

Des compétences au cœur de vos projets

Avril 2009 • Numéro 3



Lettre d'infos de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation



Professionnalisation des salariés : un enjeu dans le cadre des appels d'offre ?

Depuis quelques années, ou mois, selon leur localisation, les structures de notre branche, particulièrement celles agissant dans le champ de l'insertion ou de la petite enfance, voient leurs activités soumises à appel d'offres.

Certaines actions des associations d'insertion sont reprises par des sociétés d'intérim, voire même de grands groupes étrangers. Ces derniers investissent le secteur ou encore ce marché de « services », prêts à perdre un peu pour gagner beaucoup. Certains secteurs d'activités ont fait le choix de jouer sur les prix, utilisant des salariés sous-qualifiés et sous-payés comme variable d'ajustement. Ils risquent donc de voir leurs activités compromises.

Souhaitons-nous suivre le même chemin ?

Au-delà du choix que nos associations feront (répondre aux appels d'offres et/ou faire du lobbying auprès des élus pour retirer nos activités de la directive "services"), il est bon de rappeler que nos associations agissent sur le lien social territorial. Elles ne se contentent pas de livrer un service. Elles jouent un rôle pivot en cas de crise notamment dans les quartiers difficiles.

Pouvons-nous faire de cette problématique des appels d'offre un enjeu de qualification des salariés de notre branche ?

La qualification : « valeur ajoutée » de notre secteur ?

Un salarié qualifié agit de manière organisée, analyse le milieu dans lequel il travaille, agit plus rapidement et de façon plus créative, dans le respect des objectifs qui lui ont été donnés...

Il est donc vital pour la branche de pousser à la qualification des salariés par la mise en place des filières professionnelles et la définition des compétences permettant l'accès aux différents niveaux d'emploi de la branche. Nous pourrions ainsi rendre encore plus efficaces les dispositifs de professionnalisation en :

1. permettant à tous les salariés de la branche de construire un parcours de qualification, via des modules "projet" (tels que mis en place récemment de façon expérimentale pour les animateurs),
2. accompagnant tous les salariés de l'animation à un niveau IV (BPJEPS),
3. permettant aux personnels encadrant de 1er niveau d'accéder au niveau III (DUT, DEJEPS, BTS administratifs), voire II (licence pro, DESJEPS, CAFERUIS), notamment par le biais de la VAE,
4. favorisant par toutes formes de validation, l'accès aux diplômes réglementaires, notamment concernant les métiers de la petite enfance
5. renforçant la mise en valeur d'un tutorat efficace.

Bien évidemment, si nous réussissons à mettre en place ces dispositifs nous n'aurons pas pour autant gagné la guerre ! Mais en faisant de nos professionnels des experts, nous aurons la satisfaction de casser la représentation que se font les institutionnels de notre branche.

En tous les cas, c'est le combat que je souhaite mener aujourd'hui à vos côtés, en tant que représentante des salariés de la branche, au sein de la CPNEF.

Anne Le Restif,
Présidente de la CPNEF
Représentante collègue salarié
USPAOC-CGT

> Infos



AIC : quelques changements...

Depuis l'année 2009, les Actions Intérêt Collectif (AIC) ne peuvent plus être montées en intra, c'est-à-dire pour des salariés d'une même structure. Des AICR (Régionales) peuvent être portées par un chef de projet, une fédération ou encore une structure au titre d'un regroupement d'associations. A titre d'exemple, dans ce cadre, nous avons financé des actions de formation liées à la participation des habitants ou encore au montage de projet par un regroupement d'associations.

Plus d'infos : www.cpnef.com

Formation des animateurs : derniers jours !

La liste d'attente concernant la participation à une prochaine session de la formation des animateurs, sera close le 1^{er} mai. Cette formation intitulée « Explorer les différentes faces du métier d'animateur de centre social pour consolider son positionnement professionnel et renforcer ses compétences clés » est organisée en partenariat avec le Collège Coopératif Paris (CCP) et Habitat Formation. La plaquette est téléchargeable sur le site www.cpnef.com, dans la rubrique « Formation des animateurs ».

> Sommaire



Focus métiers 2
Animateur

Observatoire 2
*La note de cadrage 2007
emploi - formation*

Actualités CPNEF 3
*Le printemps enfin et les travaux
vont bon train !*

Dernière minute... 3
Relance des contrats aidés

Point de vue 4
Les contrats aidés

Zoom sur 4
*Réforme de la formation
professionnelle :
beaucoup de bruit pour rien ?*



Animateur

Rencontre avec **Nathalie Soufflet, 39 ans, animatrice au centre social La Courte Echelle à Plouzané.**

Pourquoi avez-vous choisi ce métier ?

