



**SUIVI DE L'USAGE DU
PLAN DE FORMATION
de 2002 à 2006**

OBSERVATOIRE

EMPLOI

FORMATION

BRANCHE PROFESSIONNELLE DES CENTRES SOCIAUX, DES ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL PETITE ENFANCE ET DES ASSOCIATIONS DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL LOCAL

Béatrice Thiphaine, Observatoire Emploi Formation

Septembre 2008

Plan de l'étude

LES ASSOCIATIONS ET LE PLAN DE FORMATION.....	4
1) Le profil des associations selon l'usage du plan de formation.....	4
2) Le devenir des associations selon leur usage du plan de formation.....	7
LE SUIVI DES SALARIES EN FORMATION.....	10
1) Bilan sur cinq années des indicateurs de formation	10
2) Profils des salariés qui partent régulièrement en formation.....	12
3) Evolution des statuts.....	16

Résumé

La moitié des associations cotisantes à Habitat Formation de 2002 à 2006, ont fait usage du plan de formation chaque année au cours des cinq ans observés.

Lorsqu'on compare ces associations aux 10% qui n'en ont jamais fait usage, nous constatons que :

- La taille des associations est le facteur déterminant l'usage du plan.

Les petites associations font un usage moins régulier que les autres du plan de formation, et ce quelque soit le type d'association (Centres sociaux, Etablissements d'Accueil de jeunes enfants, ou Associations de développement local). En effet, lorsqu'on isole les centres sociaux, l'observation confirme que les centres sociaux de petite taille envoient moins régulièrement des salariés en formation.

- Les associations font également un usage différent du plan de formation selon leur type et ce indépendamment de leur taille.

Ainsi, les associations de développement social local utilisent le plan de formation nettement moins que les autres associations de la branche (centres sociaux, établissements d'accueil de jeunes enfants, et fédérations de centres sociaux).

- L'adhésion au syndicat employeur¹ en plus d'Habitat Formation joue également sur le profil des associations.

En effet, les associations adhérentes au SNAECESO utilisent plus fréquemment le plan de formation. Reste à savoir si les associations qui adhèrent au syndicat employeur ont au départ un regard particulier de la gestion de leurs salariés et une appétence plus grande pour les formations, ou si l'adhésion au SNAECESO les sensibilise à l'importance de la formation continue.

Par ailleurs, il est difficile d'établir un lien entre l'usage du plan par les associations et le fait de quitter ou de rester dans la branche. Toutefois, il semble que la non utilisation des fonds de la formation soit un indicateur de la fragilité des associations dans la mesure où l'adaptation des salariés à leur poste n'est pas assurée.

Près de 15000 salariés ont suivi une formation au cours de la période 2002-2006. Parmi eux, 60% n'apparaissent qu'une année sur le plan de formation et 2% apparaissent chaque année.

La probabilité de suivre régulièrement des formations professionnelles dépend de plusieurs facteurs indépendamment les uns des autres :

¹ SNAECESO : Syndicat national des associations employeurs de la branche

- Les salariés en CDI ont une probabilité plus grande que ceux en CDD d'avoir suivi chaque année au moins une formation
- Au-delà de 35 ans, la probabilité est plus élevée de suivre régulièrement des formations
- Les salariés cadres ont deux fois plus de chance que les autres salariés d'avoir suivi des formations quatre ou cinq années sur la période observée
- Les femmes ont également deux fois plus de chance que les hommes de suivre régulièrement des formations
- Enfin, les salariés occupant des postes de direction (Directeur, Cadre fédéral, Coordinateur) ont davantage de chance que les animateurs (Animateur, Assistant d'animation, Intervenant technique) de suivre régulièrement des formations.

Au regard des parcours de formation des salariés, se pose naturellement la question de l'impact des formations continues sur les évolutions de carrières au sein des associations; évolution vers des contrats plus stables, un statut cadre, ou encore un changement de fonction.

« Toute chose égale par ailleurs », le passage d'un CDD vers un CDI au sein de la même association est favorisé par un suivi régulier de formations continues, et contre toutes attentes, par le fait d'être employé dans une association de moins de 10 salariés, et de ne pas avoir suivi de formations diplômantes. Il est peu probable que l'acquisition d'un diplôme défavorise l'obtention d'un CDI, mais ce passage se fait probablement simultanément avec un changement d'employeur.

L'évolution vers un statut cadre est quant à elle favorisée par le fait d'être un homme, la fréquence à laquelle les formations sont suivies, et l'avancée en âge.

Enfin, l'évolution de la fonction dépend du secteur d'activité : les salariés qui occupent des postes d'animation ou d'administration connaissent une probabilité d'évolution plus grande que les salariés occupant des postes de direction, d'entretien et de maintenance, et autour de la petite enfance. Par ailleurs, plus le nombre d'heures de formation effectuées sur les cinq années est élevé, plus les probabilités de changer de poste sont importantes.

L'observation des intitulés de postes au cours du parcours de formation nous éclairent sur les trajectoires pouvant exister dans la branche.

Ainsi, les animateurs évoluent surtout vers des postes de coordinateurs ou de responsables de secteur, mais l'éventail des parcours possibles est large : certains animateurs (animatrices) ont ainsi évolué vers des postes de directeurs, d'éducateurs, d'auxiliaires puéricultrices, et même de secrétaires comptables.

LES ASSOCIATIONS ET LE PLAN DE FORMATION

Suivi de 2002 à 2006 de l'usage du plan de formation

Parmi les 1290 associations **cotisantes à l'OPCA** en 2002, **1026 associations l'ont également été les quatre années suivantes** (soit 80% de l'effectif de 2002). Ce sont ces associations que nous allons étudier, et dont nous allons suivre le comportement vis à vis à la formation continue.

1) Le profil des associations selon l'usage du plan de formation

Combien d'associations n'ont jamais envoyé de salariés en formation au cours de la période?

Parmi les associations présentes de 2002 à 2006, seules 10% n'ont jamais fait usage du plan de formation au cours de ces 5 années.

La moitié d'entre elles a envoyé au moins un salarié en formation chaque année.

Nombre d'années	Effectifs	Pourcentage
0	102	9,9
1	49	4,8
2	70	6,8
3	93	9,1
4	202	19,7
5	510	49,7
Total	1026	100

Lecture : 102 associations ont cotisé de 2002 à 2006 à Habitat, mais aucun salarié de ces associations n'apparaît sur le plan de formation au cours de ces années.

Parmi les associations présentes de 2002 à 2006, 70% des associations ont envoyé des salariés en formation très régulièrement : 4 ou 5 années sur la période de 5 ans. Seules 10% n'ont jamais fait usage du plan au cours de la période.

Ont-elles un profil différent de celles qui envoient chaque année au moins un salarié en formation ?

Taille des associations (ensemble) et usage du plan

Taille des associations ² (en effectif salariés)	Nombre d'années						Total
	0	1	2	3	4	5	
moins de 10	85%	72%	67%	48%	29%	15%	34%
de 10 à 19	11%	15%	22%	35%	39%	32%	30%
de 20 à 29	2%	11%	6%	11%	16%	28%	19%
de 30 à 49		2%	4%	4%	16%	23%	16%
50 et plus	2%			1%	1%	2%	1%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Lecture : Parmi les associations qui n'ont pas fait usage du plan de formation, 85% emploient moins de 10 salariés. Parmi les associations qui ont fait usage chaque année du plan, 15% sont des associations de moins de 10 salariés.

² Il s'agit des effectifs salariés des associations déclarés à Habitat Formation en 2006 (à défaut celle en 2005, ...).

La taille des associations est importante : plus les associations sont petites moins elles font un usage régulier de la formation continue. Ceci n'a pas de lien avec le type d'associations (nous savons en effet que les centres sociaux emploient en moyenne davantage de salariés que les autres associations) : si on ne garde que les centres sociaux, l'effet de la taille reste très marqué (cf. tableau page suivante).

