

# Des compétences au cœur de vos projets

Juin 2008 • Numéro 1



Lettre d'infos de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation



## Pourquoi une lettre d'informations ?

**Notre branche, depuis la loi de 2004 sur la formation tout au long de la vie, a mis en place une réelle politique de développement des compétences.**

Une branche professionnelle est constituée par un ensemble de structures appliquant une même convention collective. Notre branche professionnelle regroupe non seulement les centres sociaux et les associations de développement social local, mais aussi, depuis peu, les établissements d'accueil jeunes enfants, que nous sommes heureux d'accueillir !

La promotion des formations en alternance, le financement d'Actions d'Intérêt Collectif (AIC), le développement de la formation professionnelle au niveau régional grâce au réseau des Chefs de Projet, la création d'un observatoire de branche, ou encore l'identification des filières professionnelles, sont des axes forts qui ont permis à la CPNEF de mettre en place une politique novatrice au plus proche de vos besoins en matière d'emploi formation.

Aujourd'hui, grâce à votre dynamisme, nous avons atteint notre but au delà de nos espérances. Cela a des conséquences budgétaires comme vous avez pu vous en rendre compte suite aux nécessaires restrictions en matière de professionnalisation prises par Habitat Formation récemment.

Notre branche dépense l'intégralité de sa collecte et tant mieux ! C'est le signe de votre volonté croissante de développement des compétences au sein de vos associations. Cela fait partie des particularismes de notre

branche professionnelle en opposition aux descriptions communément données de la formation professionnelle continue : gaspillage, sur-plus énormes, etc... Nous pouvons en être fiers !

En parallèle, une nouvelle réforme de la formation professionnelle continue est en préparation. Même s'il est trop tôt pour savoir ce que les travaux en cours vont entraîner, elle risque de modifier en profondeur le système actuel de financement de la formation professionnelle continue. Et avec le gouvernement actuel, tout va très vite !

Il est donc plus que jamais primordial de vous informer des évolutions, afin que vous puissiez vous y adapter et en tirer le meilleur pour la survie et le développement de notre réseau associatif.

C'est la raison d'être de cette lettre d'informations éditée trimestriellement. Destinée aux employeurs et aux salariés de notre branche professionnelle, ainsi qu'à nos partenaires institutionnels nationaux ou régionaux, elle doit permettre de vous informer et vous accompagner dans votre réflexion sur le besoin de développement des compétences individuelles et collectives. Cette lettre se veut interactive, nous mettons donc un courriel à votre disposition afin de nous faire part de vos différentes remarques : [reagir@cpnef.com](mailto:reagir@cpnef.com) N'hésitez pas à en user et en abuser ! Bonne lecture à tous !

**Anne Le Restif**  
Présidente de la CPNEF,  
USPAOC-CGT

## > Appel à témoins



**Vous êtes référent famille ?  
Votre témoignage  
nous intéresse !**

La rubrique « Focus métiers » que vous découvrirez en page 2 sera un des fils rouges de notre lettre d'informations.

**Notre objectif ?** Vous faire découvrir les métiers de votre branche « Centres sociaux, Développement social local, Accueil jeunes enfants ». Des partages d'expériences qui peuvent vous ouvrir sur des évolutions professionnelles.

Pour la lettre d'informations n°2, à paraître en septembre, nous recherchons un référent famille. Vous êtes concerné et avez envie de faire vivre votre lettre d'informations ?

Envoyez-nous vos coordonnées par e-mail à : [reagir@cpnef.com](mailto:reagir@cpnef.com)

## > Sommaire



**Focus métiers ..... 2**  
*Rencontre avec Anne de Chalendar.*

**Zoom sur la CPNEF ..... 2**  
*LA CPNEF au service de la politique de branche emploi formation*

**Actualités CPNEF ..... 3**  
*Les chantiers en cours*

**Du côté des régions ..... 3**  
*Un réseau de 14 relais locaux à votre écoute*

**Point de vue ..... 4**  
*La sécurisation des parcours professionnels*

**Observatoire ..... 4**  
*Le temps partiel dans notre branche est-il subi ou choisi ?*



Rencontre avec  
Anne de Chalendar, 48 ans,  
directrice de la crèche  
halte garderie Parentale  
Petit à Petit de la Rochelle.



### Pourquoi avez-vous choisi ce métier ?

Le passage en crèche me semble être une phase essentielle dans le développement d'une personne. C'est un premier contact avec le monde extérieur en dehors de l'environnement familial. Un cap qu'il ne faut pas négliger. Ce n'est pas une coïncidence si je suis devenue éducatrice de jeunes enfants. J'étais à l'aise dans les relations sociales. La petite enfance fut une évidence. Mon choix s'est conforté tous les jours depuis.