Etre dans un travail relationnel, amener une petite pierre à l'édifice, soutenir les développements individuels et collectifs, apprendre au contact des publics, sont autant de raisons qui m'ont poussée à devenir animatrice dans un centre social. En plus de cela, c'est un travail dynamique, pas routinier où l'on peut bouger, ce qui correspond bien à mon tempérament.

Quel est votre parcours de formation ?

Après le bac, je suis entrée en BTS communication : ça me permettait d'avoir du temps pour parfaire mon entraînement pompier. Parallèlement, j'ai passé le BAFA à 18 ans, et fait des CLSH (centres de loisirs sans hébergement) pour payer mes études. A 21 ans, suite à une blessure, j'ai dû mettre mes espoirs de devenir pompier professionnel de côté. Je me suis alors lancée dans l'animation où je me suis retrouvée. Pendant 7 ans, j'ai voyagé pour raisons personnelles, et travaillé sans arrêt en CDI à temps partiel ou CDD. Je ne me suis, à cette époque, pas préoccupée d'acquiescer un diplôme de l'animation et on ne m'a pas non plus incitée à le faire. Après toutes ces années, j'ai ressenti des manques, notamment sur la méthodologie de projet. Beaucoup de choses étaient réalisées à la « va vite », sans démarches appropriées. En 1998, le BEATEP « activités sociales et vie locale » m'a permis de vraiment avancer sur la méthode de travail. Le DUT de l'animation, 5 ans plus tard, passé pour la majorité des modules en VAE, m'a donné un niveau bac +2.

Comment envisagez-vous votre avenir professionnel ?

Ca fait 22 ans que je suis animatrice ou coordinatrice (selon les employeurs), en face à face pédagogique avec le public. Depuis 5 ans dans le même centre social, où nous sommes 2 animateurs à mettre en vie un CLSH à visée préventive pour ado, je me pose des questions : le contact avec le public ado ne me donne plus le grand frisson... J'ai l'impression de ne plus m'y épanouir, de ne pas avancer vraiment avec eux. Je me sens de plus en plus éloignée de leur vision de la vie. Peut-être que je vieillis ! J'arrive à un stade charnière de ma carrière d'animatrice. Et pourtant beaucoup de choses continuent à m'intéresser dans ce métier. Deux choix s'offrent à moi : ou je change de métier, ou je change de public ! Je me donne 1 an ? pour réfléchir à cette question et prendre ma décision. La seule chose que je sais, c'est que je n'ai pas envie de bosser toute seule dans mon coin, j'ai besoin de m'inscrire dans un projet d'équipe.

■ Observatoire

La note de cadrage 2008

Chaque année depuis 2001, l'observatoire réalise la note de cadrage emploi formation. Cette étude longitudinale



permet d'avoir une photographie des structures et des salariés de la branche. Cela permet de suivre différents indicateurs et les grandes évolutions.

Une branche professionnelle, c'est quoi ?

Une branche professionnelle regroupe l'ensemble des structures entrant dans le champ d'application d'une convention collective. Négociée entre les organisations syndicales patronales et salariés, la convention collective encadre les relations individuelles et collectives du travail.

Quelles structures composent notre branche professionnelle ?

Nous concernant, les structures qui composent la branche sont des centres sociaux associatifs (CS), des associations de développement social local (ADSL) et, depuis juillet 2007, des établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE). On estime que notre branche est composée d'environ 4000 structures.

Donc la note de cadrage de l'Observatoire étudie l'ensemble des structures et des salariés qui les composent ?

Non pas tout à fait. La note de cadrage est réalisée tous les ans par l'Observatoire, qui recense le nombre de structures ayant cotisé à Habitat Formation, l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de notre branche, et/ou adhérentes au SNAECSCO. En 2007, 1551 structures ont cotisé à Habitat formation. L'étude de l'Observatoire porte sur ces structures. L'adhésion à l'OPCA de EAJE sera significative dans la note de cadrage 2008.

Comment sont réparties les structures dans la branche ?

Nous pouvons constater qu'en 2007 notre branche professionnelle est composée de :

- 60% de centres sociaux,
- 30% d'associations de développement social local,
- 10% d'établissements d'accueil de jeunes enfants.

