



ETUDE SUR LES STAGIAIRES AYANT SUIVI UNE FORMATION DIPLOMANTE DANS LA BRANCHE DES ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL

LA SYNTHÈSE

L'Observatoire de la branche des acteurs du lien social et familial - centres sociaux, établissement d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local- réalise depuis son origine des études sur la formation continue des salariés :

- Sur le type de formations suivies (diplômes, niveau...)
- Sur les dispositifs de financement mis en œuvre (plan de formation, contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, CIF, VAE...).

En 2011, les partenaires sociaux ont souhaité approfondir ces données en réalisant une étude auprès de 500 employeurs, interrogés sur des salariés de leurs associations ayant suivi une formation diplômante, et 250 salariés de la branche ayant eux-mêmes suivi une formation diplômante sur les trois dernières années.

L'objectif de ce questionnaire était de savoir dans quelle mesure le dispositif de financements choisi et le type de diplôme impactent les chances de réussite des stagiaires, ainsi que les freins aux réussites en matière de formation et d'évolution professionnelle.

Six diplômes ont ainsi fait l'objet d'un zoom particulier :

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

La première phase de l'étude, une enquête téléphonique, a été réalisée par l'institut Carniel. Les données recueillies ont ensuite été analysées par le cabinet Geste.

En voici les principaux résultats.

Dispositifs utilisés et diplômes

En croisant les dispositifs de financement mis en œuvre et les formations suivies par les stagiaires, on observe que :

- Le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est principalement utilisé pour les diplômes de la Petite Enfance et surtout pour le CAP Petite Enfance et le DE Auxiliaire de Puériculture.
- Les dispositifs de la professionnalisation (contrat de professionnalisation ou période de professionnalisation) sont davantage utilisés pour financer des diplômes de l'animation (BP-JEPS ou DE-JEPS).
- Le plan de formation intervient en complément d'un autre dispositif de financement dans 75 % des réponses.

Initiative de la formation et montage du dossier de prise en charge

Les trois quarts des directeurs interrogés indiquent que le montage du dossier de financement d'une formation diplômante est fait par l'employeur.

Seule exception, les formations aux diplômes de direction (type CAFERUIS) où c'est alors majoritairement le salarié qui s'occupe du montage de son dossier de prise en charge.

Cela peut s'expliquer par le fait que les salariés préparant un diplôme CAFERUIS sont souvent plus âgés et plus diplômés que la moyenne des salariés. Par conséquent, ils sont plus acteurs de leur orientation et de leur formation.

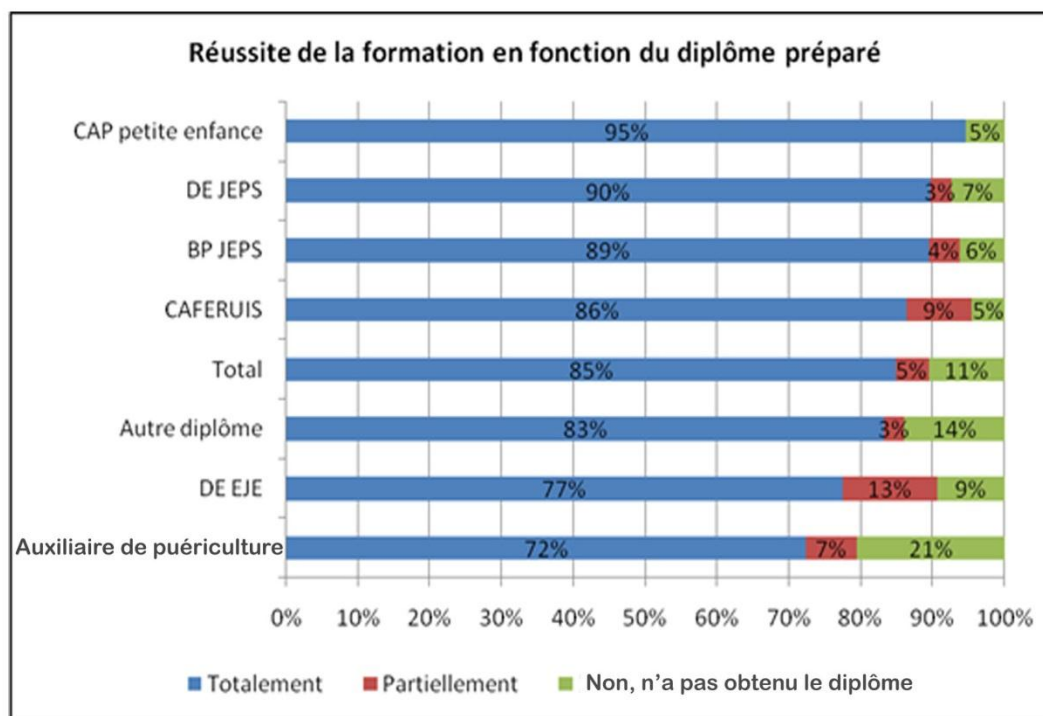
L'étude montre que c'est très majoritairement le salarié qui est à l'initiative de la formation. C'est le cas pour 85% des répondants au questionnaire.