### Quel est votre parcours de formation ?

Je souhaitais suivre des études alternant la pratique et la théorie, sans être trop longues pour être rapidement en activité. Suite à ma formation, j'ai immédiatement été embauchée dans un centre maternel à Paris. Mon choix initial était le bon. Mais l'environnement d'apprendre, de m'enrichir et d'aller encore plus loin dans la maîtrise de mon activité m'a poussé à suivre des formations courtes. Elles m'ont permis de creuser des aspects de ma profession tels que l'approche psychosociale des publics, l'éveil culturel, la gestion associative et administrative, le travail d'équipe ou encore l'analyse de la pratique.

Je suis également une formation en approche interculturelle depuis 10 ans, autour de l'accueil et la pédagogie de la diversité. On peut dire que je suis une adepte des formations ! Et pour cause, elles sont de véritables supports au quotidien, dans l'exercice de ma mission. Et ce sont des expériences positives qui entraînent l'équipe et les parents de la crèche, puisque j'exerce en structure parentale. Elles ont contribué à l'évolution de mon travail parallèlement aux évolutions du métier d'éducateur de jeunes enfants.

### Comment envisagez-vous votre avenir professionnel ?

Je me sens bien là où je suis, dans le domaine de la petite enfance, le parental, le social. C'est un projet porté par des valeurs humaines. Je suis à une étape professionnelle où je suis à l'aise pour transmettre (en interne ou en externe). Plus que jamais la petite enfance me semble être autant un enjeu dans la vie de chaque personne qu'un enjeu de société. Il est là mon avenir !

## Zoom sur... la CPNEF



# La CPNEF au service de branche emploi formation

C'est en 1990 que les partenaires sociaux de notre branche professionnelle font naître la CPNEF, c'est-à-dire, la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation. L'article 4 du préambule de la convention collective du 04 juin 1983, instaure le mode de fonctionnement et les attributions de la CPNEF.

### Paritaire... Ca veut dire quoi ?

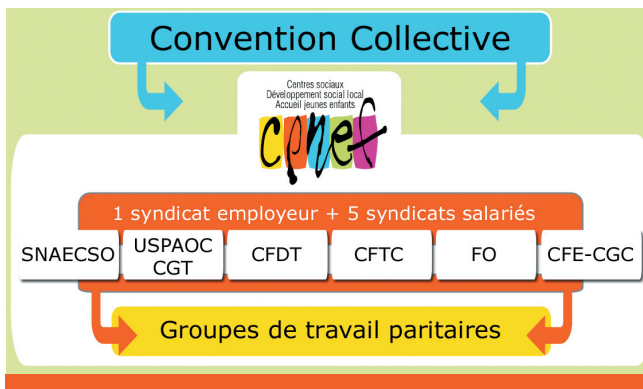
La CPNEF est composée à part égale de représentants des employeurs et de représentants des salariés. Ce juste équilibre se concrétise par la présence de syndicats représentatifs dans notre branche : le SNAECSSO pour les employeurs et l'USPAOC-CGT, la CFDT, la CFTC, FO et la CFE-CGC pour les salariés. La parité enrichit ses axes de réflexion en prenant en compte les intérêts des uns et des autres. De la même façon, la présidence biennale de la CPNEF est alternée par un représentant des employeurs et des salariés. Depuis 2008, c'est Anne Le Restif (USPAOC-CGT) qui préside. Dans le même souci d'équilibre, Didier Vodinh (SNAECSSO) assure la vice-présidence.

- Renforcer la qualification des salariés en situation de précarité,
- Soutenir les démarches régionales de développement de la formation.

### Comment la CPNEF met-elle en musique sa réflexion ?

Pour atteindre ses objectifs, la CPNEF a mis en place 5 groupes de travail paritaires :

- Le groupe filière chargé d'identifier les parcours professionnels dans la branche,
- Le comité technique permanent qui étudie les demandes de recours et l'attribution de financements dans le cadre des actions d'intérêt collectif,
- Le COPIL RH chargé du suivi de la formation des directeurs (Parcours cadre) et de la mise en place d'une formation desti-



- née aux animateurs,
- Le comité technique chefs de projet régionaux en charge du développement régional de la politique emploi formation,
- Le COPIL Observatoire chargé de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation dans notre branche.

Le travail collaboratif entre employeurs et sala-

riés est la clé de sol de ces différents groupes.

