

PANORAMA 2020

de la branche professionnelle
des acteurs du lien social et familial
(à partir des données 2018)

BRANCHE PROFESSIONNELLE
DES ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL
centres sociaux, établissements d'accueil de jeunes enfants,
associations de développement social local



Les acteurs du lien social et familial



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

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

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

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



Sommaire

Les résultats marquants.....	04
Les chiffres clés.....	06

Les structures de la branche

Nombre d'entreprises et d'établissements.....	10
Répartition régionale.....	11
Zoom sur la petite enfance.....	12
Taille salariale.....	13
Focus sur... La zone d'implantation, les instances représentatives du personnel et le Document Unique.....	14

L'emploi dans la branche

Données socio-démographiques.....	18
Emplois repères et métiers.....	19
Types de contrat.....	20
Temps de travail.....	21
Rémunérations.....	22
Ancienneté et turn-over.....	24
La santé des salariés.....	25

La formation dans la branche

Etat des lieux.....	28
Les structures bénéficiaires.....	29
Les salariés formés.....	30
Les formations financées.....	31
Les modes de financement.....	32
Les financements CPNEF.....	33

La méthodologie

Recueil des données.....	36
Réalisation de l'étude.....	37

Infos complémentaires

Comprendre la branche.....	40
Lexique.....	41
L'Observatoire.....	42
...et ses études.....	43



LES RÉSULTATS MARQUANTS





Une branche où l'on dénombre de plus en plus de structures

En 2018, 3 838 structures gestionnaires appliquent la convention collective nationale de la branche des acteurs du lien social et familial. Cela représente une nouvelle hausse par rapport à 2016 (3 690 structures) et 2014 (3 458 structures)¹.

Parmi ces 3 838 structures, 13% gèrent plusieurs établissements. Au total, la branche Alisfa compte donc 4 942 établissements : 2 757 établissements d'accueil de jeunes enfants, 1 082 centres sociaux, 1 029 ADSL et 74 fédérations.

Des structures le plus souvent de petite taille

Une des principales caractéristiques de la branche est la petite taille des structures qui la composent : 7 sur 10 comptent moins de 10 salariés, 2 sur 10 en comptent entre 10 et 20 et seulement 1 sur 10 comptent plus de 20 salariés.

Au final, pour les 3 838 structures de la branche, le nombre de salariés est estimé à 38 300 équivalents temps plein.

Une branche largement féminisée

Une autre particularité de la branche est sa très forte féminisation. Ainsi, nous dénombrons 86% de femmes parmi les salariés de nos structures. Dans les EAJE, ce taux atteint même 97% contre 76% dans les centres sociaux et les ADSL.

Une qualité de l'emploi qui s'améliore d'année en année

En 2018, près de 6 salariés sur 10 sont en CDI, ce qui constitue une hausse notable par rapport à 2016 (52%). Une évolution que l'on retrouve quel que soit le type de structure.

La part de salariés à temps plein connaît une augmentation similaire passant de 40% en 2016 à 48% en 2018. Il est à noter que chez les salariés à temps partiel, la durée de travail hebdomadaire moyenne est de 20 heures.

Enfin, suite à la suppression des CUI-CAE et des emplois d'avenir, le nombre de contrats aidés diminue nettement s'établissant en 2018 à 7 600 (contre 10 500 en 2016).

Un turn-over malgré tout important

Pour de multiples raisons, le volume de contrats courts est important dans la branche (animations sur des temps courts, saisonnalité des activités, remplacement du personnel d'encadrement pour respecter les réglementations...) et nous constatons un turn-over important : 15% des salariés ont à la fois intégré et quitté leur structure au cours de l'année 2018.

Néanmoins, ce constat n'est pas général. L'ancienneté moyenne des salariés s'élève à 6 ans et 21% travaillent dans leur structure depuis plus de 10 ans.

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



LA BRANCHE EN CHIFFRES



3 838

structures
gestionnaires



4 942

établissements sur le
territoire



65 %

des structures ont utilisé
les fonds de la formation
continue en 2018



38 300

salariés en équivalent
temps plein (ETP)



13,5€

de salaire horaire brut
moyen



2 300

services civiques



48 %

des salariés
à temps plein¹



61 %

DE CDI¹



86 %

de femmes¹

La branche professionnelle des acteurs du lien social et familial, c'est :

¹ Hors salariés en CEE (contrat engagement éducatif) -
Voir Méthodologie page 37

01 PARTIE

LES STRUCTURES DE LA BRANCHE

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

Ainsi, on y recense :

- 3 838 structures dont 13% gérant plusieurs établissements
- 4 942 établissements dont 2 757 EAJE ayant une capacité d'accueil totale de 64 140 places
- 38 300 salariés équivalent temps plein et 79 600 salariés ayant travaillé au moins un jour dans une structure au cours de l'année

10

Nombre d'entreprises
et d'établissements



11

Répartition régionale

12

Zoom sur la
petite enfance

13

Taille salariale

15

Focus sur...



Nombre d'entreprises et d'établissements

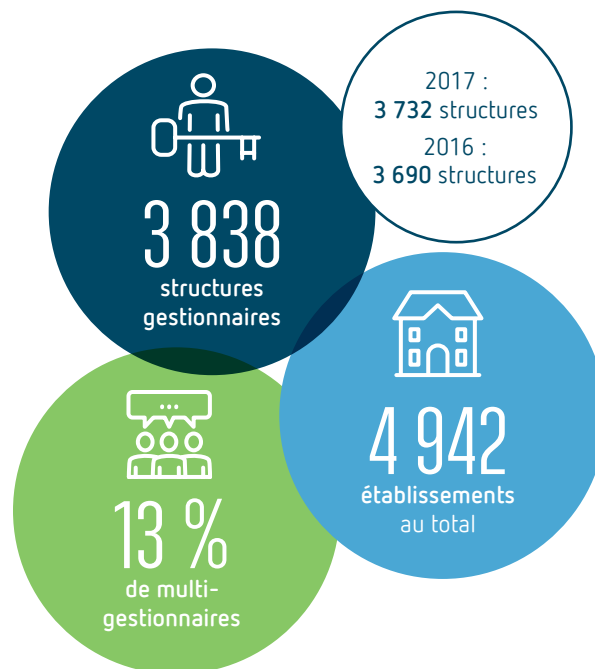
Sont considérées comme structures de la branche dans cette étude celles ayant cotisé auprès de l'OPCO (Uniformation) au titre de la branche Alisfa et/ou ayant adhéré au syndicat employeur de la branche (Elisfa).

Ainsi, en 2018, **3 838 structures**, très majoritairement associatives, **relèvent du champ d'application de la convention collective contre 3 732 en 2017 et 3 690 en 2016.**

1 836 ont pour activité principale la gestion d'un établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE), 926 d'un centre social, 975 d'une association de développement social local (ADSL) et 74 d'une fédération.

Parmi ces 3 838 structures, **13% sont des multi-gestionnaires.** Sont considérés comme tel les structures :

- gérant plusieurs établissements avec des numéros SIRET distincts
- ayant plusieurs activités nécessitant un agrément (ex : un centre social gérant un multi-accueil).



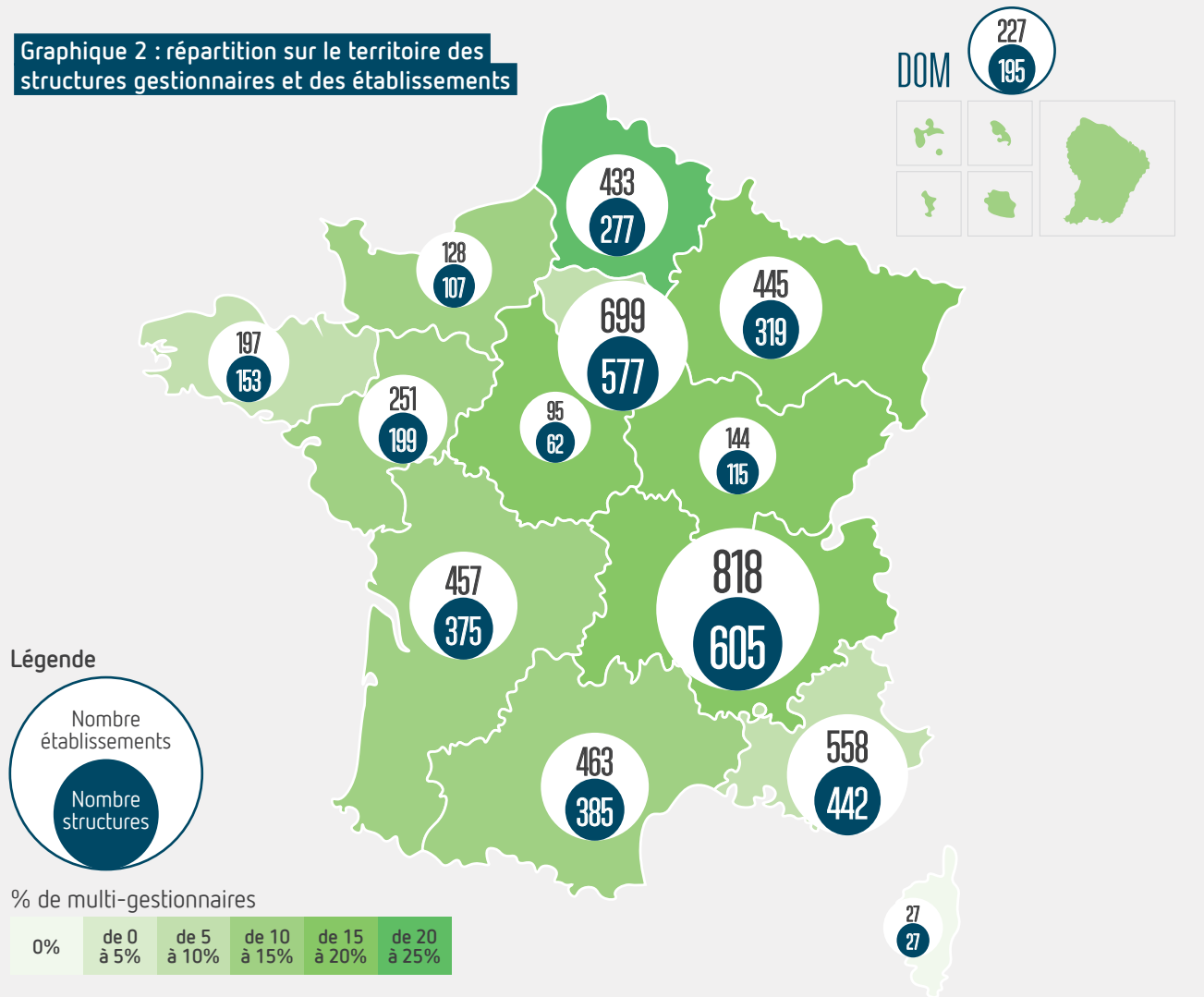
Graphique 1 : nombre de structures gestionnaires et d'établissements selon l'activité

