

L'objectif

L'Observatoire est entré en 2008 dans sa septième année d'existence. Il nous est donc possible aujourd'hui d'observer le comportement des associations de la branche sur le moyen terme tant en matière d'emploi que de formation.

Cette étude est consacrée au suivi de l'utilisation du plan de formation par les associations de la branche et leurs salariés.

Les associations et le plan de formation

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 (cf. tableau 1). 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, Etablissements d'accueil de jeunes enfants, et Fédérations de centres sociaux).

- L'adhésion au syndicat employeur (SNAECESO) en plus de l'OPCA 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 sur 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.

Tableau 1 : Taille des associations (ensemble) et usage du plan

Taille des associations (en effectif salariés)	Nombre d'années d'utilisation du plan						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.

Le suivi des salariés en formation

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 indépendants les uns des autres :

- Les salariés en CDI ont une probabilité plus grande que ceux en CDD d'avoir suivi chaque année au moins une formation (cf. tableau 2).
 - 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.

Tableau 2 : Répartition des salariés selon le type de contrat et la fréquence d'usage du plan de formation

Nombre d'années au cours desquelles le salarié a bénéficié d'une formation	Types de contrats		
	CDI	CDD	Total
1	65,9	34,1	100
2	81,5	18,5	100
3	89,6	10,4	100
4	92,8	7,2	100
5	97,3	2,7	100
Total	76,2	22,4	100

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 (cf. tableau 3), et contre toute attente, 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.

Tableau 3 : Probabilité d'évolution vers un CDI selon la fréquence des formations

Nombre d'années	Ensemble des salariés formés en CDD	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.

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 au sein de l'association 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.