### A quoi sert la CPNEF ?

Imaginons la CPNEF comme un chef d'orchestre. Sa partition serait alors la politique emploi formation de la branche. Le rôle des partenaires sociaux à travers la CPNEF est d'orchestrer la politique d'emploi formation autour des besoins en compétences des centres sociaux, des associations de développement social local et des structures d'accueil jeunes enfants.

Les principaux objectifs de la CPNEF sont de :

- Favoriser l'émergence des formations collectives,
- Encourager l'effort de formation individuel et collectif,
- Favoriser l'accès à la qualification par des démarches de partenariat,

### Un employeur ou un salarié souhaitant en savoir plus sur les formations doit-il s'adresser à la CPNEF ?

Non pas tout à fait. Les partenaires sociaux de la branche ont désigné Habitat Formation comme Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) pour notre branche. A ce titre, il est chargé de collecter les cotisations versées par les associations au titre de la formation professionnelle. Il gère ces fonds en fonction des critères définis par la CPNEF. Habitat Formation est votre interlocuteur privilégié dans la mise en place de vos projets de formation.

**Pour plus d'informations, vous pouvez contacter :** Habitat formation au 01.53.65.77.77 ou [www.habitat-formation.fr](http://www.habitat-formation.fr)



Un réseau de 14 relais locaux à votre écoute

Depuis quelques années, notre branche professionnelle a mis en place un réseau de chefs de projets régionaux. Ils sont chargés de vous accompagner dans le montage d'actions de formation collectives, notamment au travers des dispositifs cofinancés par l'Etat et la branche tels que les dossiers d'Engagement Développement des Emplois et des Compétences (EDEC). Les chefs de projets régionaux sont aussi des relais essentiels à l'enrichissement de la réflexion de la CPNEF. Voici les coordonnées de vos contacts dans votre région:

**Aquitaine** Smail M'Raim  
smailmraim@wanadoo.fr

**Bourgogne** Jean-Paul Fallet  
jeanpaul.fallet.fedecentressociaux@wanadoo.fr

**Bretagne** Bernard Bailly  
fcsb@wanadoo.fr

**Champagne-Ardenne** Claude Rodicq  
fdcsao8@wanadoo.fr

**Ile de France** Audrey Cuypers  
cfidfaudrey.cuypers@wanadoo.fr

**Languedoc-Roussillon**  
Jean-Luc Grolleau  
federation.csx.lr@wanadoo.fr

**Lorraine** Martine Gerville  
martine.gerville@wanadoo.fr

**Nord Pas de Calais** Pascal Matot  
pascal.matot@nordnet.fr

**Normandie** Christel Seigneur  
seigneur.christel@wanadoo.fr

**Pays de la Loire** Noëlle Moreau  
nmoreau.federation.csx44@orange.fr

**Picardie** Jean-Denis Menard  
centres\_sociaux\_o2@yahoo.fr

**Poitou-Charentes**  
Jean-Luc Grosbois  
edec.urecso@voila.fr

**Provence Alpes Côte d'Azur**  
Michel Deneux  
ucs.bdr.michel@wanadoo.fr

**Rhône-Alpes** Manu Bodinier  
mb@rhone-alpes.centres-sociaux.org

# ce de la politique ormation

## Témoignages



### Joëlle Garello, membre de la CPNEF, représentante SNAEC SO

Quand vous êtes élu au SNAEC SO, le premier conseil d'administration après l'assemblée générale consiste à voter un bureau, et ensuite la participation aux commissions paritaires : la CPNN (Commission Paritaire Nationale de Négociation) et la CPNEF. La dernière lettre de CPNEF était très attirante, car la Formation, pilier du développement personnel mais aussi de projets, représente pour moi la dimension où se jouent l'apprentissage, l'échange et la compréhension des enjeux. En devenant membre de cette commission paritaire, j'avais l'envie de participer à une dynamique collective. J'ai découvert la complexité d'un système (celui de la Formation Continue), la multitude des paramètres à prendre en compte, la richesse du dialogue avec les autres employeurs et les syndicats de salariés et.....la difficulté de faire des choix justes et judicieux, d'établir des priorités qui vont avoir un impact sur un réseau, des associations, des personnes salariées ou bénévoles. Et surtout, petit à petit, j'ai pris conscience de ce que représentait la lettre « E », et de la nécessaire convergence entre l'emploi et la formation, de la responsabilité encore plus grande qui nous incombe à nous, membres de la CPNEF.