	EAJE	Centres sociaux	ADSL	Fédérations
Nombre de structures gestionnaires	1 863 ↓	926 ↓	975 ↓	74 ↓
Nombre d'établissements	2 757	1 082	1 029	74



Répartition régionale

Graphique 2 : répartition sur le territoire des structures gestionnaires et des établissements





Zoom sur la petite enfance

Les 2 757 établissements d'accueil de jeunes enfants de la branche Alisfa ont une **capacité d'accueil totale estimée à 64 140 places.**

Ces 2 757 établissements représentent 17% des EAJE en France. Le principal mode de gestion étant la gestion publique avec 48% des établissements. Viennent ensuite les entreprises de crèche avec 25% des établissements et l'associatif hors Alisfa avec 9% des établissements.

Parmi les 2 757 EAJE de la branche Alisfa :

- **64% sont des multi-accueils** combinant accueil régulier et occasionnel (*contre 53% pour l'ensemble des EAJE en France*)
- **12% sont des crèches collectives** ne pratiquant qu'un accueil régulier des enfants (*contre 9%*)
- **12% sont des micro crèches** dont la capacité d'accueil ne peut dépasser 10 enfants (*contre 26%*)
- **9% sont des haltes garderies** ne pratiquant qu'un accueil occasionnel des enfants (*contre 5%*)
- **2% sont des crèches familiales** employant des assistant.e.s maternel.le.s qui accueillent les enfants à leur domicile (*contre 6%*)
- **1% sont des jardins d'enfant** accueillant des enfants à partir de 2 ans jusqu'à leur 6 ans (*contre 2%*)

Il est à noter que **24% des EAJE de la branche ont un mode de gestion parental** : les parents y prennent part au projet pédagogique et participent à l'accueil des enfants aux côtés des professionnels.



La convention collective nationale Alisfa a été créée en 1983 à l'initiative des centres sociaux. C'est en 2007 qu'elle s'est ouverte aux établissements d'accueils de jeunes enfants associatifs. Les EAJE représentent aujourd'hui près d'une structure Alisfa sur deux.



La petite enfance est très présente dans les centres sociaux de la branche. Ainsi, **26% des associations gestionnaires de centres sociaux gèrent également au moins un EAJE. Ainsi, ce sont 335 EAJE et environ 7 720 places d'accueil qui sont gérées par des centres sociaux.**

Par ailleurs, 21% intègrent en leur sein un Lieu d'Accueil Enfants Parents (LAEP), 9% intègrent un Relais d'Assistant.e.s Maternel.le.s et 6% intègrent ces deux activités.

Il est également à noter que 7% des ADSL de la branche ont une activité en lien avec la petite enfance, la parentalité ou la médiation familiale.



Taille salariale

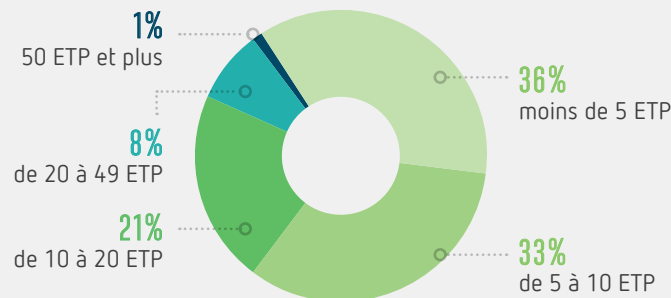


En 2018, l'effectif salarié en équivalent temps plein (ETP) dans l'ensemble des structures de la branche est de 38 300. Cela constitue une nouvelle hausse (36 400 en 2016) qui va de pair avec l'augmentation du nombre de structures.

Dans le détail, nous dénombrons 20 100 salariés ETP dans les EAJE, 14 500 dans les centres sociaux, 3 300 dans les ADSL et 400 dans les Fédérations.

La taille salariale moyenne est de 10 ETP alors que la masse salariale brute moyenne s'élève à 268 000€.

Graphique 3 : répartition des structures de la branche selon leur taille salariale ETP



La branche Alisfa est en très grande partie composée de petites structures.

Près de 7 sur 10 ont moins de 10 salariés ETP (dont 36% qui en ont moins de 5). La part de structures de plus de 20 salariés ETP n'est que de 9% (dont seulement 1% de plus de 50 salariés ETP).

Cependant, si ces structures de plus de 20 salariés ETP sont peu nombreuses, elles emploient 40% des salariés travaillant dans la branche (contre 31% des salariés dans les structures de moins de 10 ETP).

Graphique 4 : taille et masse salariale brute moyenne des structures de la branche

	EAJE	Centres sociaux	ADSL	Fédérations
Nombre moyen de salariés ETP	11	16	3	5
Masse salarial brute moyenne	260 000 €	427 000 €	100 000 €	168 000 €



LES STRUCTURES DE LA BRANCHE

Taille salariale

Le nombre de salariés des structures de la branche est estimé, en 2018, à 79 600.

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

Attention, toutefois, une partie des salariés ne reste que très peu de temps dans les structures. Les contrats courts sont nombreux en raison de la saisonnalité des activités (Contrats Engagement Educatifs ou CDD d'accroissement temporaire d'activité) ou des besoins en remplacement nécessités par les taux d'encadrement de la petite enfance (CDD de remplacement).

Ainsi, les effectifs cumulés dans les structures varient sensiblement au fil des mois (cf. graphique 5 ci-dessous).



Zoom sur... Les services civiques

Au cours de l'année 2018,

17% des structures ont déclaré avoir accueilli au moins un service civique. C'est le cas pour :

- 35% des centres sociaux
- 27% des fédérations
- 23% des ADSL
- 4% des EAJE

Nous dénombrons environ 2 300 services civiques dans les structures de la branche, un nombre en hausse par rapport à 2017 (2 050).



2 300

services civiques dans la branche

Graphique 5 : nombre de salariés dans les structures de la branche au fil des mois





Focus sur...



38%

des structures situées
en zone Urbaine

Zone d'implantation des structures

Dans la branche, le plus souvent les structures sont implantées en zone Urbaine (38%) ou en zone Rurale (33%). 16% se situent en zone Semi-Urbaine et 13% en zone Urbaine-sensible (Quartiers prioritaires de la politique de la ville ou Quartiers de veille active).

Les **EAJE de la branche sont le plus souvent situés dans des zones rurales (42%) où l'offre en accueil collectif du jeune enfant est par ailleurs limitée.**

Par ailleurs, **un nombre important de centres sociaux (23%) et d'ADSL (22%) se situent dans des zones urbaines sensibles.**

Les instances représentatives du personnel

Les structures de la branche sont 45% (44% en 2016) à déclarer avoir au moins une instance représentative du personnel (Délégués du personnel / CSE pour les structures de plus de 8 salariés ETP, Représentant santé au travail pour les structures de moins de 8 salariés ETP).



45%

ont au moins
une IRP

Ce taux varie sensiblement selon la taille salariale. Ainsi :

- 100% des structures de plus de 50 ETP ont élu une instance
- 73% des structures de 10 à 49 salariés ETP
- et 32% des structures de moins de 10 ETP.

Chez ces dernières, le premier motif cité pour expliquer la non mise en place d'une instance représentative du personnel est le fait qu'elles ne pensent pas être concernées.

Il convient donc de rappeler que la branche Alisfa a instauré depuis 2011 le Représentant santé au travail, instance spécifiquement mise en place pour les petites structures de moins de 8 salariés ETP.



