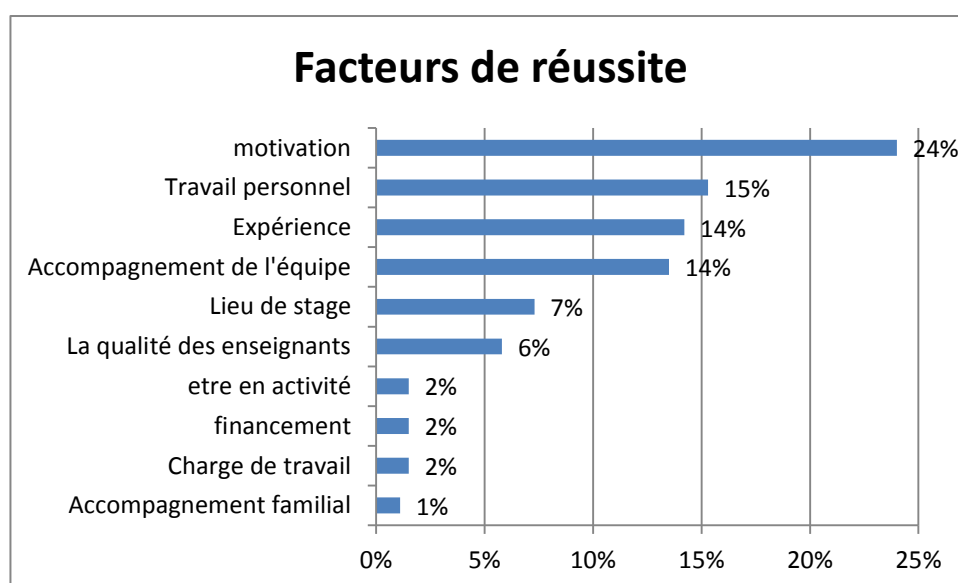
Source : "Base directeurs"

L'écart entre les différents dispositifs de formation et la réussite est peu marqué, hormis pour la VAE, ce qui correspond à un schéma pédagogique classique dans lequel la VAE permet de valider une partie du diplôme mais doit être complétée par d'autres dispositifs de formation pour obtenir l'ensemble des modules d'un titre de formation.

Cette homogénéité entre dispositif et réussite est intéressante car elle montre qu'il n'y a pas de dispositif plus « efficace » pour l'obtention d'un titre, alors que chaque dispositif s'appuie sur des ingénieries pédagogiques qui peuvent être spécifiques (articulation et rythme de l'alternance, présence d'un tutorat,....).

Les conditions de réussite

Note méthodologique : Pour rappel, les éléments d'informations présentés ici sont issus d'une analyse des réponses aux questions ouvertes (168 salariés ont expliqué les facteurs favorisant ou défavorisant).



Les deux principaux facteurs de réussite sont la motivation et le travail personnel. Ceux sont deux items qui traduisent le nécessaire investissement personnel et l'implication individuelle des stagiaires. Le poids de l'accompagnement de l'équipe ou celui du lieu de stage, c'est-à-dire des éléments plus « extérieurs » au stagiaire, sont moins considérés comme des facteurs de réussite. Autrement-dit, les salariés ont mis plus en avant leur engagement dans la formation que les diverses formes de soutien dont ils ont pu bénéficier.

Les facteurs défavorisants ont été essentiellement des problèmes de santé, des problèmes d'organisation de la structure (manque de temps) ou une absence des facteurs de réussite (enseignants peu motivants, manque d'expérience, etc.).

4.2 L'après formation : les évolutions

Evolutions suite à la formation en fonction du diplôme

55 % des directeurs annoncent une évolution pour les salariés ayant suivi une formation diplômante dans leur association. L'usage du CIF semble particulièrement peu porteur d'évolution, probablement parce que les salariés concernés quittent la branche et ne sont donc pas concernés par l'enquête.

Pour plus de 40 % des salariés, les directeurs indiquent une évolution en termes de mission et de rémunération suite à la formation. C'est particulièrement le cas pour les auxiliaires de puériculture et les BP JEPS. L'évolution de poste touche également surtout ces diplômés. L'allongement du temps de travail a été le plus souvent une conséquence de la formation pour les diplômés du CAP petite enfance et du BP JEPS. Pour l'ensemble des items, les évolutions des diplômés du CAFERUIS ont été très peu importantes.