La morphologie de notre branche est en train d'évoluer. En effet, alors qu'en 2003 nous comptons 83% de CS, nous estimons que lorsque les établissements d'accueil de jeunes

enfants auront fini de rejoindre notre branche (si on considère que le nombre de CS et d'ADSL reste constant), ils représenteront 27% des associations de la branche au profit des EAJE qui devraient représenter plus de 60%.

Ces perspectives ne tiennent pas compte du nombre de salariés par type d'association. Il n'en demeure pas moins que les caractéristiques des centres sociaux et des établissements d'accueil de jeunes enfants sont très différentes en termes de taille, de profil des salariés, de type de contrats. C'est donc l'ensemble des caractéristiques de la branche qui a évolué au fil des ans. Ainsi, il paraît nécessaire que la politique de la branche en matière d'emploi et de formation évolue en conséquence.

En 2007, 64% des associations de la branche employaient moins de 10 salariés équivalents temps plein. Cette tendance va être renforcée par l'intégration des EAJE.

Les salariés de la branche c'est qui ?

Si vous êtes une femme, de 35 ans, non cadre, sur un emploi repère de l'animation, en CDI à temps partiel depuis moins de quatre ans : vous incarnez parfaitement le salarié « type » de la branche !

En effet, on constate que :

- 74% des salariés de la branche sont des femmes,
- 62% sont sur des emplois repères d'animateur, d'assistant d'animation ou d'intervenante technique,
- l'âge moyen dans la branche est de 35 ans,
- 52% des contrats sont à durée indéterminée,
- 69% des salariés sont à temps partiel,
- L'ancienneté moyenne est de quatre ans.

En 2007, 50 000 salariés ont travaillé au moins une journée pour une association de notre branche. Etant donné l'importance du temps partiel, ces salariés représentent 16 500 équivalents temps plein.

On constate un turnover moyen dans la branche



Relance des contrats aidés

Le 23 mars dernier, la CPNEF a été invitée par le haut commissaire à la jeunesse, Martin Hirsch, à participer à une réunion de concertation sur les contrats aidés. Les différents acteurs du monde associatif étaient conviés, notamment la Fédération des Centres Sociaux de France, Habitat Formation, la CPCA, les différents mouvements de l'éducation populaire...

Dans un contexte de crise financière engendrant des problématiques en termes d'emploi et par conséquent une hausse du chômage, le Gouvernement a souhaité relancer les contrats aidés. L'objectif affiché par l'Etat dans le cadre de cette concertation est d'étudier les conditions de réussite des contrats aidés. Pour cela, Martin Hirsch a interrogé les participants sur la mise en place de parcours liant contrat aidé et contrat de professionnalisation, sur la relance des postes FONJEP ainsi que sur l'anticipation des besoins en emploi pour la pérennisation des contrats.

Les participants se sont accordés à dire qu'il est important, voire primordial, de réfléchir en termes de parcours de qualification ou de professionnalisation pour la personne en contrat aidé. Il faudrait donc qu'une place plus importante soit donnée à l'accompagnement, notamment par le biais de financements. Concernant le passage entre contrat aidé et contrat de professionnalisation, si juridiquement il n'y a pas de difficultés, il reste des problématiques liées au financement par les OPCA dans le cadre de la gestion des fonds de la professionnalisation. En outre, il ressort que des liens entre les SPE (Services Publics de l'Emploi) et les OPCA devront être créés et mis en place.

En conclusion de la concertation, le cabinet de Martin Hirsch a proposé la constitution d'un groupe de travail. Différentes questions y seront abordées : quel accompagnement ? Quelle place pour la formation ? Comment OPCA et SPE peuvent travailler ensemble ? Etc. Une réunion en plénier serait organisée dans deux ou trois mois pour voir comment les travaux ont avancés.

Nous ne manquerons pas de vous informer de la suite de ces travaux.

07 emploi - formation

très conséquent, 38%, là où il est constaté que la rotation naturelle du personnel d'une entreprise se situe entre 5 et 15%. Ces mouvements sont les plus importants sur les salariés ayant des fonctions d'animation, catégorie où les proportions de CDD et de temps partiel sont considérables.

Chaque année, la masse salariale de la branche croît de façon importante (10% d'augmentation entre 2005 et 2006 et entre 2006 et 2007).