64%

ont mis en place
le DUERP

Mise en place du DUERP

Depuis 2001, les entreprises ont l'obligation de mettre en place le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP), première étape du processus visant à améliorer les conditions de travail des salariés.

Dans la branche, 64% déclarent l'avoir mis en place. Si celui-ci doit être un outil vivant qui évolue au fil du temps, seules 39% le réactualisent chaque année.

Le dialogue social aidant, les structures ayant une IRP sont plus nombreuses à avoir mis en place le DUERP (78%) que celles qui n'ont pas d'IRP (50%).

PARTIE 02

L'EMPLOI DANS LA BRANCHE

La plupart des indicateurs restent relativement stables en 2018 par rapport aux années précédentes :

- La branche reste très largement féminisée (86 % de femmes)
- La rémunération horaire brute moyenne s'élève à 13,5€
- L'ancienneté moyenne est de 6 ans
- Le taux d'absence pour maladie est de 3,6%

En revanche à signaler deux évolutions au cours des dernières années : la part de salariés en CDI atteint 61% (52% en 2016) alors que la part de salariés à temps plein est maintenant de 48% (contre 33% en 2012).

18

Données socio-démographiques



Dans cette partie du document, les données sont présentées hors salariés en CEE. D'une part car ce contrat est très spécifique et déroge à beaucoup de dispositions de la CCN. D'autre part car les salariés en CEE ont un profil particulier. Ainsi, les données qui suivent concerneront les 67.000 salariés hors "CEE".

19

Emplois repère
et métiers

20

Types
de contrat

21

Temps
de travail

22

Rémunérations

24

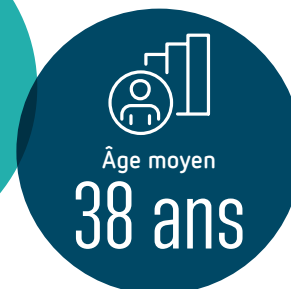
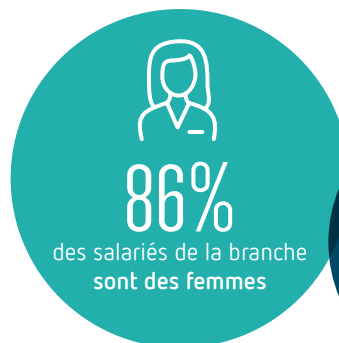
Ancienneté
et turn-over

25

La santé
des salariés



Données socio-démographiques



En 2016, **86% des salariés de la branche sont des femmes**. Ce chiffre est relativement stable par rapport aux années précédentes (84% en 2016).

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

Les salariés de la branche sont âgés en moyenne de 38 ans (37 ans dans les EAJE, 38 ans dans les Centres Sociaux, 42 ans dans les ADSL).

Les **métiers sur lesquels on retrouve les salariés les plus jeunes sont :**

- Animateur.trice d'accueil de loisirs ou périscolaire : 31 ans de moyenne
- Animateur.trice d'activité / assistant.e d'animation : 33 ans
- Animateur.trice petite enfance : 35 ans

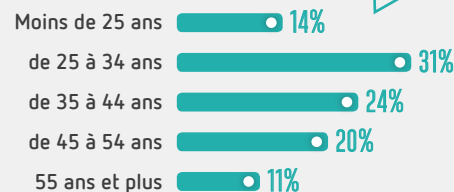
A l'inverse, **on retrouve les salariés les plus âgés sur les métiers de :**

- Comptable, gestionnaire comptable ou RH, DAF, RAF : 48 ans
- Directeur.trice / délégué.e Général : 47 ans
- Assistant.e de direction : 45 ans

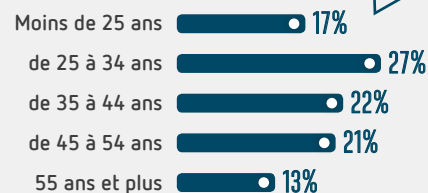
Si l'on regarde dans le détail, c'est dans les ADSL que l'on retrouve le moins de salariés de moins de 25 ans (6%) et le plus de salariés de 55 ans et plus (20%). Ces salariés, les plus âgés représentent 13% des effectifs dans les centres sociaux et 11% dans les EAJE.

Graphique 6 : répartition par tranche d'âge selon le type de structure

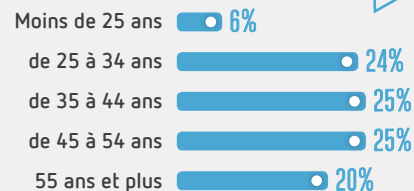
EAJE



Centres sociaux



ADSL





Emplois repères et métiers

La convention collective de la branche définit quinze emplois repères dans son système de classification. **Ceux que l'on retrouve le plus souvent sont les cœurs de métier, c'est à dire les emplois repères d'animateurs (22% d'Animateurs d'activité et 16% d'Animateurs) et d'Auxiliaires petite enfance (23% des salariés).**

Comme cela avait déjà été constaté dans le Panorama thématique publié en 2017 portant sur l'égalité professionnelle, **hommes et les femmes ne sont pas positionnés de la même façon sur la grille d'emplois repères.** En effet, si 10% des hommes sont sur l'emploi repère Directeur, c'est le cas pour 4% des femmes.

Enfin, si l'on s'intéresse à la répartition des salariés par métier (tableau ci-dessous), ce sont logiquement les métiers de l'animation et de la petite enfance que l'on retrouve le plus souvent. Au sein de ces derniers, 23% des salariés exercent le métier d'animateur.trice Petite enfance, 12% sont auxiliaires de puériculture et 5% sont éducateur.trice.s de jeunes enfants.

Emplois repères	Répartition des salariés
Directeur	5 %
Cadre fédéral	<1 %
Coordinateur	4 %
Animateur	16 %
Animateur d'activité	22 %
Intervenant technique	6 %
Assistant de direction	1 %
Secrétaire	2 %
Personnel administratif	1 %
Chargé d'accueil	2 %
Comptable	2 %
Auxiliaire petite enfance	23 %
Éducateur petite enfance	6 %
Personnel de service	8 %
Agent de maintenance	2 %

Métiers	%
Animation	32%
Animateur.trice d'activité / Assistant.e d'animation	11%
Animateur.trice, Intervenant.e socio culturel	10%
Coordinateur.trice / Responsable, Référent.e secteur	6%
Animateur.trice Accueil de loisirs ou périscolaire	3%
Intervenant technique, Professeur	2%
Direction ACM / ALSH / Périscolaire	0,4%
Petite enfance	32%
Animateur.trice Petite enfance	23%
Auxiliaire de puériculture	12%
Educateur.trice de jeunes enfants	5%
Direction	7%
Directeur.trice / Délégué.e Général	5%
Directeur.trice adjoint.e	1%
Responsable technique	0,5%

Métiers	%
Admininstratif et financier	8%
Secrétaire	2%
Comptable, gestionnaire comptable ou RH, DAF, RAF	2%
Chargé.e d'accueil	2%
Assistant.e ou Agent administratif, RH, comptabilité	1%
Assistant.e de direction	1%
Service et technique	11%
Agent d'entretien, de service	8%
Métiers paramédicaux et médicaux	2%
Agent de maintenance, Gardien.ne, Factotum	1%
Cuisinier.ère	1%
Autre	3%



Types de contrat

Dans la branche, **61 % des salariés sont en CDI, 35% en CDD et 4% en CDIII** (Contrat à durée indéterminée intermittent). Après une relative stabilité, **la part de salariés en CDI a amorcée une hausse depuis 2016 (52% puis 55% en 2017).**

Deux facteurs expliquent en partie cette évolution. Tout d'abord la hausse de la part d'ADSL et d'EAJE dans la branche, structures dans lesquelles le CDI est plus répandu. Par ailleurs, nous constatons en 2018 une baisse du nombre de contrats aidés (le plus souvent des CDD) qui n'ont pas toujours été remplacés entraînant donc une hausse mécanique de la part de CDI.

Ces deux facteurs n'expliquent que partiellement cette évolution puisque nous constatons également une hausse, en volume, du nombre de salariés en CDI et que la part de salariés avec ce type de contrat augmente au sein des EAJE, des ADSL mais aussi des centres sociaux.



En effet, **la part de salariés en CDI atteint en 2018 76% dans les ADSL, 68% dans les EAJE et 51% dans les centres sociaux** (respectivement 63%, 65% et 41% en 2016).

A noter que c'est dans les centres sociaux que l'on retrouve la plupart des salariés en CDI, le plus souvent sur des emplois repères d'intervenants techniques.

Les femmes bénéficient plus souvent d'un CDI (62%) que les hommes (52%). Cela s'explique en grande partie par le fait qu'on retrouve presque exclusivement des femmes dans les EAJE où la part de CDI est importante.

Enfin, **en ce qui concerne les contrats d'alternance** (apprentissage ou contrats de professionnalisation), **10% des structures de la branche y ont eu recours** (13% des EAJE, 9% des centres sociaux et 5% des ADSL). Le volume d'alternants est estimé à 700 en 2018. Dans près de 9 cas il s'agit de contrats d'apprentissage.