Taille des centres sociaux et usage du plan

Taille des associations (en effectif salariés)	Nombre d'années						Total
	0	1	2	3	4	5	
moins de 10	79%	47%	50%	37%	17%	10%	20%
de 10 à 19	12%	21%	33%	42%	42%	32%	34%
de 20 à 29	6%	26%	10%	15%	19%	31%	25%
de 30 à 49		5%	8%	5%	21%	26%	20%
50 et plus	3%			2%	1%	2%	2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100

Lecture : Parmi les centres sociaux qui n'ont pas fait usage du plan de formation, 79% emploient moins de 10 salariés. Parmi les centres sociaux qui ont fait usage chaque année du plan, 10% sont des associations de moins de 10 salariés.

Type d'associations et usage du plan

Types de structures	Nombre d'années						Total
	0	1	2	3	4	5	
Centres sociaux	34%	43%	61%	67%	76%	87%	74%
Fédérations de CS	3%	2%	10%	5%	4,0%	2%	4%
EAJE ³	1%		6%	3%	2%	2%	2%
Autres ⁴	62%	55%	23%	25%	18%	9%	20%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Lecture : Parmi les associations qui n'ont pas fait usage du plan de formation, 34% sont des centres sociaux et 62% sont d'autres associations de développement local. Parmi les associations qui ont fait usage du plan les cinq années, 87% sont des centres sociaux et 8% sont des autres associations de développement local.

Les centres sociaux font un usage plus régulier des formations continues que les autres associations. En effet, ils sont beaucoup plus représentés parmi les associations qui ont fait usage chaque année du plan, que parmi les associations qui n'ont jamais fait usage du plan. Plus l'usage est régulier, plus le poids des centres sociaux s'élève. Nous avons observé précédemment que les associations de plus de 10 salariés font un usage plus régulier du plan de formation que les associations de moins de 10 salariés. Afin de neutraliser l'effet de la taille sur l'usage du plan selon le type d'associations, nous sélectionnons uniquement les associations de moins de 10 salariés.

³ EAJE = Etablissements d'accueil de jeunes enfants

⁴ Les autres associations sont composées principalement d'associations de développement social local

Type d'associations de moins de 10 salariés et usage du plan

Type d'associations	Nombre d'années						Total
	0	1	2	3	4	5	
Centres sociaux	34	27	44	50	45	59	44
Fédérations de CS	4	3	16	11	14	11	10
EAJE	1		9	5	3	8	5
Autres	61	70	31	34	38	21	41
Total	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : Parmi les associations de moins de 10 salariés qui n'ont pas fait usage du plan de formation, 34% sont des centres sociaux et 61% sont d'autres associations de développement local.

Une fois l'effet de la taille neutralisé, on constate que le poids des différents types d'associations n'évolue plus de façon régulière avec le nombre d'années d'usage du plan de formation.

Nous observons que les centres sociaux, les fédérations de centres sociaux, et les établissements d'accueil de jeunes enfants ont plutôt tendance à voir leur représentation augmentée avec la régularité de l'usage du plan alors que **les associations de développement social local utilisent le plan de formation nettement moins que les autres associations de la branche.**

Répartition des associations selon leurs adhésions et le nombre d'années

Adhérents à l'OPCA et/ou au SNAEC SO	Nombre d'années						Total
	0	1	2	3	4	5	
Uniquement HF	72,5%	61,2%	38,6%	26,9%	28,7%	20,4%	31,0%
HF + Snaecso	27,5%	38,8%	61,4%	73,1%	71,3%	79,6%	69,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Lecture : Parmi les associations qui n'ont pas fait usage du plan, 72,5% sont uniquement adhérentes à l'OPCA, et 27,5% sont adhérentes à l'OPCA et au syndicat employeur de la branche. Parmi les associations qui ont fait usage du plan toutes les années observées, 20% sont adhérentes uniquement à l'OPCA et 80% sont également adhérentes au SNAEC SO.

Ceux qui, en plus de cotiser à Habitat Formation, sont adhérents au SNAEC SO font un usage plus régulier du plan de formation.

Le basculement, comme pour le type de structure, se fait à partir de deux années d'utilisation des fonds de la formation. Le profil des associations qui n'ont envoyé aucun salarié en formation en 5 ans et celui des associations qui ont fait usage des fonds de la formation une année se ressemblent beaucoup.

Le rattachement au compte de groupe a-t-il une influence sur l'usage du plan de formation ?

Répartition des associations selon leur mode d'adhésion à l'OPCA

Type d'adhésion	Effectifs	%
<10 compte de groupe	736	72%
>=10 compte de groupe	167	16%
>=10 compte individuel	64	6%
Non renseigné	59	6%
Total	1026	100

Lecture : 72% des associations observées cotisent au compte de groupe car elles emploient moins de 10 salariés, 16% cotisent au compte de groupe bien qu'elles emploient plus de 10 salariés, et 6% ont choisi de cotiser sur des comptes individuels.

88% des associations présentes au cours des cinq années appartiennent au compte de groupe. Parmi les 231 associations de plus de 10 salariés, 72% ont choisi d'appartenir au compte de groupe.

Répartition des associations selon le mode d'adhésion et la régularité d'usage du plan

	Nombre d'années						Total
	0	1	2	3	4	5	
<10 compte de groupe	13%	5%	8%	11%	22%	41%	100
>=10 compte de groupe	1%	1%	2%	3%	14%	79%	100
>=10 compte individuel			2%	6%	14%	78%	100
Total	10%	5%	7%	9%	20%	49%	100

Lecture : Parmi les associations de moins de 10 salariés du compte de groupe, 13% n'ont jamais fait usage du plan de formation, et 41% en ont fait usage chaque année.

Une fois encore c'est la taille des associations qui détermine la régularité avec laquelle les associations font usage du plan, et non le rattachement ou non au compte de groupe. En effet, nous constatons que les associations de plus de 10 salariés sont aussi fréquentes à faire un usage très régulier du plan (4 ou 5 années d'utilisation) qu'elles soient ou non au compte de groupe.

On constate tout de même que les associations cotisant sur des comptes individuelles ont toutes fait usage au moins deux années du plan. Ceci peut probablement s'expliquer par le fait qu'Habitat Formation avertit deux fois par an les associations des comptes individuels que les fonds cotisés et non utilisés seront mutualisés au sein de l'OPCA.

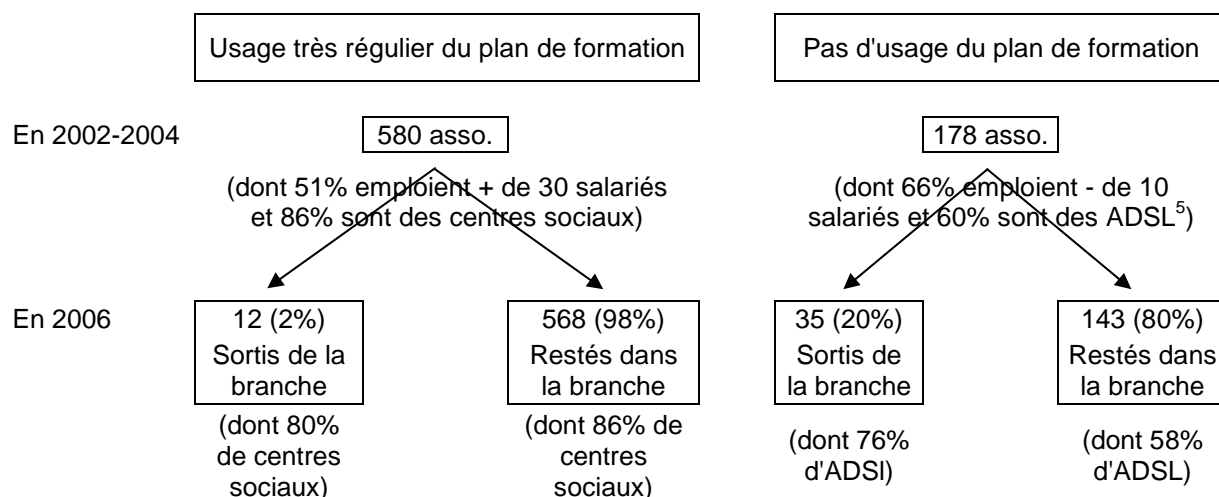
2) Le devenir des associations selon leur usage du plan de formation

Afin de pouvoir observer ce que deviennent les associations en fonction de l'usage qu'elles ont fait du plan de formation, nous sélectionnons les associations qui étaient cotisantes chez Habitat Formation de 2002 et 2004, puis nous observons ce qu'elles sont devenues en 2006.