Le salarié choisirait donc sa formation et l'employeur le dispositif de financement adéquat.

Succès à la formation en fonction du dispositif, du niveau ou du type de diplôme

Globalement, les réussites sont importantes sur l'ensemble des diplômes. Un peu plus de 85 % des stagiaires obtiennent leur diplôme totalement.

Le CAP petite enfance est le diplôme avec le plus fort taux de réussite. Le DE EJE et le DE AP sont deux formations avec une réussite légèrement plus faible. Ces deux diplômes avec le CAFERUIS regroupent les formations avec le plus fort taux de réussite partielle.



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

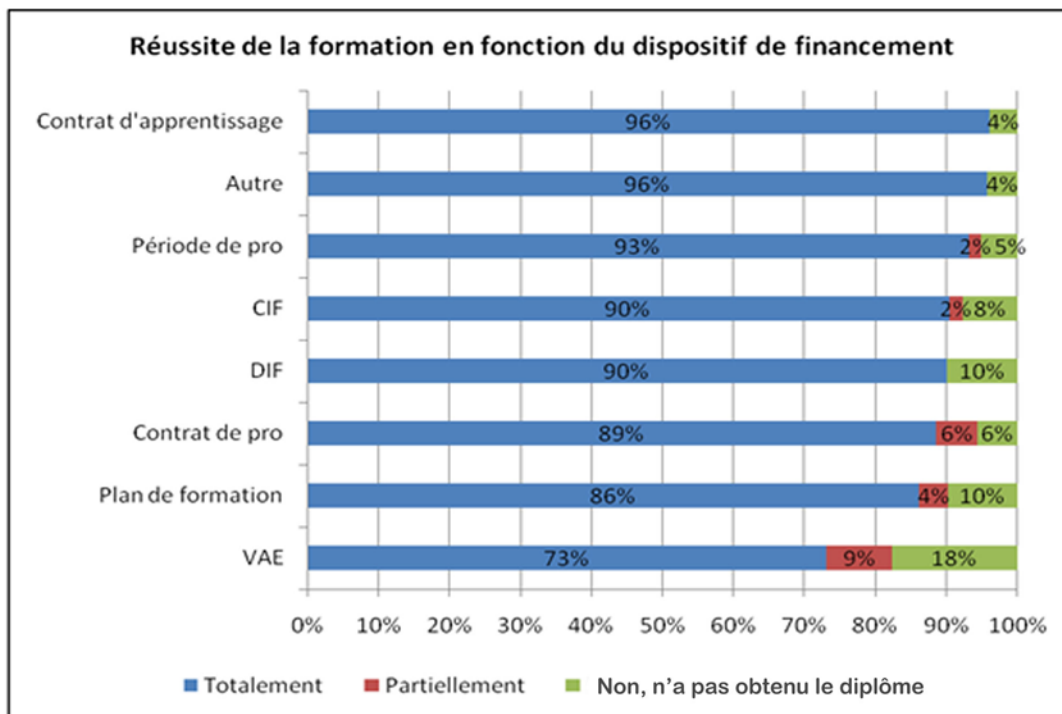
Source : Base « directeurs »

Il n'y a aucune différence entre les hommes et les femmes concernant l'obtention du diplôme.

De même, le niveau du diplôme préparé joue peu dans le succès en formation : par exemple, 82 % des stagiaires suivant une formation de niveau V, et 83 % des stagiaires suivant une formation de niveau III obtiennent leur diplôme.

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

Cette homogénéité entre dispositif et réussite est intéressante car elle montre qu'il n'y a pas de dispositif plus « efficace » pour l'obtention d'un diplôme.



Facteurs de réussite

Les salariés interrogés dans le cadre de cette étude indiquent que les deux principaux facteurs de réussite sont la motivation et le travail personnel. Ce sont deux items qui traduisent le nécessaire investissement personnel et l'implication individuelle des stagiaires.

L'accompagnement par l'équipe des formateurs ou le choix du lieu de stage, c'est-à-dire des éléments plus « extérieurs » aux stagiaires, sont moins considérés comme des facteurs de réussite. Autrement-dit, **les salariés ont mis plus en avant leur engagement dans la formation que les diverses formes de soutien dont ils ont pu bénéficier.**

Les facteurs défavorisant qui sont cités sont essentiellement des problèmes de santé, des problèmes d'organisation (manque de temps) ou une absence des facteurs de réussite (enseignants peu motivants, manque d'expérience, etc...).