Evolutions : % de oui	De mission	De poste	D'emploi repère	De rémunération	Allongement du temps de travail	Autres évolutions	Effectifs
CAP petite enfance	43%	27%	31%	50%	14%	10%	96
DE AP	50%	46%	43%	51%	7%	8%	177
DE EJE	42%	38%	38%	43%	1%	12%	77
BP JEPS	47%	42%	33%	47%	19%	9%	202
DE JEPS	41%	35%	30%	42%	5%	12%	99
CAFERUIS	13%	13%	11%	13%	0%	5%	38
Autres diplômés	30%	21%	18%	31%	8%	10%	184
Total	41%	34%	31%	42%	10%	10%	873

Clé de lecture : 43% des stagiaires ayant suivi la formation CAP Petite enfance ont connu une évolution en termes de mission suite à cette formation. / Source : "Base directeurs"

Les salariés perçoivent plus d'évolutions que les directeurs suite à leur formation :

Evolutions : % de oui	De mission	De poste	D'emploi repère	De rémunération	De passage à un CDI	De passage à temps plein	Autres évolutions	Effectifs
CAP PE	56%	44%	33%	36%	19%	28%	8%	37
DE AP	57%	51%	46%	63%	11%	14%	3%	36
DE EJE	27%	27%	27%	45%	0%	9%	9%	17
BP JEPS	69%	46%	45%	49%	34%	26%	23%	65
DE JEPS	59%	51%	38%	51%	3%	8%	18%	39
CAFERUIS	29%	21%	14%	21%	0%	7%	14%	15
Autres diplômés	35%	26%	20%	35%	6%	9%	18%	66
Total	52%	40%	34%	45%	14%	16%	15%	275

Clé de lecture : 56% des stagiaires ayant suivi la formation CAP Petite enfance ont connu une évolution en termes de mission suite à cette formation. / Source : "Base salariés"

Globalement, les salariés perçoivent plus d'évolutions suite à leur formation que les directeurs. 70 % des salariés perçoivent au moins une évolution contre seulement 40 % des directeurs.

Toutefois, ce sont les titulaires du diplôme d'auxiliaire de puériculture et du BP JEPS qui ont connu le plus d'évolution, comme dans les réponses des directeurs.

A l'inverse, les diplômés du DE EJE et du CAFERUIS ont ressenti beaucoup moins d'évolutions suite à leur formation.

Le même type de différence apparaît entre la "base directeurs" et la "base salariés" sur la présence dans l'association au moment de la passation du questionnaire : dans la "base directeurs", 74 % des salariés sont toujours dans la structure aujourd'hui. Dans la "base salariés", c'est le cas de 92 % des répondants.

Cependant, les salariés ne sont que 58 % à ne pas songer à changer d'employeur dans les mois et années à venir.

Enfin, une grande majorité des salariés (87 %) envisagent de rester dans la branche ALISFA dans les années à venir.

Les raisons qui poussent à rester dans la branche du lien social et familial

Des métiers qui procurent du plaisir et de la satisfaction

« Je trouve entière satisfaction et beaucoup de plaisir à travailler dans ce domaine »

« C'est un domaine qui me permet de m'épanouir »

Des métiers vocation / passion:

« C'est plus qu'un métier, c'est une passion »,

« C'est mon choix depuis toujours. Mon métier correspond à mes valeurs »

La plus-value du contact humain et en particulier avec les enfants

« Ce qui me plaît particulièrement c'est le contact humain et la convivialité »

« J'apprécie le lien que l'on noue avec les familles, en particulier celui qu'on développe avec les enfants »

Le développement de compétences propre à ce secteur

« J'ai de l'expérience et des compétences, je ne souhaite pas changer de secteur »

« J'ai tous mes diplômes dans ce domaine et ça me convient parfaitement »

Les raisons qui poussent à changer de branche

Sur 15 enquêtés qui souhaitent changer de branche, 11 invoquent des projets antérieurs.

Des raisons qui relèvent de problématiques reconnues depuis de nombreuses années et, en particulier, la reconnaissance sociale. Un seul enquêté mentionne le salaire.

5 Typologie et mise en perspective

5.1 Typologie proposée

La typologie que nous proposons ici se compose de 4 types de parcours. Elle permet de repérer les différentes logiques quant à l'accès à la formation pour les salariés et pour les structures.

Ces parcours sont mis en perspective avec les objectifs en matière de ressources humaines.