Cette augmentation s'explique à la fois :

- par l'accroissement des effectifs : l'augmentation du nombre d'associations relevant de la branche (+4%), ainsi que l'augmentation du nombre de salariés dans la branche (+6%) ;
- par l'accroissement des salaires : la hausse de la valeur du point (+1,5%) et l'effet cumulatif de la rémunération individuelle supplémentaire (en moyenne 1% par an).

Le salaire horaire brut moyen des salariés de la branche est de 12,5€ et la pesée moyenne est de 392 points.

Et quid de la formation dans la branche ?

Globalement, on constate une bonne appropriation des dispositifs de formations (plan de formation ou dispositifs de professionnalisation) par les structures associatives et les salariés. Le taux de départ en formation dans la branche est plus élevé que la moyenne nationale dans les PME. L'ensemble des indicateurs de la formation professionnelle (nombre d'associations qui envoient des salariés en formation, nombre de formations suivies, nombre de salariés ayant suivi une formation) augmente de façon régulière depuis plusieurs années.

On peut donc considérer que la volonté des partenaires sociaux de notre branche de développer les compétences des salariés par la formation est assouvie.

Cependant, on constate que les salariés considérés comme les plus fragiles, c'est-à-dire les jeunes, les seniors et les salariés non cadres, sont ceux qui ont le moins accès à la formation.

Ainsi entre 2003 et 2007, si on tient compte uniquement des formations financées sur le plan de formation, on remarque que non seulement de plus en plus de salariés ont pu bénéficier de formations continues, mais que par ailleurs chacun d'eux a pu bénéficier d'un nombre croissant de formations.

	2003	2007	% d'évolution
Nombre d'associations	828	1023	+ 24%
Nombre de salariés	4220	7032	+ 67%
Nombre de formations	3141	5026	+ 60%
Nombre de participants ¹	5340	10234	+ 92%

1. Il y a un décalage entre le nombre de salariés et le nombre de participants car un salarié peut participer à plusieurs formations.

Les données obtenues chaque année dans la note de cadrage emploi formation, réalisée par l'observatoire, doivent servir aux partenaires sociaux dans la définition de la politique emploi formation de la branche.

Par conséquent, dans les mois qui viennent, les différentes données vont être étudiées par les partenaires sociaux de la branche pour, le cas échéant, mettre en place des actions correctives.

La note de cadrage complète est disponible en téléchargement sur la page d'accueil du site Internet : www.cpnef.com.

N'hésitez pas à aller la consulter ! ■

Actualités CPNEF

Le printemps enfin et les travaux vont bon train !

- Travail d'investigation et de réflexion sur les avancées vers une réforme de la formation professionnelle au travers de l'accord national interprofessionnel de janvier 2009 et de ses modes de financement.
- Redéfinition des modes de coopération avec les chefs de projets régionaux afin de définir des axes généraux d'utilisation des enveloppes budgétaires des actions d'intérêt collectives régionales.
- Démarrage du groupe de formation

« animateurs » et étude de la mise en place d'un deuxième groupe.

- Evaluation à froid de la formation des directeurs.

ETUDES A VENIR :

- Evolution du métier d'animateur : réalisée notamment à partir des tables rondes régionales ;
- Etude Petite enfance : Description des établissements d'accueil de

jeunes enfants, la fin de l'annexe 6 de la convention collective et la formation continue. Ces trois thèmes d'études devraient faire l'objet d'une seule procédure de recueil d'informations, dont les résultats seront ensuite déclinés selon les problématiques ;

- La mutualisation des emplois dans le cadre d'organisation employeurs diverses ;
- L'emploi des travailleurs handicapés, l'emploi des seniors et l'égalité hommes/femmes dans notre branche. ■





Les contrats aidés

Extraits d'avis de représentants de la branche, suite à la réalisation en juin 2008 d'une étude sur le poids des contrats aidés (à l'époque en baisse) dans les associations de notre branche. Pour rappel, la loi de finances 2008 prévoyait une baisse de 20% par rapport à 2007.



Jacques Brun,
membre de la CPNEF, CFE-CGC

« Les contrats aidés représentent une aubaine pour beaucoup d'associations de notre branche qui, grâce à ces aides directes ou indirectes, ont pu ainsi trouver un pseudo équilibre et se développer pour remplir au mieux leurs missions en recrutant de cette façon un nombre parfois conséquent de salariés. Mais quid de la pérennité et de la professionnalisation de ces structures qui sont en permanence "sous oxygène" ?

Il convient de reconnaître que par le biais de ces contrats des personnes en grande difficulté, notamment dans les quartiers dits sensibles, ont pu remettre le « pied à l'étrier » de l'emploi. Cette activité économique leur a permis de reprendre confiance en elles et de les insérer dans le monde du travail. [...]