1104 associations étaient présentes dans la base de données de l'OPCA de 2002 à 2004. Parmi elles, 16% n'ont jamais fait usage du plan de formation sur les trois années observées, et 53% en ont fait usage chacune des trois années.

Nombre d'années	Effectifs	%
Aucune	178	16%
1 année	124	11%
2 années	222	20%
3 années	580	53%
Total	1104	100%

Sortie de branche et usage du plan



Lecture : Parmi les 580 associations qui ont fait usage les 3 années du plan de formation, 12 (soit 2%) ne sont plus adhérents à l'OPCA en 2006, et 568 (soit 98%) sont toujours adhérents à Habitat Formation en 2006.

La non utilisation du plan de formation trois années consécutives n'impliquent pas la disparition des associations puisque 80% des associations qui n'ont pas fait usage du plan entre 2002 et 2004 sont toujours cotisantes chez Habitat Formation en 2006, donc toujours dans la branche.

Les résultats montrent toutefois qu'elles sont plus fragiles que celles qui envoient chaque année des salariés en formation puisque 20% de celles qui n'ont pas utilisé le plan ont disparu de la branche en 2006 contre seulement 2% de celles qui ont fait un usage très régulier. Nous ne sommes par contre pas en mesure de savoir si la non utilisation des fonds de la formation est le facteur fragilisant ou un révélateur. Les facteurs pourraient être la taille de l'association, le type (centres social, EAJE, ADSL), le territoire d'implantation (rural, urbain, ...).

Comme constaté précédemment, les associations qui ont fait un usage régulier du plan au cours des trois années d'observation sont de taille plus importante que celles qui n'en ont pas fait usage de 2002 à 2004. Ainsi, plus de la moitié des associations qui ont envoyés chaque année des salariés en formation emploient plus de 30 salariés, alors que 66% des associations qui n'ont pas envoyés de salariés en formation au cours des trois années emploient moins de 10 salariés.

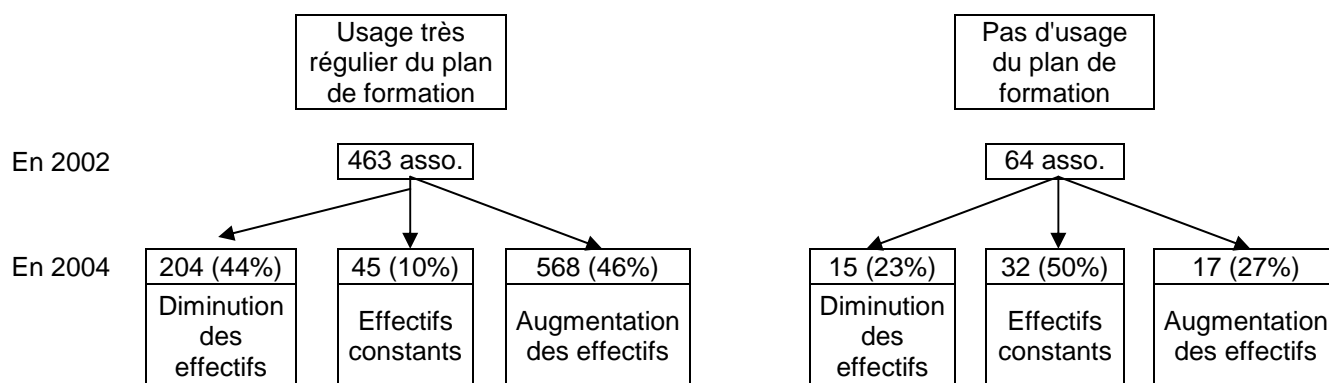
La fréquence d'utilisation du plan de formation n'a en revanche pas d'incidence sur l'évolution des effectifs salariés des associations.

Parmi les associations non utilisatrice du plan, celles qui sont sorties de la branche sont plus fréquemment que les autres des ADSL. La cause de leur sortie peut donc s'expliquer par une correction du rattachement à l'OPCA, un nettoyage du fichier d'Habitat Formation, ou une fermeture de l'association.

Il semble donc particulièrement difficile de faire un lien direct entre l'usage des fonds dédiés à la formation et la « santé » des associations.

⁵ ADSL : Association de développement social local

Evolution des effectifs entre 2002 et 2004



En effet, les associations qui font une utilisation fréquente du plan de formation ont vu davantage leurs effectifs augmentés sur la période (46% d'entre elles contre seulement 27% des associations qui n'ont pas fait usage du plan pendant 3 ans), mais elles sont également plus nombreuses à avoir connu une diminution de leurs effectifs (44% d'entre elles contre 23% des associations n'ayant pas fait usage du plan).

Conclusion :

Nous constatons que les associations qui cotisent sur des comptes individuels (avertis sur l'utilisation du plan), font un usage plus régulier des fonds destinés à la formation que les associations du compte de groupe. **Peut-être faudrait-il mettre en place un système d'alerte généralisé pour avertir les associations qui, par exemple, n'utilisent pas le compte de groupe deux années consécutives.**

Par ailleurs, les employeurs ont une obligation de former les salariés sur l'évolution de leur poste. Même s'il est difficile de faire le lien entre la fragilité de l'association et l'usage qu'elle fait du plan de formation, il semble cohérent de penser que si l'adaptation des salariés à leur poste n'est pas assurée par les employeurs, principalement sur les aspects réglementaires, cela peut conduire à la disparition de l'association.

Il ne faut toutefois pas oublier les formations peu coûteuses ou gratuites proposées, par exemple, par le Conseil général ou les fédérations de centres sociaux ou d'associations d'accueil de jeunes enfants, qui ne font pas l'objet de demandes de remboursement auprès de l'OPCA.

LE SUIVI DES SALARIES EN FORMATION

1) Bilan sur cinq années des indicateurs de formation

Nombre de salariés formés selon les années

Années	Nombre de salariés en formation
2002	3969
2003	4220
2004	4937
2005	4997
2006	6429

Lecture : 3969 salariés ont suivi une formation sur le plan de formation en 2002.

Entre 2002 et 2006, le nombre de salariés ayant suivi une formation n'a cessé de croître année après année. Il est passé de 3969 salariés formés en 2002 à 6429 en 2006.

Au cours de la même période, les effectifs de la branche ont également fortement augmenté : de telle sorte que le taux d'accès des salariés de la branche à la formation ne s'est que très peu accru (de 14% en 2003 à 17% en 2006).

Nombre de salariés en fonction du nombre d'années d'utilisation du plan

Nombre d'années par salariés	Effectifs de salariés	%
1	8606	59
2	3497	24
3	1701	11
4	666	4
5	237	2
Total	14707	100

Lecture : 8606 salariés ont suivi des formations au cours d'une année, 3497 salariés ont suivi des formations au cours de deux années (pas forcément consécutives). 237 salariés apparaissent chaque année sur le plan de formation.

Parmi les 14707 salariés ayant suivi au moins une formation au cours de la période 2002-2006, près de 60% n'apparaissent sur le plan de formation qu'une seule année. Etant donné le fort turn over dans la branche, il semble très probable qu'une grande partie d'entre eux ait quitté l'association⁶.