Le parcours « insertion / accès à l'emploi »

Il concerne principalement **des salariés des centres sociaux** au travers des dispositifs d'accès contrats / période de professionnalisation, des contrats d'apprentissage qui visent des diplômes BP JEPS, DE JEPS. Ces formations répondent à une **logique de premier emploi «durable»**. Ces parcours concernent principalement des salariés relativement **jeunes** (entre 18 / 34 ans), en raison des critères d'accès des dispositifs. Dans le secteur de la petite enfance, le CAP Petite enfance répond également à ce type de parcours avec des contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Ce parcours répond à un **objectif RH de recrutement**.

Le parcours d'évolution :

Il concerne les salariés de la branche qui, souvent grâce au plan de formation, s'orientent vers des diplômes DE EJE ou DE JEPS. Ce parcours se retrouve sur **l'ensemble des secteurs de la branche**, hormis les ADSL, avec une pratique légèrement plus forte dans les centres sociaux que dans les crèches parentales. Ce parcours permet à des salariés attachés à l'activité de la branche de disposer **d'une mobilité interne**.

Ce parcours s'intègre, au sein des structures, dans une politique RH de fidélisation, de gestion de carrière.

Le parcours de validation :

Très présent dans le **secteur de la petite enfance** avec le CAP Petite enfance et auxiliaire de puériculture, ce type de parcours s'appuie principalement sur la **VAE** (qui peut être complétée, financièrement, par du plan voire des apports individuels des salariés). Ce parcours permet à des salariés qui disposent d'une certaine expérience (par exemple, 63 % des salariés répondants ayant réalisé une VAE pour être auxiliaire de puériculture ont plus de 35 ans) de faire **valoir leur expérience et d'avoir accès à des emplois réglementés**.

Le parcours de Direction :

Il concerne les salariés **plus âgés**, souvent **en seconde partie de carrière**, qui s'orientent vers des emplois **d'encadrement** et/ou un **élargissement de responsabilités**. Ce parcours touche **l'ensemble des secteurs** à part égale et traduit un besoin de compétences d'encadrement. Les dispositifs d'accès peuvent être assez variables mais demandent un investissement parfois plus important de la part des salariés (parcours souvent initié à la suite d'un Bilan professionnel ou d'un bilan de compétences).

5.2 Tableau de synthèse incluant la typologie

Diplôme		CAP petite enfance	Auxiliaire de puériculture	DE EJE	BP JEPS	DE JEPS	CAFERUIS
Type de parcours	Parcours d'insertion / Accès à l'emploi	++					
	Parcours d'évolution			+	++	++	
	Parcours de validation	+	++	++			
	Parcours de « Direction »			+			++
Age	18/24	++					
	25/34		+		++	+	
	35/49		++	++		+	++
	+50						+
Dispositif le plus utilisé	VAE	+	++	++			
	Contrat de professionnalisation				+		
	Période de professionnalisation				+	+	
	Contrat d'apprentissage						
	CIF						
	Plan de formation					++	++
Famille d'association	Autre	++					
	ACEPP	++		++			
	Accueil jeunes enfants		+	++			
	Asso diverses CNN 3218						
Impact sur les conditions d'emploi (base salariés)	Centre social		++	+	++	++	+
		Mission Poste Emploi repère rémunération	Rémunération Poste Emploi repère	Mission Poste	Mission Poste Emploi repère	Poste	

Clé de lecture : le tableau propose une lecture synthétique de l'analyse. Le code couleur est le suivant : en saumon foncé et ++ les cellules pour lesquelles la proportion est forte (supérieure 50%), les cellules en saumon plus clair et notées d'un seul + précise des résultats significatifs (+ de 30%).

5.3. Mise en perspective des éléments de synthèse et de la typologie

Le tableau présenté ci-dessus propose une synthèse des éléments de connaissance apportés par l'exploitation des questionnaires. Il s'articule autour de 4 critères qui sont les plus déterminants dans l'analyse du devenir des stagiaires et qui ont permis de dégager la typologie :

