

Des compétences au cœur de vos projets

Octobre 2008 • Numéro 2



Lettre d'infos de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation

■ Editorial de Joëlle Garello, membre de la CPNEF, SNAECSO



Bon appétit !

La formation, c'est comme le restau ! On peut choisir d'y aller tout seul. Ou on se laisse entrainer par des copains. Ou encore y être obligé.

On peut également y aller en se disant qu'on va faire pot commun (le compte mutualisé), et que même si on ne mange pas pour la même somme, on partagera la note à parts égales. Ou alors décider de payer chacun pour soi (les comptes individuels). On peut manger juste pour se nourrir (formations d'adaptation) ou pour offrir à nos papilles de nouvelles saveurs (formations longues, CIF). On peut manger le plat du jour (la période ou le contrat de professionnalisation), manger à la carte (le plan de formation), ou simplement se contenter d'une petite salade (les AIC, le DIF).

On peut avoir les yeux plus gros que le ventre et être incapable de terminer son plat (combien de DEFA abandonnés en cours de chemin ?). Ou alors commander un plat dont on ne raffole pas, mais parce qu'il est moins cher. Et la solution la plus injuste, ne rien avoir, parce qu'on n'a pas le temps ou l'argent.

On peut ressortir du restaurant frustré, car le chef n'était pas bon ou pas sur la même longueur d'onde que vous, ou bien ne pas réussir à digérer son repas, ou bien encore n'avoir pas trouvé sa place dans le groupe de convives. Mais on peut aussi sortir, plein de contentement, un repas et un appétit parfaitement en adéquation. Et sachez que les acteurs ne maîtrisent pas tout : un décret, une loi, peuvent décider qu'une partie de votre budget servira uniquement à

un objet (le 0,15% professionnalisation), que chaque salarié a des droits (le DIF).

A la CPNEF, on a envie que tout le monde soit formé et puisse choisir ce qui les fera avancer, lui et/ou son association. Mais nous savons que ça n'est pas possible. Il y a environ 50 000 salariés dans la branche, dont 15 000 équivalents temps plein. Les fonds de la formation récoltés dans notre branche sont de l'ordre de 6 500 000 euros pour tout le monde... Aussi, nous nous donnons des priorités :

- Nous missionnons des chefs de projet en région pour qu'ils puissent mieux vous aider à choisir vos formations, ou même à en créer de nouvelles.
- Nous finançons des formations collectives (les AIC).
- Nous essayons de comprendre quels sont les besoins les plus criants, ou de répondre aux catégories de salariés qui expriment d'une manière collective leurs manques (formation directeurs, bientôt formation animateurs).
- Nous refusons la politique du premier arrivé, premier servi, en diminuant les prises en charge des formations, mais en n'en refusant aucune pour le moment.

Pour se nourrir, le restaurant n'est pas la seule option. Et s'il en était de même pour la formation ? Elle peut être envisagée sur un autre mode que celle d'une relation formelle d'apprentissage/enseignement. Peut-être qu'on pourrait, chacun dans nos associations, prendre le temps de s'asseoir autour de la table et d'éplucher tous nos légumes ensemble.

> Pense-bête !



Quelques dates à retenir pour la fin de l'année :

Avant le 15/10 :

- Deuxième acompte de votre cotisation à verser à Habitat Formation

Avant le 31/12 :

- Plan de formation prévisionnel à retourner à la CPNEF
- Demandes de remboursement de formation à adresser à Habitat Formation (délai impératif pour prise en charge)

> Animateurs ?

Une formation rien que pour vous !

Découvrez dans la plaquette jointe la présentation d'une première formation expérimentale. L'organisme de formation choisi par la CPNEF est le Collège Coopératif de Paris. La formation devrait débuter en janvier 2009.

> Sommaire



Focus métiers 2

Témoignage
réfèrent famille

Zoom sur la Formation professionnelle . 2

Chronique d'une réforme annoncée !

Actualités CPNEF 3

Chantiers en cours

Du côté des régions 3

Vos relais à la loupe

Point de vue 4

Le rôle de la formation

Observatoire 4

Le suivi du plan de formation
de 2002 à 2006



Référent famille

Rencontre avec
Marinette Borrego, 48 ans,
référent famille au centre
socio-culturel de la
Machine, dans la Nièvre



Pourquoi avez-vous choisi ce métier et quelle est votre mission ?
C'est le métier qui m'a choisie ! Après une période difficile, je suis repartie de zéro et j'ai dû retrouver

un emploi me permettant d'assumer ma famille.