Zoom sur... Les contrats aidés

A partir de janvier 2018, il n'a plus été possible de recourir aux CUI-CAE et aux Emplois d'avenir.

Ainsi, leur nombre n'a cessé de décroître au cours de l'année. Pour le CUI-CAE, le nombre de bénéficiaires est passé de 2936 en janvier à 2017 en décembre. Le nombre de salariés en emploi d'avenir est lui passé de 1 328 à 991 sur la même période.

Dans le même temps, le Parcours Emploi Compétences (PEC), nouveau contrat aidé instauré en parallèle, a été de plus en plus mobilisé atteignant 1 341 bénéficiaires en décembre 2018.

Au final, le volume global de salariés ayant eu un contrat aidé au cours de l'année 2018 s'élève à 7 600 (contre 10 500 en 2016).



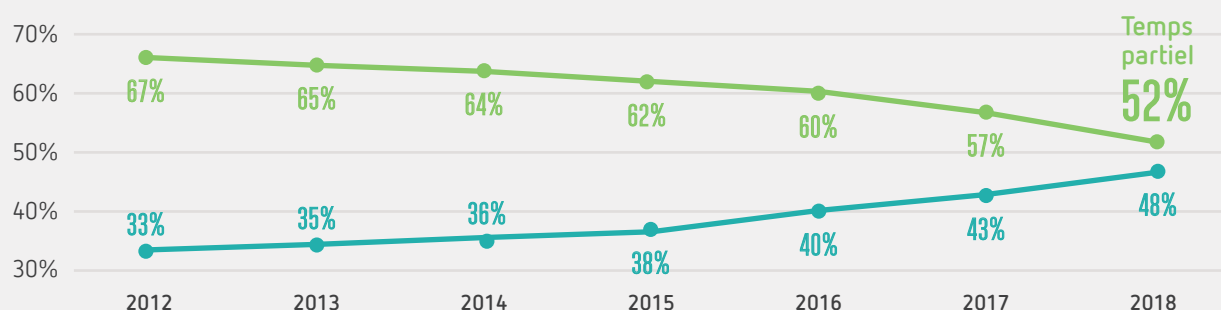


Temps de travail

Nous dénombrons en 2016, 48% de salariés à temps plein pour 52% qui sont à temps partiel. Il faut souligner que la part de salariés à temps plein augmente de façon continue depuis 2012 (cf. graphique 7 ci-dessous). Ainsi, alors qu'un tiers des salariés de la branche étaient à temps plein en 2012, ils sont près de un sur deux à être dans ce cas de figure six ans plus tard.



Graphique 7 : évolution de la part de salariés à temps plein de 2012 à 2018



Cette hausse de la part de temps plein est notamment à mettre en lien avec l'augmentation du nombre d'EAJE et d'ADSL dans la branche où ils représentent respectivement 55% et 57% des salariés. Néanmoins, il faut souligner la hausse de la part de ces salariés à temps plein dans ces structures (+5 points par rapport à 2016 pour les EAJE, +3 points pour les ADSL) mais également dans les centres sociaux : de 29% en 2016, nous y sommes passés à 40% de salariés à temps plein.

Nous constatons peu de différence au global dans la branche entre femmes (48% de temps plein) et hommes (51%). Néanmoins, en faisant le détail par type de structure, des différences apparaissent : ainsi, 38% des femmes sont à temps plein dans les centres sociaux et 54% dans les ADSL contre respectivement 49% et 65% des hommes.

Enfin, si l'on regarde plus précisément les salariés à temps partiel, ceux-ci ont une durée de travail hebdomadaire moyenne de 20 heures (23h dans les EAJE, 17h dans les centres sociaux et 19h dans les ADSL).

La part de salariés à temps partiel travaillant plus d'un mi-temps (plus de 17,5h/semaine) est de 65% et atteint même 76% dans les EAJE (structures dans lesquelles près de 1 salarié à temps partiel sur 2 travaille plus de 25h/semaine).

A l'inverse, 22% des salariés à temps partiel travaillent moins de 10h/semaine. Ce taux atteint 24% dans les ADSL et 30% dans les centres sociaux.





Rémunérations

Le système de rémunération de **la Convention Collective Nationale Alisfa prévoit que chaque poste soit pesé selon 8 critères** : la formation requise, la complexité de l'emploi, l'autonomie, les responsabilités financières, les responsabilités humaines, les responsabilités de la sécurité et des moyens, l'incidence sur le projet de l'association et enfin la dimension relationnelle.

Nous retrouvons les **pesées moyennes les plus élevées pour les emplois repères de Directeur, Coordinateur et Comptable** (emploi repère sur lequel nous retrouvons notamment des gestionnaires RH ou des responsables administratif et financier qui peuvent avoir des pesées élevées).

A l'inverse, les **pesées moyennes les plus basses se situent sur les emplois repères de Personnel de service, Agent de maintenance et Animateur d'activité** (emploi repère sur lequel nous retrouvons notamment des animateurs d'accueil de loisirs ou de périscolaire qui ont souvent des pesées peu élevées).

A noter que sur l'emploi repère de Personnel administratif, la pesée moyenne se situe au dessus du maximum conventionnel.

La Convention Collective prévoit une **rémunération minimale de branche (RMB)** pour les salariés qui auraient un salaire inférieur au SMIC en suivant le mode de rémunération classique (pesée X valeur du point). En 2018, étaient concernés les salariés ayant une pesée comprise entre 292 et 351. Ces derniers représentent **49% de l'ensemble des salariés (57% dans les EAJE, 46% dans les centres sociaux, 16% dans les ADSL)**.

Le système de rémunération prévoit également l'attribution d'une **rémunération individuelle supplémentaire annuelle comprise entre 0,5% et 1,5% cumulative d'année en année**. Le graphique ci-contre reprend le niveau de RIS des salariés qui en bénéficient (ancienneté supérieure à un an).

Pour près d'un salarié sur deux, la RIS est inférieure à 5 alors que pour 10%, elle est supérieure à 15.

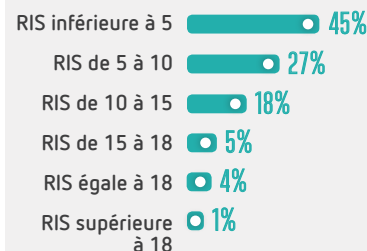
A noter que pour 5%, elle est égale ou supérieure à 18, niveau maximum prévu par la Convention Collective.

La pesée moyenne pour l'emploi repère Cadre fédéral n'est pas reprise en raisons de bases trop faibles.



Emplois repères	Pesée moyenne
Directeur	712
Coordinateur	540
Animateur	435
Animateur d'activité	322
Intervenant technique	451
Assistant de direction	472
Secrétaire	394
Personnel administratif	378
Chargé d'accueil	349
Comptable	491
Auxiliaire petite enfance	345
Éducateur petite enfance	466
Personnel de service	307
Agent de maintenance	318

Graphique 8 : rémunération individuelle supplémentaire des salariés bénéficiaires



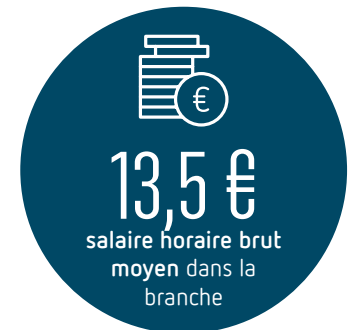


Le salaire horaire brut moyen

Le salaire horaire brut moyen (incluant RIS et indemnités éventuelles) des salariés de la branche est de **13,5€** (13,4€ en 2016). A titre de comparaison, le SMIC horaire brut était de 9,9€ en 2018. En salaire équivalent temps plein¹, la rémunération mensuelle brute moyenne des salariés de la branche est de 2 046€.

Le salaire horaire brut médian s'élève, lui, à 12,2€ (11,90€ en 2016). Cela signifie que la moitié des salariés perçoit moins de 12,2€ de l'heure et l'autre moitié perçoit plus. En salaire équivalent temps plein, cela correspond à une rémunération mensuelle brute de 1 845€.

Le salaire horaire brut moyen atteint 13,9€ dans les centres sociaux, 12,7€ dans les EAJE et 15,5€ dans les ADSL.



Comparatif :

• 2016 : 13,4€

SMIC en 2018 : 9,9€

Le salaire selon l'emploi repère

La rémunération **varie logiquement en fonction des emplois repères** (la pesée étant différente d'un emploi à un autre - voir page précédente).

Ainsi, il atteint 22,8€ pour l'emploi repère Directeur, 17,4€ pour celui de Coordinateur et 16,5€ pour celui de Comptable.

A l'inverse, les emplois repères avec les rémunérations les moins élevées sont Personnel de service (11,1€), Agent de maintenance (11,3€), Auxiliaire petite enfance (11,6€), Animateur d'activité (11,6€) et Chargé d'accueil (11,9€).

Sur les autres emplois repères cœur de métier, la rémunération moyenne s'élève à 14€ pour les Animateurs et à 14,9€ pour les Éducateurs petite enfance.

Écart salarial Femmes-Hommes

Le salaire horaire brut moyen des femmes de la branche est de 13,3€ contre 14,7€ pour les hommes. Cela représente un **écart de rémunération de 9%**.