- **L'âge** : la relation entre formation et âge permet d'analyser les moteurs de l'accès à la formation. L'âge est, selon les dispositifs, un critère d'accès et l'articulation âge / dispositif / type de formation rend compte d'une logique de parcours des acteurs. Ainsi, la classe d'âge 18/24 ans (classe qui correspond le plus souvent à celle de la recherche d'un premier emploi) est plus présente sur le CAP Petite enfance dans une logique d'accès à l'emploi, la classe d'âge supérieure (25/34 ans) se retrouve plus sur les Auxiliaires de puériculture, le DE EJE et le CAFERUIS, avec des dispositifs de formation de type VAE, dans une logique d'accès à un emploi réglementé ou d'évolution d'une première partie de carrière.
- **Le dispositif de formation** : l'usage du plan de formation reste prépondérant, notamment pour le BP JEPS et DE JEPS, pour la filière animation, et la VAE pour la filière petite enfance. Les choix des dispositifs de formation dépendent des pratiques employeurs qui peuvent orienter les salariés vers des dispositifs dont ils maîtrisent bien l'ingénierie tant au niveau financier que pédagogique.
- **Les familles d'association** : on remarque qu'elles disposent de fortes pratiques sur certains dispositifs mais ne semblent pas utiliser l'ensemble des dispositifs (l'ACEPP utilise majoritairement le plan de formation, l'Accueil jeunes enfants dispose d'une pratique remarquable sur la VAE alors que les centres sociaux utilisent les contrats de professionnalisation).
- **Les impacts sur les conditions de travail** proposent une lecture sur les évolutions et les conditions d'emplois post-formation, ils traduisent le « gain » obtenu, tant pour le salarié que pour la structure employeuse.

La mise en perspective de ces quatre critères au travers l'exploitation du questionnaire a permis de préciser les différentes caractéristiques de la typologie, présentée dans la partie 5.1.

On retrouve ainsi :

- **Des parcours d'insertion et d'accès à l'emploi**, plus présents dans la petite enfance avec le CAP Petite enfance. Ce parcours concerne de jeunes salariés dans une perspective d'accès à l'emploi.
- **Des parcours d'évolution**, qui touchent des salariés de plus de 25 ans, déjà salariés dans la branche, et qui investissent dans la formation dans une perspective d'évolution professionnelle, voire de stabilisation. Ce parcours est plus présent dans le secteur de l'animation.

- **Des parcours de validation**, très présents pour l'Auxiliaire de puériculture et le DE EJE, avec des salariés de plus de 35 ans. Ce parcours permet, avec une VAE, d'avoir accès à des emplois règlementés.
- **Des parcours de direction** pour des salariés de l'ensemble des secteurs, dans une seconde partie de carrière.

6 Zoom par diplôme

Cette partie vise à synthétiser les données présentées par diplômes.

CAP petite enfance

Selon la "base salariés", 97 % des départs en formation pour le CAP petite enfance sont le fait de femmes. Près de 50 % ont moins de 35 ans.

Zoom en effectif pour le CAP petite enfance	Entre 18 et 24 ans	De 25 à 34 ans	De 35 à 49 ans	50 ans et plus	Effectifs totaux
Contrat de professionnalisation	2	2	2		6
Période de professionnalisation			1		1
CIF			1		1
DIF		1			1
Contrat d'apprentissage	3				3
VAE			5	3	8
Plan de formation			3		3
Autres	4	5	5	1	15

Les dispositifs d'accès à la formation sont très variés selon la "base directeurs" : VAE, plan de formation, apprentissage et autres dispositifs.

95 % des stagiaires ont totalement validé leur formation. Seuls 57 % des formés sont encore dans la structure aujourd'hui. 81 % souhaitent/projettent de rester dans la branche ALISFA ("base salariés").

Auxiliaire puériculture

Selon la "base salariés", 100 % des départs en formation des auxiliaires puériculture sont le fait de femmes. Un peu plus de 30 % ont moins de 35 ans.

La très grande majorité des stagiaires (89 %) passent par la VAE pour obtenir leur diplôme ("base directeurs").

72 % des stagiaires ont totalement validé leur formation. 86 % des formés sont encore dans la structure aujourd'hui. 94 % souhaitent/projettent de rester dans la branche ALISFA ("base salariés").

DE EJE

Selon la "base salariés" (qui ne compte que 17 répondants), 100 % des départs en formation DE EJE sont le fait de femmes. Seul 6 % ont moins de 35 ans.

La très grande majorité des stagiaires (89 %) passent par la VAE pour obtenir leur diplôme ("base directeurs").

77 % des stagiaires ont totalement validé leur formation. 84 % des formés sont encore dans la structure aujourd'hui. 88 % souhaitent/projettent de rester dans la branche ALISFA ("base salariés").

BP JEPS

Selon la "base salariés", 51 % des départs en formation BP JEPS sont le fait de femmes. Les trois quarts ont moins de 35 ans.