J'ai donc commencé cette aventure en 1994 au centre social de La machine, en contrat aidé. Au fil des années j'ai évolué dans la structure et je suis aujourd'hui Référent famille.

Ce métier consiste à identifier les besoins et les attentes des familles au niveau local, à les renseigner sur leur droits, à mettre en place un programme d'activité adapté... En bref, le but est de soutenir les familles pour permettre leur autonomie dans leur insertion professionnelle et sociale. J'aime le dialogue avec les familles en difficulté. C'est ce qui me pousse à engager des démarches collectives avec et pour des groupes autour des questions de parentalité. C'est un travail de terrain exigeant sur le plan humain. Vous êtes mis à l'épreuve de la rigueur, de la créativité. C'est une remise en cause personnelle permanente.

Quel est votre parcours de formation ?

C'est sur la pratique qu'est basé mon professionnalisme.

La rencontre avec les habitants et les travailleurs sociaux m'a permis de développer mes compétences progressivement et de me construire petit à petit une personnalité professionnelle. Le passage à la théorie vient pour moi dans un deuxième temps. Aujourd'hui, forte de cette expérience, je souhaite valider mes acquis d'expérience professionnelle en obtenant un BTS économie sociale et familiale.

En parallèle, j'ai intégré une formation qualifiante aux fonctions de référent famille. C'est une formation qui se déroule sur deux ans, validée notamment par la soutenance d'un mémoire.

Comment envisagez-vous votre avenir professionnel ?

J'ai encore beaucoup à apprendre, à recevoir et à donner. Mon objectif professionnel passe aujourd'hui par la qualification. Ma motivation est la base de ma démarche. Mais l'atteinte de mon objectif dépendra également de la volonté de mes administrateurs, des collectivités territoriales et de l'Etat. Le métier de référent famille est bien souvent conditionné par les fonds accordés par les différents partenaires financiers. Ce nouveau métier devra défendre la pertinence de son action. Si notre profession se développe, nous aurons gagné le pari de l'intelligence collective !

Zoom sur... la Formation



Chronique d'une r

Ca y est, les négociations sont lancées !

Deux années durant, les rapports sur la formation professionnelle se sont enchaînés – rapport Cahuc / Zylberberg, rapport Carle, rapport IGAS... – Enfin la négociation entre les partenaires sociaux est ouverte. Le souhait du Gouvernement est de présenter un projet de loi avant la fin 2008.



Pour mémoire, en début d'année, un groupe de réflexion quadripartite (Etat, régions, organisations patronales, organisations syndicales de salariés) est formé pour identifier les priorités d'une future réforme de la formation professionnelle. Missionné par l'Etat, Pierre Ferracci pilote et anime ce groupe. En juillet dernier, le rapport final est remis à Christine Lagarde et Laurent Wauquiez, respectivement ministre et secrétaire d'Etat en charge de l'Emploi.

Dès lors le gouvernement demande aux partenaires sociaux (Medef, CGPME, UPA, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO) de négocier sur un certain nombre de points.

En quelques mots, il souhaite que la réforme poursuive quatre objectifs...

1. Améliorer le lien entre formation et emploi.

La formation doit s'inscrire dans un parcours personnel et professionnel et permettre : l'accès, le maintien, l'évolution et le retour à l'emploi. La formation doit également faciliter les transitions professionnelles, que ce soit lors de l'entrée sur le marché du travail ou lors de la recherche d'un nouvel emploi.

Rôle des partenaires sociaux

Négocier pour une affectation plus efficace des fonds de la formation professionnelle. C'est un prolongement de l'article 15 de l'accord sur la modernisation du marché du tra-

vail du 11 janvier 2008. Cet article vise à assurer la qualification ou la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi.

2. Construire un système plus juste pour réduire les inégalités d'accès à la formation, au profit des salariés des petites et moyennes entreprises, des salariés peu qualifiés et des jeunes sortis sans qualification du système scolaire.