Nombre de formations suivies chaque année

Années	Nombre de formations	Nombre moyen de formations par salarié
2002	4974	1,25
2003	5340	1,27
2004	6876	1,39
2005	7232	1,45
2006	9617	1,50

Lecture : en 2002, 4974 formations ont été suivies. Cette même année, les salariés formés ont suivi en moyenne 1,25 formation chacun.

Tout comme le nombre de salariés formés, le nombre de formations suivies n'a cessé de croître sur la période, et ce à un rythme encore plus rapide. Il en résulte un accroissement du nombre moyen de formations suivies par salariés en augmentation (de 1,25 en 2002 à 1,5 en 2006).

⁶ Si un salarié change d'association, il perd son identifiant à Habitat Formation, même s'il suit à nouveau une formation en étant salarié d'une association qui cotise à Habitat Formation.

Répartition des formations suivies chaque année selon qu'elles soient certifiantes ou non

Années	Types de formation		
	Certifications homologuées	Certifications non homologuées	"Adaptation"
2003	7%	13%	80%
2004	6%	12%	82%
2005	6%	11%	83%
2006	6%	8%	86%

Lecture : En 2003, 7% des formations suivies étaient des certifications reconnues par l'Etat (diplômes universitaires, BPJEPS, DE EJE,...), 13% des certifications non reconnues (DEFA, BAFA, ...) et 80% des formations dites « d'adaptation ».

Entre 2003 et 2006, le poids des formations certifiantes homologuées par l'Etat est resté stable, tandis que celui des certifications non homologuées est passé de 13% à 8%.

Age moyen des salariés formés et des salariés de la branche selon les années

Années	Age moyen des salariés formés	Age moyen des salariés de la branche
2003	37 ans	36 ans
2004	37 ans	36 ans
2005	37 ans	35 ans
2006	37 ans	36 ans

Lecture : En 2003, les salariés formés avaient en moyenne 37 ans, et les salariés de la branche avaient en moyenne 36 ans.

L'âge moyen des salariés formés et celui de l'ensemble des salariés de la branche sont très proches (36 et 37 ans) et sont restés stables entre 2003 et 2006.

Mais si nous observons la répartition par âge nous constatons que parmi les stagiaires, les proportions de salariés âgés de plus de 55 ans et particulièrement âgés de moins de 25 ans sont inférieures à celle de l'ensemble des salariés de la branche.

Répartition par âge des salariés et des stagiaires de la branche

	Salariés formés		Salariés de la branche	
	2003	2006	2003	2006
Moins de 25 ans	11%	11%	18%	22%
25 - 49 ans	76%	73%	66%	63%
50 ans et plus	13%	16%	16%	16%
Total	100%	100%	100%	100%

Proportion de femmes parmi les salariés formés et l'ensemble de la branche

Années	% de femmes parmi les salariés formés	% de femmes parmi les salariés de la branche
2003	75%	72%
2004	77%	73%
2005	77%	74%
2006	77%	73%

Lecture : en 2003, 75% des salariés formés étaient des femmes, et elles représentaient 72% de l'ensemble des salariés de la branche.

Le poids des femmes parmi les salariés formés et parmi l'ensemble des salariés de la branche n'a que très peu évolué au cours de la période observée. Il est sensiblement plus important parmi les salariés formés. Cela se traduit par un taux d'accès aux formations continues des femmes légèrement supérieur à celui des hommes (en 2006, il était de 18% pour les femmes et de 15% pour les hommes).

Proportion de cadres parmi les salariés formés et l'ensemble de la branche

Années	% de cadres parmi les salariés formés	% de cadres parmi les salariés de la branche
2003	12%	6%
2004	11%	6%
2005	13%	6%
2006	12%	6%

Lecture : en 2003, 12% des salariés formés avaient le statut cadre. Les cadres représentaient 6% de l'ensemble des salariés de la branche.

Entre 2003 et 2006, la proportion de cadres parmi les salariés formés a oscillé de 11% à 13%. Cette proportion est restée stable à 6% parmi l'ensemble des salariés de la branche.

L'écart entre le poids des cadres parmi les salariés qui ont suivi une formation et celui parmi l'ensemble des salariés de la branche se traduit par un taux d'accès aux formations professionnelles bien plus élevé pour les cadres. En 2006, le taux d'accès des cadres atteignait 33% et celui des salariés non cadres 16%. Mais cet écart important s'est réduit au cours de la période puisqu'en 2003, 43% des cadres avaient suivi une formation professionnelle contre seulement 16% des non cadres.

2) Profils des salariés qui partent régulièrement en formation

Dans cette partie nous allons observer si le profil des salariés qui partent régulièrement en formation est différent de celui des salariés qui ne sont partis que rarement au cours des cinq années.

60% des salariés n'ont fait usage du plan de formation qu'une seule année sur la période 2002-2006, et 2% en ont fait usage les cinq années.

Proportion de femmes parmi les salariés formés selon la fréquence d'usage du plan de formation

Nombre d'années	% de femmes
1	74,9
2	76,0
3	76,3
4	77,0
5	79,7
Total	75,5

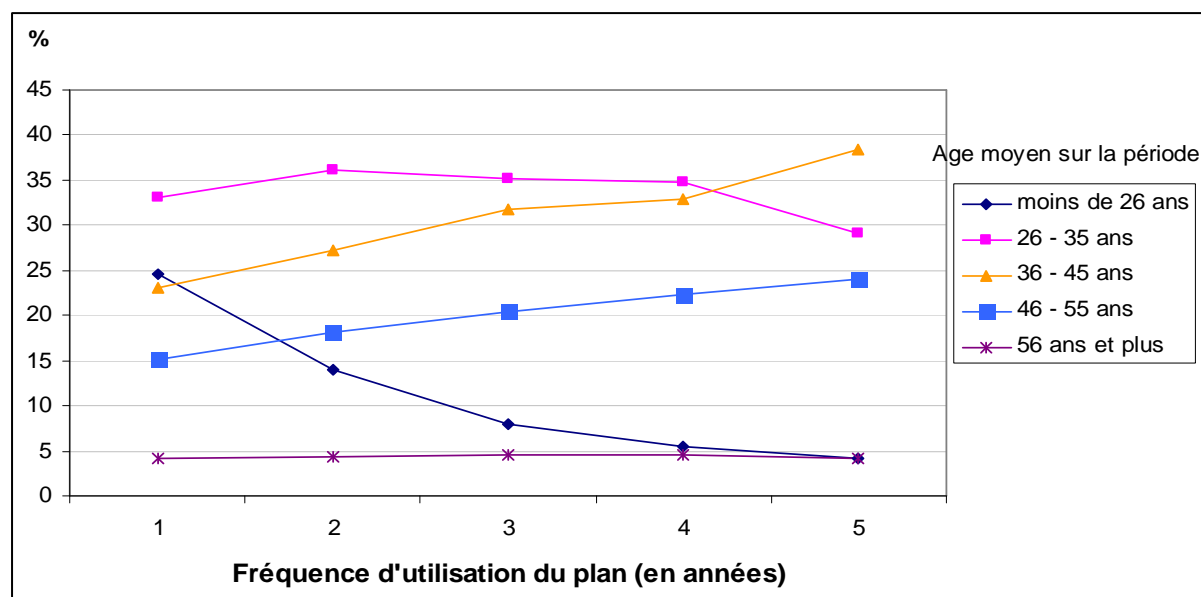
Lecture : 75% des salariés n'ayant fait usage du plan de formation qu'une seule année sont des femmes, elles représentent 80% de ceux qui ont suivi au moins une formation par an entre 2002 et 2006.

Plus la fréquence d'usage du plan de formation est élevée, plus la proportion de femmes s'accroît. Les femmes font donc un usage plus régulier que les hommes du plan de formation. Ce constat peut avoir plusieurs causes :

- Les femmes ont une ancienneté dans les associations un peu plus longue que les hommes (4 ans contre 3 ans pour les hommes).