La majorité des stagiaires passent par le plan de formation. Les contrats de professionnalisation représentent également une part importante des départs en formation ("base directeurs").

89 % des stagiaires ont totalement validé leur formation. 61 % des formés sont encore dans la structure aujourd'hui. 88 % souhaitent/projettent de rester dans la branche ALISFA ("base salariés").

DE JEPS

Selon la "base salariés", 31 % des départs en formation DE JEPS sont le fait de femmes. Un peu plus de la moitié ont moins de 35 ans.

La majorité des stagiaires passent par le plan de formation. Les périodes de professionnalisation représentent également une part importante des départs en formation ("base directeurs").

90 % des stagiaires ont totalement validé leur formation. 81 % des formés sont encore dans la structure aujourd'hui. 85 % souhaitent/projettent de rester dans la branche ALISFA ("base salariés").

CAFERUIS

Selon la "base salariés" (qui ne compte que 15 répondants), 80 % des départs en formation CAFERUIS sont le fait de femmes. Seuls 13 % ont moins de 35 ans.

Les dispositifs d'accès à la formation sont assez variés avec : plan de formation, VAE et CIF ("base directeurs").

86 % des stagiaires ont totalement validé leur formation. 76 % des formés sont encore dans la structure aujourd'hui. 87 % souhaitent/projettent de rester dans la branche ALISFA ("base salariés").

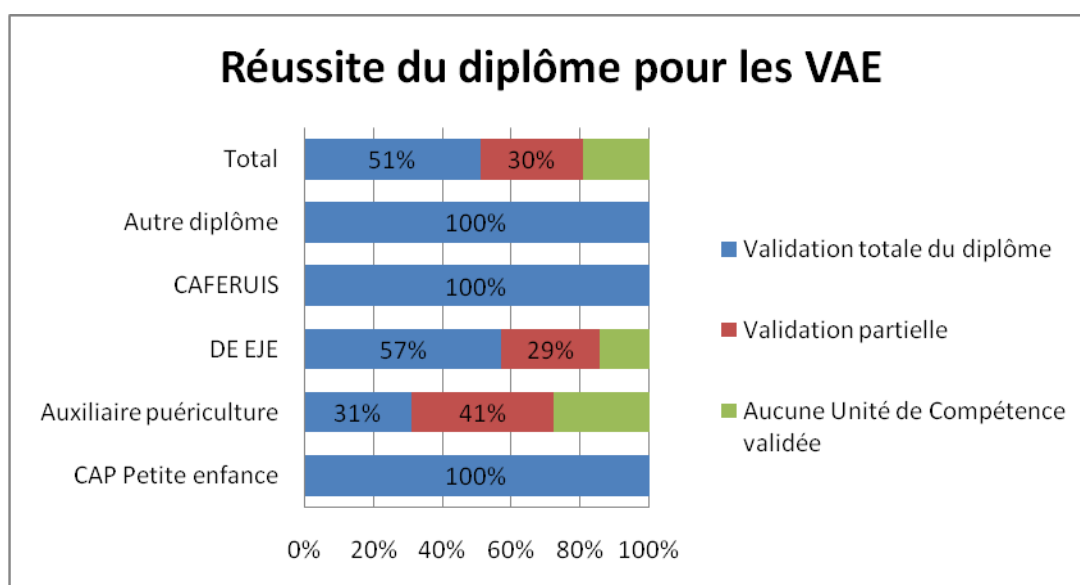
ZOOM VAE

Un point spécifique sur les stagiaires en VAE est proposé dans le questionnaire « salariés ».

Sur les 57 répondants, 82 % ont déposé leur livret complet. Parmi eux, 89 % se sont fait aidé dans sa rédaction.

51 % de ceux qui ont déposé leur livret complet ont entièrement validé leur diplôme. 30 % ont obtenu une validation partielle alors que 19 % n'ont validé aucune unité de compétence.

Sur les 23 personnes qui n'avaient pas validé totalement leur diplôme, 13 ont depuis validé leurs unités manquantes. 100 % des bénéficiaires de VAE sont toujours présents dans leur association, et 91 % projettent de rester dans la branche ALISFA.