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



13,3 €

salaire horaire brut
moyen des femmes



14,7 €

salaire horaire brut
moyen des hommes

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

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



Ancienneté et turn-over

L'ancienneté moyenne des salariés dans la structure qui les emploie est de 6 ans. Dans les EAJE et les ADSL, l'ancienneté moyenne atteint 6 ans alors qu'elle est de 5 ans dans les centres sociaux.

Globalement c'est sur les métiers de «Direction» (10 ans) et «Administratif et Financier» (9 ans) que nous retrouvons les anciennetés moyennes les plus élevées. Dans le détail, sont plus particulièrement concernés les métiers d'Assistant.e de direction (12 ans), de Directeur.trice / Délégué.e Général (11 ans), de Directeur.trice adjoint.e (10 ans) et de Responsable technique (8 ans).

A l'inverse, nous retrouvons les anciennetés moyennes les moins importantes sur les métiers d'Animateur.trice en accueil de loisirs ou périscolaire (2 ans), d'Animateur.trice d'activité / Assistant.e d'animation (3 ans), d'Animateur.trice Petite enfance (4 ans) et d'Agent d'entretien, de service (4 ans).

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

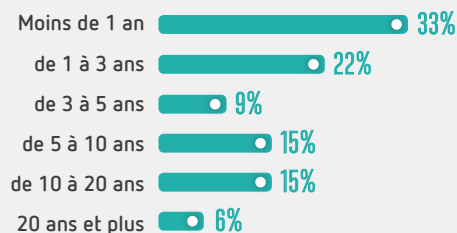
Cela engendre un **turn-over important au sein des structures**. Ainsi, au cours de l'année 2018, 30% des salariés sont arrivés en cours d'année dans leur structures, 29% l'ont quittées.

Au final, 15% des salariés sont arrivés et ont quitté leur structure au cours de la même année 2018. Ce taux est de 18% dans les centres sociaux, 13% dans les EAJE et seulement de 6% dans les ADSL.

6 ans

ancienneté moyenne dans la structure

Graphique 9 : ancienneté des salariés de la branche dans leur structure



Si l'ancienneté moyenne est élevée, les variations par emploi repère laissent apparaître une **hétérogénéité importante des situations** au sein des structures.

Ainsi, le graphique 9 (ci-dessus) montre que si un tiers des salariés travaillent dans leur structure actuelle depuis moins d'un an, plus de deux sur dix y travaillent depuis plus de 10 ans (et même 6% depuis plus de 20 ans).



30% de salariés arrivés dans leur structure au cours de l'année



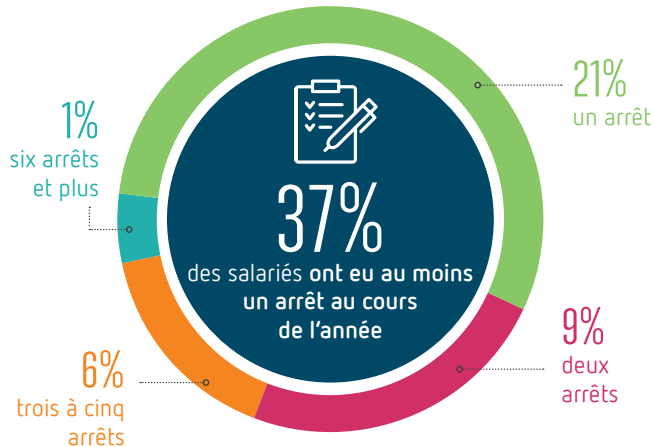
29% de salariés partis de leur structure au cours de l'année



15% de salariés arrivés et partis de leur structure au cours de l'année



La santé des salariés



Sur l'année 2018, **la part de salariés ayant eu au moins un arrêt maladie¹ s'élève à 37%**. Un an avant, nous avons mesuré un taux de 36% dans le cadre du Panorama thématique consacré à la santé des salariés². Dans le détail, 21% des salariés ont eu un arrêt au cours de l'année, 9% en ont eu deux, 6% ont eu de trois à cinq et enfin 1% des salariés ont eu six arrêts et plus.

Par ailleurs, **la part d'arrêts courts (moins de 4 jours) s'élève à 42% (44% en 2017)** et la durée médiane des arrêts est de 5 jours (la durée moyenne, fortement impactée par des arrêts très longs s'élevant à 17 jours). **Ce sont les salariés des EAJE qui sont les plus exposés aux arrêts maladie : 41% en ont eu au moins un au cours de l'année** contre 34% des salariés des centres sociaux et 33% des salariés des ADSL.

Le taux d'absence consiste à rapporter le nombre de jours d'absence au nombre de jours de présence des salariés au cours de l'année. **En 2018, ce dernier s'élève à 3,6% restant stable par rapport à 2017.**

Les salariés des EAJE, plus exposés aux arrêts maladie, ont logiquement un taux d'absence plus important de 4% contre 3,4% pour ceux des centres sociaux et 3% pour ceux des ADSL.

Nous retrouvons naturellement un **taux d'absence important pour les salariés positionnés sur l'emploi repère Auxiliaire Petite Enfance (4,2%)**. Les deux autres emplois repères ayant des taux d'absence importants sont ceux de **Personnel de service (5,6%)** et **Agent de maintenance (4,6%)**.

A noter un **taux d'absence plus important pour les femmes (3,9%) que pour les hommes (2,3%)**. Ce constat général se vérifie également quel que soit l'emploi repère observé.

3,6%
taux d'absence
dans la branche
Alisfa

4% EAJE

3,4%
Centres
sociaux

3% ADSL



A noter : La CPSP (Commission Paritaire Santé et prévoyance)

Cette commission a pour principales missions :

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

¹ Hors maladies professionnelles et accidents de travail ou de trajet

² Voir l'étude «Panorama thématique «La santé des salariés» publiée en 2019 (disponible sur le site de la cnef, rubrique Observatoire)

PARTIE 03

LA FORMATION DANS LA BRANCHE

En 2018, 65 % des structures de la branche ont fait usage de la formation professionnelle continue. Plus de 32 000 formations ont ainsi été financées permettant à de nombreux salariés de la branche de se professionnaliser.

5% des formations suivies en 2018 visaient à l'obtention d'un diplôme, 1% à l'obtention d'un qualification.

28

Etat
des lieux



29

Les structures
bénéficiaires

30

Les salariés
formés

31

Les formations
financées

32

Les modes de
financement

33

Les financements
CPNEF



État des lieux

2 437
structures ont bénéficié
des fonds de la formation,
soit **65 % des structures**

2016 : 2 383



21 228

salariés ont bénéficié d'un
financement pour une
formation
soit **32 % des salariés**
(hors CEE)

2016 : 19 266

32 161

actions de formation
financées sur l'année

2016 : 28 186



Les structures bénéficiaires

En 2018, 2 437 structures (soit 65% des structures de la branche cotisant à Uniformation) ont obtenu au moins un financement sur les fonds de la formation continue (plan de formation, contrat et période de professionnalisation, CPF, CIF, bilans de compétences et VAE). Un taux globalement stable d'une année à une autre (voir graphique 10 ci-dessous). De la même façon, comme chaque année on note une consommation très différente des fonds de la formation selon le type de structure :

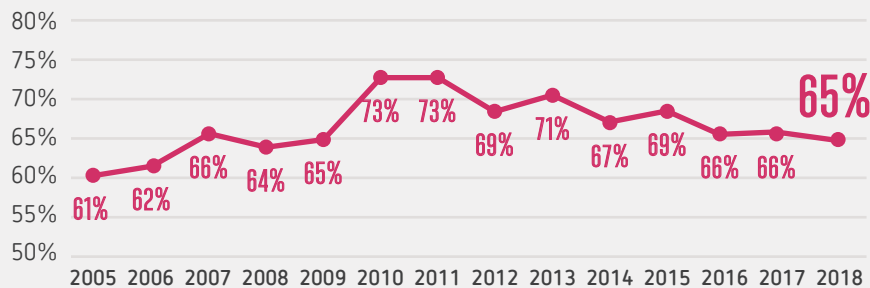
- 87% des centres sociaux (86% en 2016)
- 71% des EAJE (71% en 2016)
- 28% des ADSL (28% en 2016)

Si l'on élargit la focale, 75% des structures ont obtenu au moins un financement au cours des trois dernières années (95% pour les centres sociaux, 82% pour les EAJE et 39% pour les ADSL).

75%
des structures de la
branche ont fait usage
des fonds de la forma-
tion au cours des
3 dernières années

65%
des structures de la branche
ont fait usage des fonds
de la formation
sur l'année

Graphique 10 : évolution de la part de structures ayant fait usage des fonds dédiés à la formation continue



Enfin, nous pouvons établir une corrélation forte avec la taille salariale des structures. En effet, ont fait usage des fonds de la formation continue :

- 33% des structures de moins de 5 salariés ETP
- 75% des structures de 5 à 10 salariés ETP
- 87% des structures de 10 à 20 salariés ETP
- 95% des structures de 20 à 50 salariés ETP.
- 100% des structures de plus de 50 salariés ETP



A noter : Uniformation

Uniformation, OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) de la branche Alisfa depuis 2012 est devenu en 2019 notre OPCO (Opérateur de compétences). Ses missions sont renforcées en termes d'accompagnement auprès des entreprises en matière d'alternance mais aussi auprès des branches sur les questions liées à la gestions prévisionnelle des emplois et des compétences.