- Les femmes sont surreprésentées sur des postes qui font un usage plus régulier du plan (tels que les postes administratifs et les postes liés à la petite enfance qui nécessitent une adaptation régulière sur des aspects réglementaires).

Répartition des salariés formés selon l'âge et la fréquence d'usage du plan de formation



Lecture : parmi les salariés présents une seule année sur le plan, 25% sont âgés de moins de 26 ans, et 4% âgés de plus de 56 ans.

L'âge des salariés et la fréquence d'utilisation du plan de formation sont directement liés, à l'exception des salariés de plus de 56 ans pour qui la proportion est stable quelque soit le nombre d'années d'utilisation du plan.

Les salariés de moins de 26 ans, alors qu'ils constituent 25% des salariés qui se sont formés une année sur la période, ne représentent plus que 4% des salariés qui se sont formés les cinq années. A l'inverse, la proportion des salariés âgés de 36 à 55 ans ne cessent de croître avec l'augmentation de l'utilisation du plan.

Ceci est évidemment à mettre lien avec l'ancienneté des salariés selon l'âge. En effet, les salariés âgés de moins de 25 ans ont une ancienneté moyenne dans l'association de moins d'un an, ainsi peu peuvent être formés plus d'une année.

Tranches d'âges	15 - 24 ans	25 - 34 ans	35 - 44 ans	45 - 54 ans	55 ans et plus
Ancienneté moyenne	1 an	3 ans	5 ans	7 ans	9 ans

Lecture : les salariés de la branche âgés de 15 à 24 ans ont une ancienneté moyenne de 1 an dans l'association qui les emploie en 2006.

Répartition des salariés formés selon le type de contrat et la fréquence d'usage du plan de formation

Nombre d'années	Types de contrats			
	CDI	CDD	Contrats aidés	Total
1	65,6	32,6	1,8	100
2	80,5	18,3	1,2	100
3	89,1	10,4	0,5	100
4	92,0	7,2	0,8	100
5	96,7	2,7	0,5	100
Total	76,2	22,4	1,3	100

Lecture : Parmi les salariés formés une année sur le plan de formation, 65% sont en CDI, 33% en CDD, et 2% en contrats aidés.

La proportion de salariés en CDI parmi ceux qui se sont formés une année est de 65%, ce qui est déjà supérieur à la proportion de CDI parmi l'ensemble des salariés de la branche (55% de CDI). Et cette proportion ne fait qu'augmenter avec la régularité des formations continues : elle atteint presque 100% parmi les salariés qui ont suivi des formations sur les cinq années.

Il est évident que la probabilité d'être présent dans la même association au cours de ces cinq années est bien plus élevée chez les salariés en CDI que ceux en CDD. En effet, l'ancienneté moyenne des salariés en CDI atteint 6 ans alors qu'elle n'est que de un an pour les salariés en CDD.

Par ailleurs, les employeurs choisissent certainement d'encourager la formation continue des salariés les plus stabilisés dans l'association.

Répartition des salariés formés selon le statut et la fréquence d'usage du plan de formation

Nombre d'années	cadres	non cadres	Total
1	7,7	92,3	100
2	11,6	88,4	100
3	13,6	86,4	100
4	16,3	83,7	100
5	16,9	83,1	100
Total	9,9	90,1	100

Lecture : La proportion de cadre parmi les salariés formés sur une année est de 7,7%.

La proportion de cadres passe de 8% parmi les salariés formés une année, à 17% parmi les salariés qui se sont formés sur les cinq années. Ainsi, les salariés cadres font un usage plus régulier que les autres salariés du plan de formation. Ils sont évidemment plus nombreux parmi les salariés en CDI dont nous avons vu précédemment qu'ils avaient accès de façon plus régulière au plan de formation. En effet, parmi l'ensemble des salariés de la branche, 11% des CDI ont un statut cadre, contre moins d'1% des CDD. De plus, la fonction de directeur, par exemple, exige une mise à niveau régulière sur l'évolution des réglementations (CAF, ...), des dispositions législatives, ...

Répartition des salariés formés selon la taille de l'association qui les emploie et la fréquence d'usage du plan de formation

Taille des associations (en effectifs salariés)	Nombre d'années					
	1	2	3	4	5	Total
moins de 10	13,2	14,0	12,0	14,1	12,7	13,3
de 10 à 20 [23,1	24,5	24,9	22,4	21,5	23,6
de 20 à 30 [21,3	18,8	19,6	18,6	18,6	20,3
de 30 à 50 [20,6	22,2	23,8	21,0	23,2	21,4
de 50 à 80 [11,3	11,4	10,3	13,4	15,6	11,4
80 et plus	10,6	9,2	9,4	10,5	8,4	10,1
Total	100	100	100	100	100	100

Lecture : Parmi les salariés formés sur une seule année, 13,2% sont employés par une association de moins de 10 salariés, et 10,6% par une association qui emploie plus de 80 salariés.

La taille des associations n'a pas d'incidence marquée sur la régularité d'accès de leurs salariés à la formation continue. La répartition par taille reste quasiment inchangée qu'il s'agisse des salariés partis une année en formation ou plus régulièrement.

Répartition des salariés formés selon le secteur d'activité et la fréquence d'usage du plan de formation

Emplois repères	Nombre d'années					
	1	2	3	4	5	Total
Direction (Directeur / Cadre fédéral / Coordinateur)	12,0	16,6	19,5	23,2	20,7	15,4
Animation (Animateur / Assistant d'animation / Intervenant technique)	59,3	51,3	45,2	43,8	38,3	53,4
Administration (Secrétaire / Comptable / Chargée d'accueil / ...)	14,4	18,6	22,1	19,1	17,6	17,1
Petite enfance (Auxiliaire / Educateur petite enfance)	9,6	11,1	11,7	12,4	22,5	10,8
Service (Personnel de service / Agent de maintenance)	4,7	2,4	1,5	1,5	0,9	3,3
Total	100	100	100	100	100	100

Lecture : Parmi les salariés formés qu'une seule année, 12% sont positionnés sur des postes de direction, 59,3% sur des postes d'animation, 14,4% sur des postes d'administration, ...

Le type de poste varie fortement selon régularité de la formation continue. La proportion des salariés occupant des postes de direction passe de 12% parmi les salariés ayant suivi des formations sur une seule année à 21% parmi les salariés ayant suivi au moins une formation par an. A l'inverse, la proportion d'animateurs passe de 59% parmi les salariés formés sur une année, à 38% parmi les salariés formés les cinq années.

Ainsi, les salariés aux postes de direction, administration, et accueil de jeunes enfants suivent des formations continues de façon régulière, tandis que les salariés aux postes d'animations ou personnels de service bénéficient moins souvent d'une formation. Ces résultats peuvent être liés aux profils des postes et des salariés qui occupent ces postes. On constate par exemple que les postes d'animation sont plus masculins, plus souvent en CDD, d'une ancienneté plus courte, et occupés par des salariés plus jeunes que les postes administratifs.

Les facteurs déterminants :

Comme l'indiquent les croisements précédents, le profil des salariés varie fortement selon la régularité d'utilisation du plan de formation.

Un modèle de régression logistique⁷ nous permet de mesurer quelles sont les variables qui accroissent le plus la probabilité qu'un salarié fasse usage du plan de formation chaque année.

- *Le type de contrat : un salarié en CDI aura une probabilité trois fois plus grande qu'un salarié en CDD de suivre une formation chaque année.*
- *L'âge : les salariés de moins de 26 ans ont une probabilité beaucoup plus faible que ceux de plus de 35 ans d'avoir suivi régulièrement des formations sur 5 années.*

Ces deux variables ont un impact très important sur la régularité d'usage du plan de formation, mais sont en fait liées à la probabilité qu'auront ces salariés d'avoir été présents dans l'association cinq années.