Rôle du tuteur

Les deux tiers des salariés interviewés ont eu un tuteur. Plus de 80% le trouvent très aidant.

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

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

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

L'après formation : évolution professionnelle des stagiaires

L'enquête ne portait que sur des salariés toujours en poste dans leur structure d'origine, ce qui comportait de fait un biais important : les salariés quittant leur structure d'origine après leur réussite au diplôme n'ont pas pu être interviewés, excluant ainsi des résultats la visualisation d'une évolution « externe » (changement de poste chez un autre employeur par exemple).

Néanmoins, l'enquête a permis d'avoir une meilleure connaissance du ressenti des salariés et des directeurs quant aux évolutions engendrées dans la structure par le suivi d'une formation diplômante. Directeur et stagiaires ont été interrogés séparément, et leurs réponses comparées.

Le point de vue des directeurs :

Lorsqu'on interroge les directeurs, **55 % d'entre eux déclarent que leurs salariés ont bénéficié d'évolutions professionnelles suite à leur formation.**

Ces évolutions portent sur les missions occupées par le salarié et sur leur rémunération mais aussi sur des changements de postes (particulièrement pour les auxiliaires de puériculture et les BP JEPS) L'allongement du temps de travail a été le plus souvent une conséquence de la formation pour les diplômés du CAP petite enfance et du BP JEPS.

Evolution suite à la formation en fonction du diplôme

% de réponses positives	De mission	De poste	D'emploi repère	De rémunération	De durée du temps de travail	Autre évolution
CAP petite enfance	43%	27%	31%	50%	14%	10%
DE Auxiliaire puériculture	50%	46%	43%	51%	7%	8%
DE EJE	42%	38%	38%	43%	1%	12%
BP JEPS	47%	42%	33%	47%	19%	9%
DE JEPS	41%	35%	30%	42%	5%	12%
CAFERUIS	13%	13%	11%	13%	0%	5%
Autre diplôme	30%	21%	18%	31%	8%	10%
Total	41%	34%	31%	42%	10%	10%

Clé de lecture : Selon leurs directeurs, 43% des stagiaires ayant suivi la formation CAP Petite enfance ont connu une évolution en termes de mission suite à cette formation.

Evolution suite à la formation en fonction du diplôme

% de réponses positives	De mission	De poste	D'emploi repère	De rémunération	De durée du temps de travail	Autre évolution
CAP petite enfance	56%	44%	33%	36%	19%	28%
DE Auxiliaire puériculture	57%	51%	46%	63%	11%	14%
DE EJE	27%	27%	27%	45%	0%	9%
BP JEPS	69%	46%	45%	49%	34%	26%
DE JEPS	59%	51%	38%	51%	3%	8%
CAFERUIS	29%	21%	14%	21%	0%	7%
Autre diplôme	35%	26%	20%	35%	6%	9%
Total	52%	40%	34%	45%	14%	16%

Clé de lecture : Selon les salariés, 56% des stagiaires ayant suivi la formation CAP petite enfance ont connu une évolution en termes de mission suite à cette formation.

Le point de vue des salariés :

Globalement, **les salariés perçoivent plus d'évolutions que les directeurs suite à leur formation.**

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

A l'inverse, les diplômés du DE EJE et du CAFERUIS ont ressenti beaucoup moins d'évolutions suite à leur formation. Les salariés sont 58% à ne pas songer à changer d'employeur dans les mois et années à venir.

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

Conclusion et parcours types :

Il ressort de cette étude quatre critères qui sont les plus déterminants dans l'analyse du parcours des stagiaires :

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

La mise en perspective de ces quatre critères permet de schématiser des parcours types. On retrouve ainsi :

- **Des parcours d'insertion et d'accès à l'emploi** plus présents dans la petite enfance avec le CAP Petite enfance. Ce parcours concerne de jeunes salariés dans une perspective d'accès à l'emploi.
- **Des parcours d'évolution** qui touchent des salariés de plus de 25 ans, déjà salariés dans la branche et qui investissent dans la formation dans une perspective d'évolution professionnelle, voire de stabilisation. Ce parcours est plus présent dans le secteur de l'animation.
- **Des parcours de validation** très présents pour l'Auxiliaire de puériculture et le DE EJE, avec des salariés de plus de 35 ans. Ce parcours permet, avec une VAE, d'avoir accès à des emplois règlementés.
- **Des parcours de direction** pour des salariés de l'ensemble des secteurs, dans une seconde partie de carrière.

Chacun de ces parcours renvoi à des stratégies RH spécifiques : recrutement, gestion de carrière, mobilité interne, ...

Cette étude va ainsi permettre de guider les politiques retenues, les choix d'actions et d'interventions des partenaires sociaux mais aussi de l'ensemble des acteurs de la branche : salariés et administrateurs des établissements d'accueil de jeunes enfants, des centres sociaux et des associations de développement social local.