

Des compétences au cœur de vos projets

Avril 2010 • Numéro 5



Lettre d'infos de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation



Une nouvelle loi sur la Formation Professionnelle Continue (FPC)

Au terme de 2 longues années d'attente, la nouvelle loi sur la formation a été promulguée le 24 novembre dernier !

Elle répond en partie à des retards d'application de directives européennes (cf. encadré). Plusieurs mesures impactent les branches professionnelles, et particulièrement la nôtre :

- Un prélèvement de 13% sur les contributions légales est destiné à financer un Fond de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP). Ce fond, abondé par ailleurs par l'Etat, a pour but la formation des « salariés en danger » et des demandeurs d'emploi. Cet effort citoyen de solidarité est couramment pratiqué par notre branche depuis longtemps, et l'instauration de ce fond devrait nous conduire à le solliciter dans nos efforts de formation initiale à l'égard des jeunes (et adultes) recalés par le système. De même, il nous est demandé de porter notre effort de qualification quasiment uniquement sur les publics dits « prioritaires », ce qui devrait nous amener à encourager la formation des salariés les moins qualifiés.

- Une réforme des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), à savoir pour notre branche Habitat Formation, qui devront avoir une action d'accompagnement des entreprises au plus près du terrain.

Pour cela, TOUS les OPCA devront présenter de nouveaux dossiers d'agrément à l'Etat avant 2012. Si Habitat Formation n'atteint pas le seuil de collecte qui sera prochainement fixé par décret, les partenaires sociaux devront donc réfléchir à la possibilité de rejoindre un nouvel OPCA.

Cette démarche est étroitement liée à un travail sur l'identité de notre branche. Notre identité étant impactée aujourd'hui par des questions de fonds que nous pouvons résumer sommairement :

Souhaitons-nous devenir uniquement des fournisseurs de prestations comme les autres, pleinement dans l'économie de marché ou être des acteurs innovants dans la couverture de besoins sociaux pleinement ancrés dans leurs territoires ?

Cette question a pour corollaire la définition de notre politique de branche : Qui qualifier pour demain ? Sur quels métiers ou quels types d'emplois ? Dans quel environnement ? A quel niveau ?

C'est pourquoi les partenaires sociaux de la branche professionnelle, avec l'appui du réseau des référents régionaux travaillent sur les métiers et les fonctions, mettent en place ou soutiennent des formations nationales ou régionales et définissent les diplômes prioritaires de la professionnalisation.

Par ailleurs, la loi préconise que les CPNEF (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation) travaillent d'avantage sur le « E » de Emploi...

C'est ce que nous tentons déjà de faire au travers de l'Observatoire de branche depuis quelques années afin de vous donner, en tant que structures, un vue d'ensemble de certains sujets qui nous semblent primordiaux. A titre d'exemple, nous pouvons citer : l'étude sur les fonctions (ex comptable), l'étude en cours sur le partage de l'emploi, plus communément appelée par nos financeurs « mutualisation » ou encore l'étude sur l'évolution du métier d'animateur.

Votre contribution aux débats en cours serait un plus !!!!!

N'hésitez pas à réagir en nous écrivant à : reagir@cpnef.com

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

La législation et la formation

2000 : accords de Lisbonne - directive « Flexibilité » et son corollaire la « sécurisation des parcours »
2001 : conférence de Bologne - directive sur « la formation et l'orientation tout au long de la vie (pour un emploi de qualité) », comprenant l'enseignement dit initial et la formation des enseignants
2003 : Accord National Interprofessionnel (ANI) et loi sur la formation professionnelle (DIF, Professionnalisation)
2009 : ANI et loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie
D'ici 2012 ? Une nouvelle loi pour appliquer totalement la directive européenne ?

> Appel à témoins



Avez-vous déjà visité le site internet de la CPNEF pour trouver de l'information ? Avez-vous obtenu

ce que vous cherchiez ? Globalement, qu'en avez-vous pensé ? Votre avis nous intéresse !

En effet, en 2010, la CPNEF prévoit de repenser son site internet pour simplifier les recherches (principalement les vôtres !) et faciliter l'accès à l'information.

Pour comprendre vos besoins ou attentes et ainsi mettre en place un outil qui y réponde, nous recherchons des volontaires pour constituer un groupe de travail sur la mise en place et la navigation sur le futur site.

La première réunion aura lieu **le lundi 03 mai à Paris de 14h30 à 17h00.** Si vous souhaitez participer à ce projet, merci de nous adresser un e-mail à l'adresse : reagir@cpnef.com

Les frais de transport liés à votre participation à ce projet seront pris en charge par la CPNEF.