- *Le statut cadre : Les salariés cadres ont deux fois plus de chance que les autres de suivre régulièrement des formations (et ce indépendamment des autres variables qui sont le type de contrat, le sexe, l'âge, ou l'emploi repère).*
- *Le sexe : Les femmes ont également deux fois plus de chance que les hommes de suivre des formations quatre ou cinq années sur les cinq observées.*
- *L'emploi repère : Dans une moindre mesure, l'emploi repère de référence a également un impact sur la régularité d'utilisation du plan de formation.*

Le modèle confirme que la taille de l'association n'a pas d'influence sur l'usage du plan par les salariés.

⁷ Il s'agit d'un outil statistique qui permet d'isoler les facteurs expliquant un phénomène et d'observer leur impact « toute chose égale par ailleurs ».

3) Evolution des statuts

Pour observer si les statuts des salariés ont été modifiés à la suite d'une formation continue, nous devons sélectionner les salariés qui ont suivi des formations professionnelles au moins deux années.

Parmi les 6100 salariés dans ce cas de figure, peu ont connu une évolution de leur statut.

Le type de contrat :

Cette donnée est assez mal renseignée (et absente en 2006), puisque sur 6100 salariés présents au moins deux années, les évolutions ne sont pas visibles pour 2130 salariés (parce que l'information n'est indiquée qu'une seule année, ou totalement absente).

Parmi les 3970 salariés restants, 46 ont connu une évolution de leur type de contrat, soit 2% d'entre eux.

Evolution du type de contrat selon la situation initiale :

3533	CDI	→	Pas d'évolution	3533
419	CDD	→	Pas d'évolution	375
			Evolution vers CDI	42
			Evolution vers contrats aidés	2
19	Contrats aidés	→	Pas d'évolution	17
			Evolution vers CDD	2

Les évolutions du type de contrat sont rares car 85% des salariés qui peuvent être suivis étaient déjà en CDI lors de la première année de formation. En effet, parmi l'ensemble des 14000 salariés qui ont suivi au moins une formation au cours de la période 2002/2006, nous connaissons le type de contrat de plus de 7600 salariés, et parmi eux, 75% était en CDI, alors que la proportion de CDI parmi l'ensemble des salariés de la branche n'atteint que 55% en 2006.

Parmi les 438 salariés en CDD ou contrats aidés (donc dans une situation d'évolution possible), 10% ont connu une évolution de leur contrat de travail (vers un CDI pour les CDD, et vers un CDD pour les salariés en contrats aidés).

Les effectifs très faibles de salariés en contrats aidés formés sur le plan s'explique par le fait que le financement se fait sur des budgets spécifiques qui ne nécessitent pas de prise en charge par l'OPCA.

Nous allons particulièrement nous intéresser aux 42 salariés qui ont évolué vers un CDI. En effet, il n'est pas évident que les 4 évolutions vers des CDD ou des contrats aidés constituent une réelle promotion ; c'est deux formes de contrats restant des formes précaires d'emploi.

Les tableaux suivants indiquent les probabilités des salariés en CDD formés à évoluer vers un CDI.

Notre population de référence est donc les 438 salariés dont :

- le type de contrat est indiqué au moins sur deux années
- qui étaient en CDD lorsque le contrat apparaît pour la première fois dans les données concernant les salariés formés (les 3500 salariés déjà en CDI ne pouvaient en effet pas évoluer davantage sur leur type de contrat).

Etant donné que l'échantillon de salariés ayant évolué vers un CDI est restreint (42 salariés), les marges d'erreurs des résultats suivants sont élevées. Seules les différences « grisées » sont statistiquement significatives⁸.

Probabilité d'évolution du type de contrat selon le sexe

sexe	Ensemble des salariés en CDD formés sur la période	Evolution de CDD vers CDI	% d'évolution
femme	332	37	11%
homme	106	5	5%
Total	438	42	10%

Lecture : Parmi les 332 femmes en CDD formés sur la période 2002-2006, 37 ont évolué vers un CDI, soit 11% d'entre elles.

Les femmes ont profité davantage que les hommes d'évolutions de leurs contrats après avoir été formées. Leur probabilité d'évolution vers un CDI est de 11% alors qu'elle n'atteint que 5% pour les hommes.

Probabilité d'évolution du type de contrat selon l'âge

Age moyen sur la période	Ensemble des salariés en CDD formés sur la période	Evolution de CDD vers CDI	% d'évolution
moins de 26 ans	112	6	5%
26 - 35 ans	188	20	11%
36 - 45 ans	90	14	16%
46 - 55 ans	44	2	5%
56 ans et plus	4	0	
Total	438	42	10%

Lecture : Parmi les 112 salariés en CDD formés sur la période 2002-2006 et âgés de moins de 26 ans, 6 ont évolué vers un CDI, soit 5% d'entre eux.

Ce sont les salariés âgés de 36 à 45 ans qui ont le plus bénéficié d'un passage vers un CDI après avoir été formés. En effet, 16% d'entre eux ont évolué vers un CDI, contre seulement 5% des salariés de moins de 26 ans et de 46 à 55 ans.

Probabilité d'évolution vers un CDI selon la taille de l'association

Taille des associations (en effectifs salariés)	Ensemble des salariés formés en CDD	Evolution de CDD vers CDI	% d'évolution
moins de 10 salariés	86	17	20%
de 10 à 29 salariés	241	15	6%
de 30 à 49 salariés	81	9	11%
50 salariés et plus	28	1	4%
Total	436	42	10%

Lecture : Parmi les 86 salariés en CDD qui se sont formés au moins deux années sur la période observée, 17 ont évolué vers un CDI, soit 20% d'entre eux.

⁸ Le risque d'erreur accepté est de 5%.

La taille des associations a un impact sur le passage d'un CDD vers un CDI. Ainsi, les salariés employés dans une association de moins de 10 salariés ont une forte probabilité de passer en CDI (20% d'entre eux). A l'inverse, les salariés employés par des associations de plus de 50 salariés connaissent une probabilité d'évolution vers un CDI bien moins élevée (4%).

Probabilité d'évolution vers un CDI selon la fréquence des formations

Nombre d'années	Ensemble des salariés en CDD formés sur la période	Evolution de CDD vers CDI	% d'évolution
2	249	5	2%
3	140	20	14%
4	36	10	28%
5	13	7	54%
Total	438	42	10%

Lecture : Parmi les 249 salariés en CDD qui se sont formés deux années sur la période observée, 5 ont évolué vers un CDI, soit 2% d'entre eux ; et parmi les 13 salariés qui se sont formés chaque année sur la période, 7 ont évolué vers un CDI, soit 54% d'entre eux.

La fréquence des années de formation a une forte incidence sur le passage d'un CDD vers un CDI. Plus les salariés se sont formés régulièrement au fil des cinq années, plus leur probabilité d'évolution vers un CDI est élevée. Ainsi, 2% des salariés qui ont suivi des formations sur deux années ont évolué vers un CDI, et c'est le cas de 14% de ceux qui se sont formés 3 années, et enfin plus d'un salarié sur deux ayant suivi une formation chaque année sur la période observée a obtenu en CDI.

Attention, la codification n'indique pas au bout de combien d'année de formation les salariés passent en CDI. Ainsi la causalité est peut-être inversée : c'est parce qu'ils ont obtenus un CDI que les salariés sont restés dans l'association et on continuer à se former.

Parmi les 42 salariés qui ont obtenu un CDI, un salarié l'a obtenu en 2004 et 41 en 2005 (la dernière année que nous pouvons observer puisque la variable est absente en 2006). Il semble donc plutôt que l'obtention du CDI soit le résultat du parcours de formation.