### Jacques Brun, membre de la CPNEF, représentant CFE-CGC

Comme responsable de formation, j'ai vite compris l'importance, même pour des salariés en situation de responsabilité, de mettre sans cesse à jour ses compétences professionnelles. L'accélération des mutations socio-économiques a un réel impact sur nos associations qui ont besoin de se structurer dans cet environnement instable et complexe. Mon engagement s'inscrit tout naturellement dans cette démarche. L'accroissement du niveau de qualification de nos équipes doit s'inscrire dans une perspective de professionnalisation. Pour moi, la CPNEF est un outil formidable pour accompagner l'évolution de notre branche. Les valeurs, qui sont le ciment de notre culture commune, s'enracinent dans une réflexion politique source de dynamisme. La richesse et l'intensité de nos débats nous permettent de mieux cerner les enjeux et les défis que nous devons relever. Mais la CPNEF est aussi un acteur opérationnel. Son action se concrétise par l'étude des dossiers, le choix des priorités quant à l'affectation des financements ou encore l'exploitation des données de l'observatoire. Nous sommes constamment renvoyé aux réalités du terrain : notre finalité est bien d'apporter une plus-value pour rendre plus efficaces les associations de notre branche.

## Actualités CPNEF

### Les chantiers en cours

#### Attention en traversant, un chantier peut en cacher un autre !

- Participation de la CPNEF à un groupe de travail porté par la Direction Générale de l'Enseignement Supérieur (DGES) sur la refonte de la filière universitaire liée aux métiers de l'animation
- Identification des filières professionnelles possibles au sein de la branche (famille pro-

fessionnelle, diplômés, passerelles)

- Mise en place d'une formation permettant aux animateurs de se positionner dans leur emploi suite à une étude sur les besoins en formation des animateurs, réalisée en 2007,
- Réalisation d'une étude sur le turn over au sein de la branche et plus largement de l'économie sociale
- Participation à huit EDEC régionaux





## La sécurisation des parcours professionnels

Les réalités économiques, sociales ou encore sociétales ont changé. Les salariés ressentent de plus en plus un sentiment d'insécurité quant à leur emploi. Il est donc nécessaire de veiller à la sécurisation des parcours professionnels permettant de faciliter la mobilité et d'assurer l'employabilité des salariés. Qu'en pensent les représentants des employeurs et des salariés de notre branche ?

**Didier Vodinh,**  
Vice-président de  
la CPNEF,  
représentant SNAECSO

Force est de constater, que l'emploi est moins stable aujourd'hui qu'hier : les mobilités professionnelles se sont fortement accrues sur les trente dernières années. Je pense qu'il est de notre devoir d'employeur de sécuriser les parcours professionnels au sein de nos associations et plus largement au sein de notre branche professionnelle. Pour cela, il me semble que l'Etat doit prendre des mesures mais que les branches professionnelles ont un rôle prépondérant à jouer. Les problématiques en matière de gestion de l'emploi et des compétences ne sont pas les mêmes d'une branche à l'autre bien que des rapprochements soient nécessaires et incontournables entre activités « voisines ». Ainsi, nous devons communiquer sur les trajectoires professionnelles offertes par notre secteur d'activité afin de garder des salariés qualifiés et expérimentés. Nous devons faciliter et encourager les carrières professionnelles au sein de notre branche et plus largement au sein de l'économie sociale. La formation tout au long de la vie est un des moyens incontournables pour accompagner l'évolution des besoins en compétences et donc la sécurisation des parcours professionnels.

**Anne Le Restif,**  
Présidente  
de la CPNEF,  
représentante USPAOC-CGT

La loi va nous obliger à mettre en place par accord de branche des mesures de sécurisation des parcours professionnels pour les salariés de la branche. Que proposent les syndicats de salariés ?

- la première mesure évidente porte sur les heures de formation individualisées : le DIF. Ce droit devrait être égal pour tous, sans tenir compte ni du temps de travail, ni du contrat.
- D'autre part, chaque salarié à la fin d'un contrat de travail, précaire ou non, devrait automatiquement pouvoir bénéficier (selon les conseils de l'assurance chômage) d'un droit à une formation « re » qualifiante ou une reconversion via le CIF/CIF-CDD (Congé Individuel de Formation).
- De plus, pour compléter le dispositif et permettre au salarié en perte d'emploi de mieux gérer son parcours, il faudrait financer des démarches d'orientation, préalable à toute formation. Ceci nous semble un minimum dans une branche professionnelle où la précarité et le temps partiel sont de mise, et où nous peinons à faire des recherches offensives de nouveaux financements pour nos structures.

# Observatoire



## Le temps partiel dans notre branche est-il subi ou choisi ?

70% des salariés dans la branche sont à temps partiel. Parmi eux, 30% des salariés en CDI et 38% en CDD souhaiteraient travailler davantage.