A partir de 2022, il ne sera plus l'organisme collecteur des contributions à la formation professionnelle continue, remplacé dans cette mission par l'URSSAF mais restera un acteur central pour les structures dans l'élaboration de leur politique de formation.



Les salariés formés

En 2018, **21 228 salariés de la branche ont bénéficié d'au moins une action de formation.**

Cela représente une légère hausse par rapport à 2016 (19 266).

Si l'on exclut du calcul les CEE destinés le plus souvent à des travailleurs saisonniers, environ 32% des salariés ont donc eu accès à au moins une formation en 2018.

Il est à noter que **32% des salariés formés ont eu accès à plusieurs formations** au cours de l'année. Par ailleurs, **7% des salariés ont eu accès à une formation diplômante et 2% à une formation certifiante.**



Chez ces 21.228 salariés, nous retrouvons **88% de femmes et 12% d'hommes.** Les femmes sont donc légèrement sur-représentées par rapport à leur poids réel dans la branche (86%).

Cependant chez les salariés qui ont eu accès à au moins une formation, **la part de stagiaires ayant eu accès à une formation diplômante ou certifiante est plus importante pour les hommes** (15% de formations diplômantes, 5% de formations certifiantes) que pour les femmes (6% de formations diplômantes, 2% de formations certifiantes).

Les principaux diplômes sur lesquels les salariés se sont formés sont :

- **pour les femmes** : le CAP Accompagnement Educatif Petite Enfance (19% des formations diplômantes), le BP JEPS (18%), le DE Auxiliaire de Puériculture (13%), le DE JEPS (9%), le DE Educateur de jeunes enfants (8%), le CAFERUIS (5%) et le DES JEPS (3%)

- **pour les hommes** : le BP JEPS (36%), le DE JEPS (20%), le DES JEPS (9%), le DE Moniteur Educateur (4%) et le CAFERUIS (3%).



Enfin, les salariés formés ont **en moyenne 39 ans** (âge moyen de 38 ans dans la branche). Leur répartition par tranche d'âge est globalement similaire à celle des salariés dans la branche. Nous observons, tout de même, une légère sous représentation des moins de 25 ans (11% des stagiaires) par rapport à leur poids réel dans la branche (15%).

Par ailleurs, **74% des salariés formés sont en CDI** alors que seuls 65% des salariés de la branche bénéficient de ce contrat (CDI + CDI). Enfin, **26% des salariés formés sont en CDD dont 15% de contrats aidés.**



Les formations financées

Le nombre d'actions de formation financées sur l'année atteint **32 161 en 2018** (28.186 en 2016). Parmi ces actions de formation, **5% étaient diplômantes et 1% étaient qualifiantes.**

Si l'on regarde le détail par type de structure :

- 19 403 financements ont été destinées aux EAJE (2% de formations diplômantes, 1% de certifiantes)
- 10 711 financements ont été destinées aux centres sociaux (9% de formations diplômantes, 2% de certifiantes)
- 1 513 financements ont été destinées aux ADSL (6% de formations diplômantes, 4% de certifiantes)

Les formations diplômantes et qualifiantes réalisées au cours de l'année correspondaient à un niveau de qualification :

- de niveau 3 : 27%
- de niveau 4 : 23%
- de niveau 5 : 22%
- de niveau 6 : 15%
- de niveau 7 : 7%
- sans équivalence : 6%

Si l'on ne s'intéresse qu'aux formations diplômantes (voir tableau ci-contre), les principaux diplômes que l'on retrouve sont le BP JEPS, le CAP Accompagnement Educatif Petite enfance, le DE JEPS, le DE Auxiliaire de Puériculture, le DE Educateur de jeunes enfants, le DES JEPS et le CAFERUIS.



Diplôme	Niveau	Nombre
BP JEPS	4	364
CAP Acc.éduc. petite enfance	3	220
DE JEPS	5	187
DE Auxiliaire de puériculture	3	154
DE Educateur jeunes enfants	6	96
DES JEPS	6	74
CAFERUIS	6	71
DE Moniteur Educateur	4	22
CAFDES	7	18
BTS Economie sociale et familiale	5	15
DE Conseiller ESF	6	15
DE Educateur spécialisé	6	15
DE Ingénierie sociale	7	14
DE Accompagnant éducatif et social	3	13
DE Assistant de service social	6	12
BAPAAT / CP JEPS	3	10
Licence Pro - Intervention sociale	6	10
DE Aide soignant	3	7
DE Infirmier	6	7
DE Puéricultrice	6	6
DE Médiateur familial	6	5
DUT Carrières sociales	5	5



A noter : Depuis le décret n°2019-14 du 8 janvier 2019, la nomenclature des diplômes a évolué. Ainsi, les diplômes anciennement de niveau V (niveau BEP, CAP) correspondent désormais au niveau 3.

A l'inverse les diplômes anciennement de niveau I (master 2 ou supérieur) correspondent désormais au niveau 7 (master 2) ou 8 (Doctorat).



Les modes de financement



29 648
plans de formation
2016 : 25 942

En 2018, 29 648 actions de formation ont été financées au titre du plan de formation (actions de formation mises en œuvre à l'initiative de l'employeur) dont 20 794 sur les budgets individuels des structures, alors encore en vigueur.

Sur cette enveloppe, la part de formations diplômantes réalisées est de 1% alors que la part de formations certifiantes est de 0,4%.



1 269
professionnalisations
2016 : 1 281

1 269 formations ont été financées au titre de la professionnalisation en 2018. Dans le détail, il s'agit de 1 026 périodes de professionnalisation, de 149 contrats de professionnalisation et de 94 aides à l'exercice de la fonction tutorale.

Sur cette enveloppe, la part de formations diplômantes réalisées est de 61% alors que la part de formations certifiantes est de 14%.



645
CPF
2016 : 285

En 2018, le CPF continue à être de plus en plus mobilisé par les salariés de la branche (645 financements contre 285 en 2016).

Sur cette enveloppe, la part de formations diplômantes réalisées est de 31% alors que la part de formations certifiantes est de 8%.



598
congés individuels
2016 : 678

598 actions de formation ont été financées au titre des congés individuels (formations demandées à l'initiative des salariés). En 2018, trois types de dispositifs étaient financés sur cette enveloppe : les congés individuels à la formation (334 financements), les congés validation des acquis de l'expérience (156 financements) et les congés bilans de compétences (108 financements).

Sur cette enveloppe, la part de formations diplômantes réalisées est de 61% alors que la part de formations certifiantes est de 16%.



Les financements CPNEF

Depuis 2011, la Commission Paritaire Nationale Emploi-Formation (CPNEF) de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial a mis en place une série de financements exceptionnels. Les structures peuvent ainsi bénéficier de financements supplémentaires à ceux de l'OPCO.

En 2018, étaient financés sur cette enveloppe :

- Les actions d'analyse des pratiques professionnelles,
- Les colloques ou les conférences,
- Les recours.

L'ensemble de ces financements venant en complément des dispositifs proposés par l'OPCA, permet de renforcer le développement de la formation dans la branche. Plus **de 1 328 personnes (1266 salariés et 62 bénévoles) ont ainsi pu bénéficier d'une action parmi celles citées précédemment.**

Au total, c'est près de 242 426 € qui ont été accordés en 2018 par la CPNEF.

Tableau : Nombre de dossiers et de participants salariés selon la thématique des financements

Thèmes	Dossiers accordés	Salariés participants
Colloques et conférences	165	447
Analyse des pratiques	126	719
Recours	33	100
Ensemble	324	1 266



324

financements exceptionnels accordés par la CPNEF

En 2018, c'est sur le dispositif "Colloques et conférences" que le plus de financements exceptionnels ont été accordés (165), bénéficiant à 447 salariés et 20 bénévoles. Parmi les structures bénéficiaires, 45% étaient des EAJE et 45% étaient des Centres Sociaux.

L'analyse de la pratique est le dispositif ayant bénéficié au plus de salariés (719). Dans 74% des cas, les structures bénéficiaires étaient des EAJE.

Enfin, le nombre de recours est en net recul (33 dossiers accordés) par rapport à 2017 (192). Ce dispositif a tout de même bénéficié à 100 salariés et 42 bénévoles.