Nombre d'heures totales de formations de 2002 à 2006 selon l'évolution du type de contrat

	Nombre d'heures totales moyennes sur la période	
	N	Moyenne
pas d'évolution possible (déjà en CDI)	3530	154
pas d'évolution de contrat	396	187
Evolution vers un CDI	42	145
Total	3968	157

Lecture : Les salariés déjà en CDI ont suivi en moyenne 116 h de formation au total sur les 5 années, ceux qui n'ont pas évolué ont suivi 187 heures de formation, et ceux qui ont évolué vers un CDI ont suivi en moyenne 145 heures de formations sur les cinq années.

Le nombre total d'heures de formations suivies sur les cinq années n'est pas significatif d'une évolution ou non du type de contrat.

Probabilité d'évolution vers un CDI selon le type de formations suivies

Formations certifiantes / « d'adaptation »	Ensemble des salariés en CDD formés sur la période	Evolution de CDD vers CDI	% d'évolution
Aucune formation certifiante (homologuée ou non)	253	36	14,2
Au moins une formation certifiante (homologuée ou non)	185	6	3,2
Total	438	42	9,6

Lecture : Parmi les 253 salariés en CDD qui, sur la période observée, n'ont suivi que des formations non certifiantes (d'adaptation), 36 ont évolué vers un CDI, soit 14% d'entre eux.

Contrairement à ce qu'on aurait pu penser, le fait de suivre des formations certifiantes ne garantit pas un passage vers un emploi stable, du moins pas dans l'association d'origine. Il est en effet probable que les salariés qui suivent ce type de formations (BPJEPS, Auxiliaire puéricultrice, DEFA, BAFD, ...) peuvent plus facilement chercher un emploi ailleurs.

Il est également possible que les associations financent ce type de formations, coûteuses et longues, en priorité pour des salariés dont l'emploi est déjà stabilisé au moins par un CDI dans leur association.

Les facteurs déterminants :

Afin d'isoler les différents facteurs qui déterminent la probabilité d'évoluer vers un contrat à durée indéterminée, nous avons de nouveau fait appel à une régression logistique (cf. page 12).

Les effectifs de salariés ayant évolué vers un CDI étant très faibles (42 salariés), peu de variables sont déterminantes de façon significative.

Ainsi, « toute chose égale par ailleurs », seule la taille de l'association, la régularité d'utilisation du plan de formation et le fait d'avoir suivi une formation diplômante sont des facteurs significatifs.

Mais contrairement à ce qu'on aurait pu penser, ce sont les salariés des associations qui emploient moins de 10 salariés, et ceux qui n'ont pas suivi de formations certifiantes qui ont les probabilités les plus élevées d'évoluer vers un CDI.

Les salariés qui, chaque année ou presque sur les cinq années d'observation, ont suivi au moins une formation, ont une probabilité plus forte que ceux qui n'en ont fait usage qu'une année, d'évoluer vers un CDI.

Le statut cadre :

Parmi les 6100 salariés ayant suivis une formation au moins deux années sur la période 2002-2006, nous pouvons observer l'évolution du statut de près de 5700 salariés.

Parmi eux, près de 400 étaient déjà cadres.

Evolution du statut selon la situation initiale :

391 cadres	→	Pas d'évolution	391
5298 non cadres	→	Pas d'évolution	5169
		Evolution vers cadres	129

Lecture : Parmi les 5298 qui n'étaient pas cadres lors de leur première formation, seul 129 (soit 2%) sont devenus cadres.

2% des salariés qui n'étaient pas cadres lors de la première formation suivie sur la période 2002-2004, sont devenus cadres au cours de la période observée.

Probabilité d'évolution vers un statut cadre selon le sexe

sexe	Ensemble des salariés formés au moins deux années sur la période	Evolution vers un statut cadre	% d'évolution
femme	4202	89	2,1%
homme	1096	40	3,6%
Total	5298	129	2,4%

Lecture : Parmi les 4202 femmes non cadres formés sur la période 2002-2006, 89 ont évolué vers un statut cadre, soit 2,1% d'entre elles.

Les femmes ont moins bénéficié que les hommes d'évolutions de leurs statuts après avoir été formées. Leur probabilité d'évolution vers un statut cadre est de 2% alors qu'elle n'atteint que 4% pour les hommes.

Probabilité d'évolution vers un statut cadre selon l'âge

Age moyen sur la période	Ensemble des salariés formés au moins deux années sur la période	Evolution vers un statut cadre	% d'évolution
moins de 26 ans	655	1	0,2%
26 - 35 ans	2012	30	1,5%
36 - 45 ans	1483	55	3,5%/4,5%
46 - 55 ans	919	34	
56 ans et plus	218	9	
Total	5287	129	2,5%

Lecture : Parmi les 655 salariés formés sur la période 2002-2006 et âgés de moins de 26 ans, 1 salarié est devenu cadre, soit 0,5% d'entre eux.

Plus l'âge des salariés augmente plus la probabilité de devenir cadre à l'issue d'une ou plusieurs formations s'accroît : cette probabilité est presque nulle pour les salariés de moins de 26 ans, et s'élève autour de 4% pour les salariés de plus de 35 ans. Ces résultats montrent que dans cette branche, les possibilités de promotion après 55 ans existent.

Probabilité d'évolution vers un statut cadre selon la taille de l'association

Taille des associations (en effectifs salariés)	Ensemble des salariés formés au moins deux années sur la période	Evolution vers un statut cadre	% d'évolution
moins de 10 salariés	659	8	1,2%
de 10 à 29 salariés	2285	65	3,0%
de 30 à 49 salariés	1228	38	3,0%
50 salariés et plus	1096	18	1,5%
Total	5268	129	2,5%

Lecture : Parmi les 659 salariés d'une association de moins de 10 salariés qui se sont formés plus d'une année sur la période observée, 8 ont évolué vers un statut cadre, soit 1% d'entre eux.

La taille des associations joue peu sur le passage vers un statut cadre. Les salariés employés dans une association de taille moyenne (entre 10 et 50 salariés) ont une

probabilité légèrement plus forte de passer cadre (3% d'entre eux) que les autres salariés (1%). Mais ce constat est probablement indépendant de la formation. Les associations de taille importante vont peut-être plus facilement chercher les compétences à l'externe.

Probabilité d'évolution vers un statut cadre selon la fréquence des formations

Nombre d'années	Ensemble des salariés formés au moins deux années sur la période	Evolution vers un statut cadre	% d'évolution
2	3062	27	1%
3	1475	64	4%-6%
4	562	26	
5	199	12	
Total	5298	129	2,5%

Lecture : Parmi les 249 salariés en CDD qui se sont formés deux années sur la période observée, 5 ont évolué vers un CDI, soit 2% d'entre eux ; et parmi les 13 salariés qui se sont formés chaque année sur la période, 7 ont évolué vers un CDI, soit 54% d'entre eux.

La fréquence des années de formation influence le passage vers un statut cadre. 1% des salariés partis en formation deux années sur la période observée deviennent cadres, alors que cette proportion atteint 4 à 6% pour les salariés partis de façon plus régulière. Attention, comme pour le type de contrat la codification n'indique pas au bout de combien d'année de formation les salariés deviennent cadres. Ainsi la causalité est peut-être inversée : nous avons observé précédemment que les salariés cadres partaient plus régulièrement que les autres en formation.

Le suivi des 129 salariés devenus cadres nous indiquent que le passage au statut cadre se fait surtout après une ou deux années de formation.

nombre d'années de formation avant passage cadre		
	Effectifs	%
1 an	56	43
2 ans	56	43
3 ans	13	10
4 ans	4	3
Total	129	100

Lecture : 43% des salariés sont devenus cadres après une année de formation. Si le salarié a suivi une formation en 2002, et une en 2005 et qu'il apparaît comme cadre en 2005, on considère que le passage cadre s'est fait après une année de formation (en effet, il ne s'est pas formé en 2003 et 2004).