Ces publics-là ont moins accès à la formation. Par exemple, les femmes partent moins en formation que les hommes, un salarié d'une petite entreprise a moins accès à la formation que s'il était dans une grande entreprise, les employés partent moins en formation que les cadres...

Il est donc souhaité :

- une meilleure orientation des fonds de la formation professionnelle vers les petites et moyennes entreprises
- un développement des formations en alternance pour les jeunes et les seniors,
- une politique plus active en matière de remise à niveau dans les savoirs de base.

Rôle des partenaires sociaux

- Proposer des solutions pour dégager plus de moyens pour le financement des contrats en alternance.
- Réfléchir à la pertinence du maintien pour les entreprises de l'obligation à cotiser au plan de formation.

Formation professionnelle Réforme annoncée !

3. Rendre la formation professionnelle plus efficace par une amélioration de la qualité et une meilleure coordination des acteurs.

L'État, les régions et les partenaires sociaux doivent améliorer l'articulation de leurs actions. D'autre part, pour favoriser la transparence et la gestion des fonds de la formation professionnelle, une réforme du réseau des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) est nécessaire. Le Gouvernement propose de porter à 100 millions d'euros le seuil de collecte pour l'agrément des OPCA.

Rôle des partenaires sociaux

- Réfléchir à leur représentation au niveau régional pour assurer une meilleure prise en compte des problématiques territoriales
- S'entendre sur l'organisation du réseau de collecte des fonds de la formation professionnelle continue et les modalités qui devront présider à la fusion des organismes existants

4. Rendre l'individu acteur de son parcours professionnel.

Cet objectif implique de mettre salariés et demandeurs au cœur du système, par :

- l'information, l'orientation et l'accompagnement
- et le développement d'outils individualisés comme :
 - le congé individuel de formation (CIF)
 - le droit individuel à la formation (DIF)
 - et la validation des acquis par l'expérience.

Rôle des partenaires sociaux

Négocier sur :

- la portabilité et la « démocratisation » du DIF

- les évolutions possibles du CIF
- les articulations entre ces dispositifs.

Parallèlement à cette négociation, trois groupes de travail multipartites vont être montés. Ils porteront sur la qualité de l'offre de formation, la validation des acquis de l'expérience et l'efficacité des dispositifs d'orientation plus particulièrement en lien avec la formation initiale.

La formation de demain doit être un outil au service du développement des compétences permettant d'assurer l'employabilité des salariés et demandeurs d'emploi. Il est encore tôt pour anticiper les résultats des négociations et les décisions du Gouvernement. Ce dont nous sommes sûrs, c'est qu'un changement est attendu, notamment sur la question des OPCA. L'objectif est de leur donner les moyens d'accompagner les entreprises dans leurs projets de formation mais aussi de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) par le développement de services de proximité. Ainsi, comme nous l'avons vu, le Gouvernement propose d'augmenter le seuil de collecte des OPCA. Une réflexion sur un regroupement par grands secteurs d'activités devrait donc être envisagée.

Par conséquent, il se pourrait qu'Habitat Formation, soit amené à se regrouper avec d'autres OPCA ou à être absorbé par un OPCA plus important...

Quoi qu'il en soit, il ne fait nul doute que cette réforme aura un impact important sur la politique de formation de notre branche professionnelle. Raison pour laquelle la CPNEF a d'ores et déjà engagé deux réflexions : une sur les services attendus d'un OPCA, l'autre sur la régionalisation.

Nous vous tiendrons informés des évolutions à venir : affaire à suivre !

Du côté des régions



Toutes les coordonnées de vos chefs de projet régionaux sur le site : www.cpnef.com

Aquitaine : Pour vous accompagner dans vos démarches liées à la formation des permanences sont organisées : les 1^{ers} mardis du mois en Dordogne, les 2^{èmes} et 4^{èmes} jeudis en Gironde, et les 3^{èmes} jeudis en Pyrénées-Atlantiques.

Bourgogne : Le conseil régional organisera prochainement la restitution de l'étude sur les emplois et les qualifications du secteur social. Les métiers portés par les centres sociaux et les structures de développement social font partie de cet observatoire.

Bretagne : La formation « Manager les compétences dans les associations d'accueil de la petite enfance » débutera le 03 octobre prochain à Chateaulin. Elle a été mise en place en collaboration avec l'APEFI / ACEPP 29 dans le cadre de l'EDEC 2008.