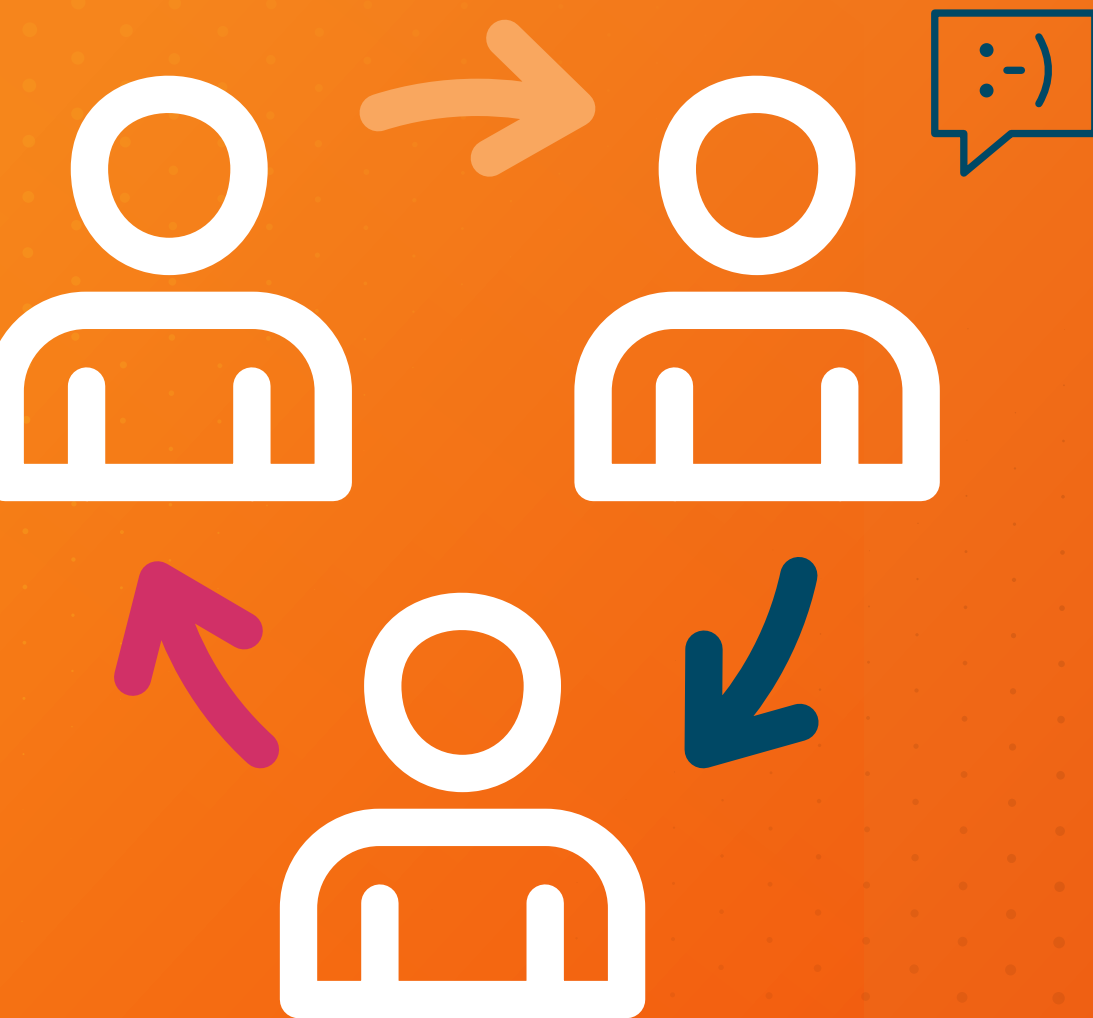
A noter : Le Comité Technique Paritaire (CTP)

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

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

PARTIE 4

LA MÉTHODOLOGIE



36

Recueil
des données

37

Réalisation
de l'étude



Recueil des données

La branche professionnelle des Acteurs du Lien Social et Familial (Alisfa) recouvre l'ensemble des associations et organismes de droit privé sans but lucratif (et leurs salariés) soumis au champ d'application de la convention collective des acteurs du lien social et familial¹. Il s'agit principalement des centres sociaux² et socioculturels, d'Associations de Développement Social Local (ADSL) et des Établissements d'Accueil de Jeunes Enfants (EAJE) associatifs³. Le nombre d'associations relevant de ce champ d'application est estimé à 3 838 pour l'année 2018.



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

¹ Anciennement CCN du 4 juin 1983 des centres sociaux et socioculturels

² L'appellation «centres sociaux» renvoie ici aux structures associatives déclarées comme employeurs et non aux établissements ayant obtenu un agrément de la CAF.

³ Se référer au préambule de la convention collective qui délimite de façon précise le champ d'application.

Le recueil des données qui donne la possibilité de réaliser cette photographie se fait par l'intermédiaire de trois sources :

- La base de données de la CPNEF

Les informations transmises par l'OPCO de la branche (Uniformation), le syndicat employeur (Elisfa) et l'observatoire de la branche, permettent de connaître le nombre de structures relevant du champ d'application de la convention collective des acteurs du lien social et familial. Cette base de données nous donne le nombre de structures adhérentes à Uniformation et/ou à Elisfa. C'est à partir de cette base de données qu'est envoyé le questionnaire annuel de l'observatoire.

- Le questionnaire Statistiques sur le personnel de l'Observatoire

Comme chaque année, un questionnaire a été envoyé aux structures qui composent la branche professionnelle Alisfa. Le questionnaire 2018 a été retourné par 947 d'entre elles : 408 centres sociaux, 371 établissements d'accueil de jeunes enfants, 123 associations de développement social local et 45 fédérations.

- Le bilan annuel des financements accordés par l'OPCO pour les formations des salariés de la branche

Il a permis de construire la quasi-totalité de la partie consacrée à la formation continue (hors «Financements CPNEF»). Il décrit l'ensemble des actions de formations suivies par les salariés des structures de la branche cotisantes à Uniformation en 2018.



La réalisation de l'étude

Ce Panorama est divisé en trois parties : les associations de la branche, l'emploi et la formation. Chacune de ces parties a été construite à partir d'une des trois sources de données présentées en page 36. En voici le détail.

01

La première partie, « Les associations de la branche », permet de dresser un portrait rapide des associations appliquant la convention collective des acteurs du lien social et familial (nombre de structures, type de structures, répartition territoriale, taille salariale, masse salariale etc...).

02

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

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

Ces données sont présentées hors salariés en CEE. En effet, ce contrat fait l'objet de mesures dérogatoires en matière de rémunération et de temps de travail. Par ailleurs, ses bénéficiaires, souvent saisonniers, présentent un profil atypique par rapport aux salariés permanents des structures de la branche.

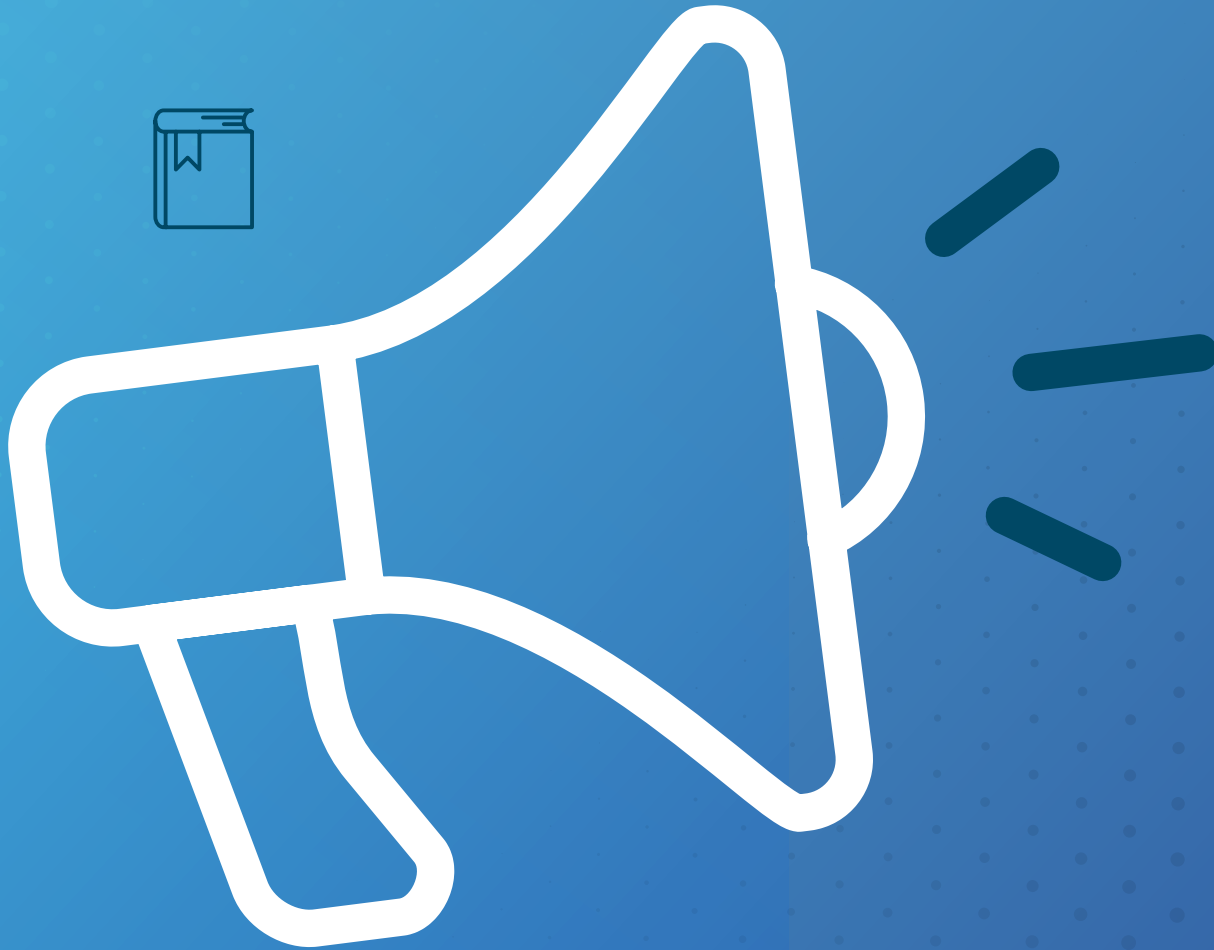
Cette partie vise à présenter le profil socio-démographique des salariés de la branche, leur type de contrat, leurs conditions de rémunérations etc...