Source : base des 275 salariés (et des 47 ayant réalisé une VAE)

7 Synthèse des constats et pistes de travail

7.1 Articulation formation / taille des établissements / durée de formation

Constats

- Ce sont les formations les plus courtes (en terme de durée de formation et non pas d'inscription de la formation dans le temps) qui sont les plus fréquentes.
- Il semblerait que les petites structures ont tendance à moins utiliser les six diplômes du panel au profit d'autres formations (81 % des très petites structures du panel ont envoyé des salariés sur d'autres formations)¹.

Pistes de travail

- Pourquoi ? Adéquation du contenu pédagogique avec la taille des établissements ou difficultés à monter les dossiers ?
- Est-ce un choix des salariés ? Est-ce que cela correspond à leurs attentes en termes de parcours ou est-ce un choix contraint en raison des difficultés de montage de dossier de financement ?
- Au niveau de la branche, y a-t-il des carences au niveau des postes à responsabilités, d'encadrement qui justifieraient que la branche développe une stratégie d'accès à ces types de formations plus longues ? Si oui, comment faciliter le départ en formation pour des périodes plus longues ?

7.2 Articulation avec les familles d'associations

Constats :

On remarque des liens très nets entre les familles d'associations et types de dispositifs :

- La petite enfance utilise principalement la VAE et le plan de formation.
- L'animation s'appuie sur des contrats et périodes de professionnalisation.
- Les autres associations utilisent principalement du plan de formation.

Ces fortes différences au niveau des dispositifs ont un écho avec le type de formation / diplôme :

- Les EAJE sont, naturellement, plus orientés sur des formations CAP petites enfance, auxiliaire de puériculture, DE EJE.
- L'animation sur les DE JEPS et les BP JEPS.
- Les ADSL sur les autres diplômes.
- Le CAFERUIS est, quant à lui, présent à peu près au même niveau dans l'ensemble des secteurs.

Pistes de travail :

Les liens entre dispositifs et familles, entre les impacts, s'expliquent souvent en raison des modalités pédagogiques, des pratiques de formations, des adéquations

¹ Il s'agit probablement d'un biais du panel : les enquêteurs avaient des quotas d'interrogations par type de formations et les 6 formations du panel sont plus faciles à trouver dans de grandes structures

« ingénierie de formation » et organisation (organisation de l’alternance, lien avec les organismes de formation,..), mais peuvent devenir des modèles « figés » de parcours de formation. Est-ce que les secteurs ont intérêt à élargir les pratiques en matière de dispositif (exemple : développement des contrats de professionnalisation dans la petite enfance dans une stratégie de recrutement ?)

On voit de véritables usages de ces dispositifs (maîtrise de la VAE pour auxiliaire puériculture), comment la Branche peut favoriser le transfert de ces pratiques d’un secteur vers un autre ?

Les maisons de quartier et autres ADSL nettement moins connues, métiers moins investis par la branche, pas de mise en réseau comme la FCSF pour les CS ou l’ACEPP pour les EAJE ; ont-ils des formations adaptés ? Peut-être besoin d’investir qualitativement sur les métiers de ces structures qui, si elles sont plutôt petites, représentent malgré tout un quart de la branche.

7.3 Le montage des dossiers, le recours à différents dispositifs.

Constats :

Le dispositif porteur (celui qui déclenche et conditionne l’accès à la formation) est souvent articulé avec le plan de formation comme dispositif secondaire (pour compléter les financements, favoriser l’accès à des modules complémentaires de formation,...).

Quelques points particuliers à approfondir:

- un recours notable au CNED comme dispositif d’accès à la VAE.
- un usage du DIF principalement pour les centres sociaux.
- des contrats d’apprentissage peu usités (pénurie d’offre de formation).

Pistes de travail :

- la Branche peut elle travailler à une meilleure diffusion des dispositifs au travers des différents secteurs ? Publication d’un guide, articulation avec les conseillers des OPCA,

7.4 La typologie

Constats

Une typologie autour de quatre parcours :

- Parcours d’insertion et d’accès à l’emploi.
- Parcours d’évolution.
- Parcours de validation.
- Parcours de direction.

Chacun de ces parcours renvoie à des stratégies RH spécifiques (recrutement, gestion de carrière, mobilité interne, ...), pour autant ces parcours semblent être peu partagés en intersectoriel (à l’exception du parcours de Direction).

Pistes de travail :

Y a-t-il des orientations en RH qui soient plus partagées par les différents secteurs (par exemple : besoin d’encadrement intermédiaire ? problématique de recrutement ? action de professionnalisation pour des publics plus ou moins éloignés de l’emploi ?