Dans ce contexte, seule une formation qualifiante reconnue constitue un levier pour le développement des compétences individuelles et collectives. Sans une formation digne de ce nom, le contrat aidé n'est qu'un pis aller, un soutien à court terme, donc une mesure artificielle, autrement dit un cache misère. Plus que jamais, nous devons considérer la formation comme le facteur clé de succès qui nous permettra de relever les nombreux défis qui nous attendent. »

Evelyne Baudouin,
membre de la CPNEF, SNAECSO

« Bien souvent, les contrats aidés dans nos structures ont permis des recrutements dans le cadre de véritables projets d'insertion professionnelle, et ce dans un contexte où les financements ne permettent pas d'envisager une pérennisation de l'emploi de chaque personne recrutée.

D'autre part les employeurs forts de leurs expériences en matière d'accompagnement ont su majoritairement rester vigilants sur le nombre de contrats aidés accueillis au sein de leur structure afin de minimiser les risques d'échec. L'effort d'insertion a été centré sur des emplois nécessitant peu de qualification mais il a permis bien souvent de conduire les personnes à devenir acteur de leur projet professionnel et à proposer des parcours de formations adaptés. Cette volonté collective d'accompagnement a permis également de garantir une cohérence de traitement des salariés recrutés en leur garantissant des droits identiques aux salariés permanents, notamment sur les questions de formation. »

Zoom sur...



Réforme de la formation professionnelle : beaucoup de bruit pour rien ?

Après plusieurs séances de négociations entre le mois d'octobre 2008 et le début d'année, les partenaires sociaux sont arrivés à un Accord National Interprofessionnel (ANI) le 7 janvier dernier.

Il est à noter que ce type d'accord est applicable uniquement par les organismes signataires (MEDEF, CG-PME, UPA, CGT, FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC). Notre branche en est donc délogée. Cependant, une loi transposera tout ou partie de cet accord. Elle est attendue pour la fin du premier semestre 2009.

Contrairement à ce que nous pensions, cet accord ne révolutionne pas le système actuel de la formation professionnelle et laisse quelques questions en suspens.

Il s'inscrit dans la lignée de l'ANI de 2003 qui avait permis la création de dispositifs tels que le DIF ou la période de professionnalisation, mais aussi dans celle de l'accord sur la modernisation du marché du travail (janvier 2008), de celui sur la gestion prévisionnelle des emplois (novembre 2008) et de la négociation sur l'assurance chômage. Ce qu'il y a à retenir de cet accord, en dehors du rafraîchissement des différents dispositifs de formation, c'est que les fonds de la formation professionnelle vont désormais servir non seulement au financement de la formation des salariés mais aussi à celle des demandeurs d'emploi. Le leitmotiv de cette réforme étant « sécurisation des parcours professionnels », un FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) va voir le jour et être créé. Par sécurisation des parcours

professionnels, il faut entendre : faciliter la mobilité des actifs (salariés et demandeurs d'emploi) tout en assurant leur employabilité.

L'ambition affichée des partenaires sociaux est de former « chaque année 500 000 salariés supplémentaires parmi les moins qualifiés et 200 000 demandeurs d'emploi de plus ». On peut se demander comment former plus avec les mêmes moyens. Comment habiller Paul, sans déshabiller Jacques ? Mais l'accord n'y répond pas...

Pour compléter cet accord, quatre groupes de travail ont été mis en place. Ils concernent : l'imputabilité des actions de formation, l'optimisation du CIF et du DIF, le regroupement des OPCA et le financement du bilan d'étape professionnelle. Reste à savoir comment le Gouvernement va s'emparer de l'ensemble de ces éléments pour légiférer.

En tout état de cause, il y a fort à parier que notre branche, dans les années voire les mois qui arrivent, doit réorienter sa politique de formation et mettre en place des mesures adaptées. Il se peut que l'accès à la formation soit davantage « balisé » pour permettre aux moins qualifiés d'y accéder.

Nous vous tiendrons informés régulièrement des évolutions à venir. ■



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

Pour télécharger la lettre d'informations : www.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, Jacques Brun, Evelyne Baudouin, Béatrice Thiphaine, Aurélie Rossi • Conception graphique : Monarque Evolution • Impression : Direct Impression • Tirage : 2 500 exemplaires • Dépôt légal : avril 2009 • ISSN 1966-933X