03

La partie « La formation » est réalisée à partir des données transmises par l'OPCO de la branche, Uniformation. Les indicateurs présentés dans cette partie portent donc sur l'ensemble des formations suivies par les salariés de la branche pour lesquels la structure employeur est adhérente à Uniformation. La dernière page de cette partie a pu être construite à partir des données transmises par la CPNEF. Il s'agit en effet de formations, qui viennent en complément des formations financées par Uniformation.

PARTIE 05

INFOS COMPLÉMENTAIRES



40

Comprendre
la branche

41

Lexique

42

L'observatoire

43

... et ses études



Comprendre la branche

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

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

Les centres sociaux : Équipements gérés par une association, ouverts à tous les habitants d'un quartier et ayant une vocation d'animation sociale globale. Ces structures bénéficient d'un agrément centre social délivré par la CAF.

Les Établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE) : Lieux conçus pour accueillir de façon régulière ou occasionnelle des enfants de moins de 6 ans. Les crèches peuvent être parentales. Les parents sont alors amenés à prendre part au projet pédagogique et à participer à l'accueil des enfants aux côtés des professionnels.

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

Les commissions paritaires de négociation dans la branche

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

Ces commissions sont paritaires, réunissant à parts égales des représentants du syndicat employeur (Elisfa) et des syndicats salariés (organisations syndicales représentatives dans la branche CFDT, CGT, FO, CFTC).

La CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation) : Anciennement CPNN, elle a en charge la négociation de tout avenant à la Convention Collective. Elle doit également statuer sur les éventuelles interprétations à donner aux textes en cas de litige.

La CPNEF (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation) : Elle a en charge la définition des politiques liées à l'emploi et à la formation dans la branche. C'est par exemple la CPNEF qui décide le niveau de contribution à la formation et la façon dont seront alloués ces fonds. Ces fonds sont récoltés auprès des structures par notre OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) qui est Uniformation.

La CPSP (Commission Paritaire Santé et Prévoyance) : Elle a pour missions d'assurer le suivi du régime de prévoyance, d'assurer le suivi du régime de complémentaire santé et d'instaurer des actions permettant aux structures de la branche d'agir en matière de prévention santé au travail.



Lexique

Les contrats

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CDII : Contrat à durée indéterminée intermittent. Emploi permanent permettant de concilier des périodes travaillées et des périodes non travaillées.

CEE : Contrat engagement éducatif. Contrat de travail spécifique pour les animateurs tenus d'être présents en permanence sur le lieu d'accueil et faisant l'objet de mesures dérogatoires en ce qui concerne la rémunération, le temps de travail et le repos du salarié.

La rémunération

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

RIS : Rémunération Individuelle Supplémentaire. Elle rémunère la qualité de la mise en œuvre des compétences liées à l'emploi, leur actualisation et leur développement, ainsi que l'atteinte des objectifs professionnels fixés lors de l'entretien d'évaluation. Elle est exprimée en pourcentage et s'applique aux salariés totalisant au moins 12 mois consécutifs de travail dans la structure.

RMB : Rémunération minimum de branche. Instaurée en 2008, pour garantir un salaire minimum au moins équivalent au SMIC.

La formation

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

Contrat de professionnalisation : Il a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification professionnelle. Il s'agit donc d'une nouvelle embauche pour l'employeur et, pour le salarié, d'une formation en alternance. Dans la branche, l'action de professionnalisation peut être comprise entre 6 et 24 mois.

Période de professionnalisation : Elle a pour objectif, pour l'entreprise, de consolider la situation professionnelle des salariés fragilisés et, pour les salariés, de se maintenir ou d'évoluer dans l'emploi. Il s'agit d'un dispositif qui s'adresse aux salariés déjà en poste dans l'association, avec un CDI

ou un CUI. C'est une formation en alternance qui doit avoir une durée minimum de 80 heures.

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

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

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



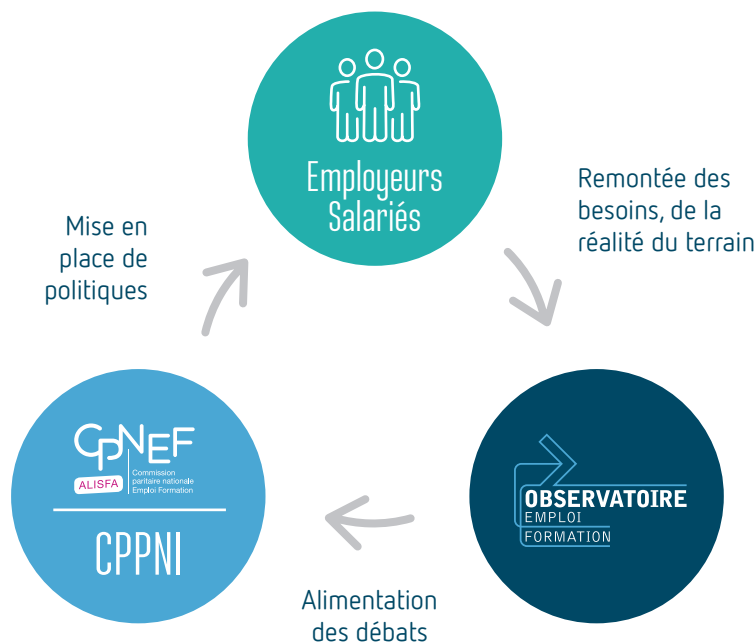
L'Observatoire

L'Observatoire Emploi Formation de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial a été créé en 2003 par les partenaires sociaux (Elisfa et les syndicats de salariés¹), pour assurer une veille sur l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications.

Depuis 10 ans maintenant, les partenaires sociaux de la branche définissent chaque année les axes d'études de l'Observatoire dont le fonctionnement est confié à la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF).

Les études qui sont menées s'appuient toujours sur les réponses des structures, c'est pourquoi nous tenons à remercier vivement tous les directeurs, salariés et administrateurs qui prennent le temps, chaque année, de répondre à nos sollicitations. Leur participation est indispensable pour faire vivre l'Observatoire et leurs réponses permettent d'adapter et d'orienter les politiques d'emploi et de formation dont ils sont les premiers bénéficiaires.

¹ Syndicat employeur : Elisfa - Syndicats de salariés : CFDT (Fédération nationale des services de santé et des services sociaux) - USPAOC CGT (Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle) - CFTC (Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux) - FNAS-FO (Fédération nationale de l'action sociale)



Les principales missions de l'Observatoire sont :

- **Observer et assurer une veille** - l'Observatoire réalise des études pour améliorer la connaissance des emplois, des métiers et de la formation continue au sein de la branche. Une veille est également menée sur les études produites par les autres instances ou observatoires, dans le domaine de l'emploi et de la qualification.
- **Etre un outil d'aide à la décision** à travers les études réalisées - l'Observatoire identifie et analyse les évolutions qui ont lieu au sein de la branche. Il propose des pistes de réflexions aux partenaires sociaux en vue d'adapter les politiques mises en place, de nourrir les débats en amont des négociations, de créer des outils à destination des structures.
- **Communiquer** - l'Observatoire diffuse ses travaux auprès des structures de la branche et des partenaires ou interlocuteurs du secteur (OPCA, autres observatoires, CNAF, ministères,...) notamment via le site internet de la CPNEF.

... et ses études

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

Il permet de disposer d'un portrait statistique de la branche et de mesurer les évolutions d'une année sur l'autre.

L'objectif est triple :



Qualifier les structures de la branche

Type, localisation, taille



Définir le profil des salariés et de leur emploi

Genre, âge, ancienneté, type et nature de contrat, niveau de qualification



Connaître les pratiques de formation continue

Taux d'accès, sources de financements, profil des stagiaires et des formations

Il s'agit également d'un outil de communication qui permet de valoriser la branche auprès des partenaires avec lesquels des négociations peuvent avoir lieu (ministères, OPCA, conseils régionaux,...).

Depuis 2016, le Panorama est publié une année sur deux en alternance avec une étude portant sur un thème validé par les partenaires sociaux.

Ainsi, **les données du Questionnaire Statistique du personnel 2017 ont été utilisées l'an passé pour produire un état des lieux de la santé des salariés dans la branche professionnelle.** Le document de présentation a été envoyé en version papier à toutes les structures de la branche. Il est également disponible en libre accès sur le site de la CPNEF, dans la rubrique Observatoire.

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



Retrouvez les travaux de l'Observatoire

sur le site **www.cpnef.com**

> rubrique Observatoire



CPNEF / Elisfa
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



www.cpnef.com