Champagne-Ardenne : Les travaux engagés depuis deux ans avec le Conseil régional, la Chambre Régionale de l'Economie Sociale et les têtes de réseaux associatifs se concrétisent ! La ligne budgétaire pour la formation des salariés et des bénévoles a été renforcée et le conseil régional vient de passer des appels à projet pour la formation des bénévoles. Cela devrait déboucher prochainement sur la mise en place d'actions.

Ile-de-France : Durant le dernier trimestre de l'année, vous pouvez encore vous inscrire aux formations suivantes : « Adaptation à la fonction d'animation en centre social », « Le développement social local » et « BPJEPS animation sociale : animer la vie locale et la participation des habitants ».

Lorraine : La formation « Management de projet associatif » débutera en novembre prochain en collaboration avec l'Université de Nancy. L'accord EDEC 2009-2011 devrait être signé avec la DRTEFP. Il visera à renforcer l'organisation et la communication de notre branche professionnelle tout en permettant le renforcement des compétences de nos « forces humaines ».

Nord-Pas-de-Calais : Une étude prospective sur l'emploi et la gestion des compétences est en cours. Dans ce cadre, des tables rondes vont être organisées. Restez vigilants... vous risquez d'être contactés !

Pays de la Loire : La formation recherche-action visant à modéliser la démarche systémique d'un centre social touche à sa fin ! Un outil d'animation d'évaluation du système de veille, 2 guides méthodologiques de construction du projet social et d'évaluation seront diffusés auprès des associations de la branche prochainement.

Poitou-Charentes : Plusieurs réunions de travail sur la GPEC ou la gestion du plan de formation auront lieu en novembre prochain. Les actions de formation « Référent famille » et « Ecrits professionnels » vont commencer très prochainement.

Provence-Alpes-Côte d'Azur : Le catalogue des formations 2009 accessibles aux salariés de la région sera diffusé dans le courant du mois de septembre.

Rhône-Alpes : Le nouveau guide des formations autour du développement social local sera publié à l'automne. Cet outil d'information à destination des salariés et des employeurs de notre secteur, doit permettre l'élaboration collective du plan de formation. Un DESJEPS sera probablement créé sur Saint-Etienne en 2009.

Actualités CPNEF

Chantiers en cours

Au service des associations et des salariés, dans le respect d'une bonne gestion des fonds qui nous sont confiés, nous travaillons à :

- La définition de nos priorités d'actions 2009, notamment concernant la mise en place des contrats et des périodes de professionnalisation de même que le DIF dans les limites de notre collecte
- Une meilleure connaissance des évolutions du métier d'animateur. Le dernier trimestre de l'année verra le lancement d'une étude

prospective sur les métiers d'animateurs. Deux questions principales constituent l'objectif de cette étude :

- Quels sont les éléments internes et externes à notre secteur d'activité qui impactent l'évolution des métiers ?
- Comment évoluent les métiers d'animateurs (en terme de secteurs d'activités, de tâches, de compétences, ...)?

Afin d'y répondre, l'observatoire organisera des tables rondes auxquelles vous serez invités à participer.





**Le rôle de la formation :
Pourquoi former ?
L'intérêt de former ?
Les intérêts connexes ?**

Photo
à venir

Dominique Ravey,
membre de la CPNEF,
CFTC

Depuis 1971, de nombreux décrets et lois ont essayé de rendre la formation professionnelle continue accessible à tout individu et d'en faire un deuxième système de processus d'apprentissage. Le monde du travail subit de profondes évolutions et la formation professionnelle continue revêt un enjeu capital pour les salariés. En effet, elle permet aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences et aux demandeurs d'emplois de s'adapter au marché du travail. La formation professionnelle a aussi pour objet de favoriser la promotion sociale ou de permettre une reconversion. Partir en formation permet de prendre du recul par rapport à son entreprise, de rencontrer d'autres salariés et d'échanger sur sa pratique. Le salarié doit être acteur de sa propre formation et de son devenir professionnel. A l'heure actuelle, le gouvernement souhaite modifier le système pour soi-disant le rendre plus efficace. Nous pouvons craindre pour notre secteur le risque de perdre la possibilité de se voir financer des formations spécifiques à notre branche professionnelle.