**Au regard de précédents résultats publiés par l'Observatoire, la CPNEF a souhaité savoir** dans quelle mesure le temps partiel dans notre branche résultait du souhait des salariés, ou était imposé par la nature des postes et des financements. Une enquête téléphonique a donc été menée auprès de 415 associations et plus de 1500 salariés.

Les trois facteurs dominants déterminant le choix ou le non choix du temps partiel sont le type de contrat, le sexe, et l'âge :

- Les salariés en CDI optent davantage que les CDD pour le temps partiel,
- Les femmes subissent moins que les hommes : parmi les salariés en CDI, 50% des femmes l'ont choisi contre seulement 26% des hommes,
- Les salariés entre 25 et 35 ans en CDD subissent le plus (64% d'entre eux), parmi les salariés en CDI 80% des moins de 25 ans n'ont pas choisi le temps partiel.

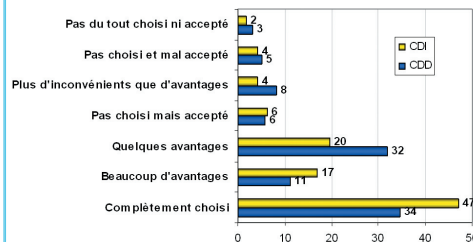
D'autres facteurs interviennent mais sont soit liés aux précédents, soit moins déterminants. Il s'agit de l'emploi repère dans la classification des emplois de notre branche, du nombre annuel d'heures travaillées, de l'ancienneté, du niveau de diplôme, et de la formation continue.

Il est important de noter que même si le temps partiel ne résulte pas d'un choix du salarié, nombreux sont ceux qui se disent satisfaits du nombre d'heures qu'ils effectuent.

Les résultats de l'étude tendent à relativiser l'importance du temps partiel dans notre branche puisque :

- 47% des CDI et 34% des CDD ont choisi de travailler à temps partiel,
- 70% des CDI et 62% des CDD à temps partiel se disent satisfaits du nombre d'heures qu'ils effectuent,
- Parmi les salariés en CDD, les 25-35 ans

### Echelle d'acceptation en fonction du type de contrat



Clé de lecture : 11% des salariés en CDD trouvent « beaucoup d'avantages » à être à temps partiel contre 17% pour ceux en CDI.

subissent le plus (64% d'entre eux) alors que parmi les CDI, ce sont les moins de 25 ans (80% d'entre eux).

Tous les salariés ne sont pas concernés d'une façon identique par le temps partiel. Schématiquement, les hommes en CDD, âgés de 25 à 35 ans, ayant un faible niveau de formation, constituent une population particulièrement touchée par le temps partiel subi. Parmi les pistes d'actions avancées, on trouve celle du déclassement des secteurs, et une réflexion en termes de qualifications et de compétences transversales.

Ainsi, les salariés ayant des postes qui ne nécessitent pas un temps plein pourraient soit élargir leurs champs d'activités (l'exemple des comptables qui effectuent également des tâches de secrétariat ou de gestion des ressources humaines), soit cumuler plusieurs postes (par exemple, des postes d'animation et d'accueil).

Les résultats complets ainsi que la synthèse de cette étude sont disponibles sur le site de la CPNEF : [www.cpnef.com](http://www.cpnef.com)

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter : Béatrice Thiphaine, chargée de l'observatoire, [beatrice.thiphaine@snaecso.com](mailto:beatrice.thiphaine@snaecso.com)



## A vous de jouer...

Si vous souhaitez réagir sur un article, nous donner votre avis sur cette lettre d'informations ou encore si vous voulez nous faire part de vos idées sur des thèmes, vous pouvez nous contacter à : [reagir@cpnef.com](mailto:reagir@cpnef.com)

CPNEF - SNAECSO : 18/22 avenue Eugène Thomas • 94276 LE KREMLIN BICETRE - Tél. 01.58.46.13.45 • Syndicat employeur : SNAECSO - 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) - FO (Fédération nationale de l'action sociale) - CFE CGC (Fédération française des professions de santé et de l'action sociale) • Directrice de la rédaction : Anne Le Restif • Rédactrice en chef : Aurélie Rossi • Rédacteurs : Anne Le Restif, Joëlle Garello, Jacques Brun, Sidonie Morchoine, Didier Vodinh, Béatrice Thiphaine, Aurélie Rossi • Conception graphique : Monarque Evolution • Impression : Edips Imprimeurs • Tirage : 2 500 exemplaires • Dépôt légal : juin 2008