Probabilité d'évolution vers un statut cadre selon le type de formations suivies

Formations certifiantes / « d'adaptation »	Ensemble des salariés formés au moins deux années sur la période	Evolution vers un statut cadre	% d'évolution
Aucune formation certifiante (homologuée ou non)	3662	100	2,5%
Au moins une formation certifiante (homologuée ou non)	1636	29	1,5%
Total	5298	129	2,5%

Lecture : Parmi les 3662 salariés qui, sur la période observée, n'ont suivi que des formations non certifiantes (d'adaptation), 100 ont évolué vers un statut cadre, soit 2,5% d'entre eux.

Le type de formations suivies ne détermine pas le passage vers un statut cadre. Les probabilités, selon que les salariés aient suivi ou non une formation certifiante, ne sont pas significativement différentes

Nombre d'heures totales de formations de 2002 à 2006 selon l'évolution du statut

	Nombre d'heures totales moyennes sur la période	
	N	Moyenne
pas d'évolution possible (déjà cadre)	390	108
pas d'évolution vers un statut cadre	5163	156
Evolution vers un statut cadre	129	180
Total	5682	153

Lecture : Les salariés déjà cadres ont suivi en moyenne 108 heures de formation au total sur les 5 années, ceux qui n'ont pas évolué ont suivi 156 heures de formation, et ceux qui sont devenus cadres ont suivi en moyenne 180 heures de formations sur les cinq années.

Les salariés déjà cadres au moment de leur première formation sur la période ont suivi un total d'heures de formation sur les cinq années moins élevé que les salariés qui n'étaient pas cadres. Etant donné qu'ils sont par contre plus nombreux à avoir suivi des formations chaque année, ceci confirme que les cadres suivent davantage de formation courte, d'adaptation au poste.

Les différences ne sont pas significatives entre les salariés qui sont devenus cadres et les autres.

Les facteurs déterminants :

Comme précédemment, nous avons fait appel à la méthode des régressions logistiques afin d'isoler les différents facteurs qui jouent sur la probabilité de devenir cadre après avoir suivi une ou plusieurs formations.

Les éléments déterminants « toute chose égale par ailleurs » sont :

- *le sexe : les hommes ont deux fois plus de chance que les femmes de devenir cadres après avoir suivi au moins une formation professionnelle*
- *la régularité du parcours de formation : les salariés qui ont suivi chaque année une formation ont une probabilité plus importante d'être devenus cadres que les salariés qui n'ont suivi des formations qu'une année au cours de période observée.*
- *L'âge : plus les salariés sont âgés et plus la probabilité de devenir cadre est élevée.*

La taille de l'association qui emploie le salarié ou le nombre d'heures de formation suivi n'ont pas d'effet sur la probabilité de devenir cadre.

La fonction :

Parmi les 6100 salariés qui se sont formés au moins deux années sur la période observée, l'évolution de la fonction ne peut être suivie que pour 2500 salariés car cette donnée était absente des fichiers en 2003 et 2004.

Evolution de la fonction	Effectifs	%
Fonction inchangée	2434	95,8
Evolution de la fonction	106	4,2
Total	2540	100

Lecture : Parmi les 2540 salariés formés dont on peut observer l'évolution de la fonction, 96% n'ont pas changé d'intitulé de fonction⁹.

Répartition des salariés selon le secteur et l'évolution de fonction - Taux d'évolution par secteur d'activité.

Secteur d'activité	Branches	Observables		Evolution		Taux d'évolution
	%	Effectifs	%	Effectifs	%	
Direction	8%	483	19,1	7	6,6	1,4
Animation	62%	1187	46,8	60	56,6	5,1
Administration	12%	505	19,9	31	29,2	6,1
Petite enfance	8%	311	12,3	6	5,7	1,9
Entretien / Maintenance	10%	48	1,9	2	1,9	4,2
Total	100%	2534	100	106	100	4,2

Lecture : Parmi l'ensemble des salariés de la branche, 8% occupent un poste de direction, parmi les salariés dont on peut observer une évolution de fonction, 19% occupent un poste de cadre, parmi les salariés formés dont le poste a évolué, 6,6% occupaient initialement un poste de direction. Parmi les salariés formés qui occupaient des postes de direction, 1,4% ont connu une évolution de fonction.

Ce sont les postes d'animation et d'administration qui ont les plus fortes probabilités d'évolution de l'intitulé de leur poste. A l'inverse seulement 1% des salariés occupant des postes de direction ou d'accueil de jeunes enfants ont été promu.

Le suivi des salariés nous permet d'avoir une certaine visibilité des parcours professionnels au sein des associations (cf. tableau page 27). On observe ainsi que les animateurs évoluent en grande majorité vers des postes de coordinateurs ou de responsables de secteur, ou encore que les secrétaires évoluent principalement vers des postes de secrétaires de direction ou de secrétaires comptables.

Probabilité d'évolution de la fonction selon le sexe

sexe	Ensemble des salariés formés au moins deux années sur la période	Evolution de la fonction	% d'évolution
femme	1949	75	4%
homme	590	31	5%
Total	2539	106	4%

Lecture : Parmi les 1949 femmes formées au moins sur deux années sur la période 2002-2006, 75 ont changé de fonction, soit 4% d'entre elles.

Les hommes et les femmes ont la même probabilité d'évolution de leur fonction après avoir suivi des formations au moins deux années.

⁹ Déclaration faite à l'OPCA dans les documents concernant l'inscription aux formations

Probabilité d'évolution de la fonction selon l'âge

Age moyen sur la période	Ensemble des salariés formés au moins deux années sur la période	Evolution de la fonction	% d'évolution
moins de 26 ans	223	5	2%
26 - 35 ans	859	46	5%
36 - 45 ans	835	28	3%
46 - 55 ans	523	22	4%
56 ans et plus	90	4	4%
Total	2530	105	4%

Lecture : Parmi les 223 salariés formés sur la période 2002-2006 et âgés de moins de 26 ans, 5 ont changé de fonction, soit 2% d'entre eux.

Ce sont les salariés âgés de 26 à 35 ans qui ont le plus évolué dans leur fonction après avoir été formés. En effet, 5% d'entre eux ont changé de fonction, contre 2% des salariés de moins de 26 ans.

La taille de l'association n'a pas d'effet sur la promotion des salariés, alors que nous aurions pu penser que les associations de taille importante offraient davantage de possibilités d'évolution au sein de la structure.

Probabilité d'évolution de la fonction selon la fréquence des formations

Nombre d'années	Ensemble des salariés formés au moins deux années sur la période	Evolution de la fonction	% d'évolution
2	894	19	2% à 4%
3	907	35	
4	527	32	6% à 9%
5	212	20	
Total	2540	106	4%

Lecture : Parmi les 894 salariés présents deux années sur le plan de formation, 19 ont changé de fonction, soit 2% d'entre eux.

Tout comme l'évolution du contrat ou du statut, la fréquence des années de formation a une forte incidence sur un changement d'intitulé de poste. Plus les salariés se sont formés régulièrement au fil des cinq années, plus leur probabilité d'évolution est élevée. Le nombre total d'heures de formations suivies sur les cinq années n'est pas significatif d'une évolution ou non du type de contrat.

Comme précédemment le fait que les formations soient certifiantes ou non n'influent pas sur l'évolution des fonctions.

Nombre d'heures totales de formations de 2002 à 2006 selon l'évolution de la fonction

	Nombre d'heures totales moyennes sur la période	
	N	Moyenne
pas d'évolution	2434	159
évolution	106	255
Total	2540	163

Lecture : Les salariés dont la fonction n'a pas évolué ont suivi en moyenne 159 h de formation au total sur les 5 années, et ceux dont la fonction a évolué ont suivi 255 heures de formation sur cinq ans.

Plus le nombre total d'heures de formations suivies sur les cinq années est élevé, plus la probabilité d'évolution de la fonction est élevée. Les salariés qui ont changé de poste ont suivi en moyenne 255 heures de formation contre 159h pour les salariés qui n'ont pas changé de fonction.