Photo
à venir

Jacques Schumpp,
membre de la CPNEF,
SNAECSO

Nos associations sont au service d'un Projet, qui permet de proposer des services divers aux habitants de nos quartiers. Il est nécessaire que les « Acteurs du Projet », salariés ou bénévoles soient de TRES bons acteurs, non seulement par leur bonne volonté mais aussi par la compétence technique qu'ils mettent en œuvre au quotidien. Ainsi le souci constant de l'association doit être de permettre à chacun d'entre eux d'acquérir ou de développer les compétences qui leur sont nécessaires. C'est pour répondre à ce besoin que la formation prend tout son sens.

Développer une réelle politique de formation au sein de nos associations est non seulement nécessaire mais offre de multiples avantages tels que :

- rendre compétent et maintenir la compétence des acteurs salariés ou bénévoles
- dynamiser les équipes, créer une dynamique positive souvent contagieuse qui irradie l'ensemble de l'association
- permettre aux salariés et bénévoles de dépasser leurs difficultés dans l'exercice de leur activité et de pouvoir évoluer dans leur carrière,
- être reconnu par nos partenaires comme des acteurs efficaces et performants

Voilà en quelques points les principales raisons de continuer à développer et à encourager les départs en formation.



Le suivi du plan de formation de 2002 à 2006

« La taille des associations est le principal facteur déterminant la régularité de l'utilisation du plan de formation »

Après cinq années d'existence, l'Observatoire Emploi Formation est à même de mener des études longitudinales en suivant les salariés de la branche. Nous avons ainsi pu observer les comportements en terme de formations de 2002 à 2006 aussi bien des employeurs que des salariés, et publierons très prochainement le fruit de ces observations. Nous vous livrons en attendant quelques résultats marquants.

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

Lorsqu'on compare ces associations aux 10% qui n'ont jamais fait usage du plan de formation au cours de la période observée, nous constatons par exemple 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 formations (cf. graphique), et ce quelque soit le type d'association (centres sociaux, établissements d'accueil de jeunes enfants, ou associations de développement local).

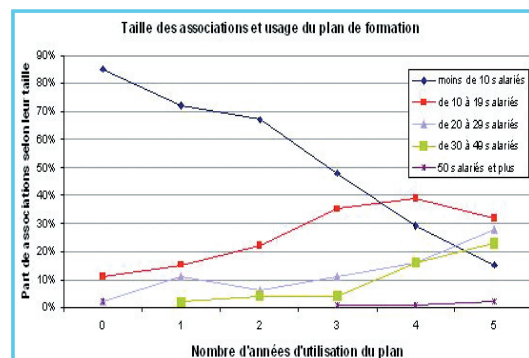
- Les associations font également un usage différent du plan de formation selon leur type et ce indépendamment de leur taille.

Ainsi, les associations de développement social local utilisent le plan de formation nettement moins que les autres associations de la branche.

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.

La probabilité de suivre régulièrement des for-



Clé de lecture : Parmi les associations n'ayant jamais envoyé de salariés en formation sur le plan au cours des cinq années observées, 85% sont des associations de moins de 10 salariés.

mations professionnelles dépend de plusieurs facteurs indépendamment les uns des autres :

- 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.
- 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.

Outre les résultats détaillés des éléments présentés ci-dessus, l'étude s'intéresse également aux parcours de formation des salariés et 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. L'observation des intitulés de postes au cours du parcours de formation nous éclairent également sur les trajectoires pouvant exister dans la branche. ■



A vous de jouer...

Si vous souhaitez réagir sur un article, nous donner votre avis sur cette lettre d'information ou encore si vous voulez nous faire part de vos idées sur des thèmes, vous pouvez nous contacter à : 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 CNTS Action sociale) • Directrice de la rédaction : Anne Le Restif • Rédactrice en chef : Aurélie Rossi • Rédacteurs : Anne Le Restif, Joëlle Garello, Dominique Ravey, Jacques Schumpp, Anny Teisseire, Béatrice Thiphaine, Aurélie Rossi • Conception graphique : Monarque Evolution • Impression : Direct Impression • Tirage : 2 500 exemplaires • Dépôt légal : octobre 2008