> Sommaire



Focus métiers 2
*Témoignage
secrétaire/accueil*

Zoom sur... 2
*La loi relative à l'orientation
et à la formation professionnelle
tout au long de la vie*

Du côté des régions 3
Vos relais à la loupe

Programme Observatoire 4
*Le programme de travail
de l'Observatoire des emplois et
des qualifications de notre branche.*

Observatoire 4
*Le partage de l'emploi :
quelles formes possibles ?*



Secrétaire/accueil

Rencontre avec
Claudine Graillot,
secrétaire/accueil depuis
26 ans au centre social
la Courte Echelle à Plouzané.

Pourquoi avez-vous choisi ce métier ?

Je ne l'ai pas choisi ! J'étais en 2ème première année de fac, en attendant de trouver un boulot, plutôt dans le commerce. Et dans le journal j'ai vu une annonce pour un poste de secrétaire dans le centre social qui se créait. J'ai postulé... bien que ne connaissant rien au secrétariat et n'ayant aucune idée de ce qu'était un centre social. C'était il y a 26 ans. Je pense que j'ai été choisie parce que je m'étais investie bénévolement dans une association de l'animation jeunesse pour faire de la comptabilité.

Est-ce que tu choisirais ce métier maintenant ?

Sans aucun doute, il n'y a pas beaucoup de boulot où on ne va pas à reculons ! Je ne sais jamais ce qui va se passer dans une journée. Et à la fin, j'ai rarement fait ce que j'avais prévu. J'aime le contact avec les gens, la diversité de mes activités. Ça va du renseignement à l'écoute, en passant par l'orientation, les travaux de bureautique. Il y a des moments de folie où tout arrive en même temps : les 2 lignes sonnent, 5 personnes veulent des renseignements, la photocopieuse tombe en panne, il faut finir de taper le projet... Et il y a des moments calmes ! Je suis aussi là pour soutenir les administrateurs, leur rappeler les échéances, travailler avec l'équipe sur les projets.

Quel est ton parcours formation ?

J'ai fait un bac G3 (commerce) puis j'ai commencé un DEUG d'Administration Economique et Sociale à la fac. Une fois en poste, j'ai participé à des formations courtes sur la comptabilité des associations, l'outil informatique, l'accueil, certains logiciels. Mais j'ai surtout appris sur le tas, j'ai beaucoup évolué. Je crois que l'âge n'y est pas pour rien pour acquérir la qualité d'écoute, la patience, la discrétion, le décodage.

Comment envisagez-vous votre avenir professionnel ?

Je n'ai pas envie de quitter ce boulot, je m'y sens bien ! Il est assez varié, je ne m'y ennue pas et j'ai l'impression de progresser. Si je perdais mon emploi, le seul truc qui me tenterait serait d'ouvrir un petit restaurant ou une coopérative bio. Mais si je devais dire dans quel sens je voudrais qu'il évolue, et bien ce serait en prenant plus de temps avec les gens que j'accueille. Et pouvoir travailler encore plus avec les bénévoles. Je crois que finalement c'est ça qui me branche le plus : travailler avec des gens qui sont engagés et passionnés par ce qu'ils font.

Zoom sur...

La loi relative à l'orientation professionnelle tout au

Nous vous en avons parlé dans les dernières lettres d'informations mais maintenant ça y est ! La loi relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie a été adoptée, le 24 novembre dernier. Le premier trimestre de l'année 2010 a été ponctué par la promulgation de différents décrets d'application permettant de mettre en musique cette loi.

Pour mémoire, elle fait suite à deux années d'études, d'échanges, de débats avec les différents acteurs du système de la formation professionnelle continue. Nous avons pendant quelque temps pensé que le système serait profondément réformé. Mais ce n'est pas le cas, car même si cette loi permet le « rafraichissement » d'un certain nombre de dispositifs, elle ne permet pas de donner beaucoup plus de clarté sur ces derniers. Les points essentiels portent sur la portabilité du droit individuel à la formation (DIF) et sur la création du Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, permettant notamment de financer la formation des demandeurs d'emploi.

Un rafraichissement des dispositifs de formation

Plan de formation, contrats et périodes de professionnalisation ainsi que Congé Individuel de Formation (CIF) évoluent.

1. Plan de formation

La catégorisation du plan de formation se fait maintenant selon deux rubriques :

- **catégorie I** : adaptation/évolution de l'emploi
- **catégorie II** : développement des compétences

Cela a un impact sur :

- la présentation du plan de formation au comité d'entreprise : les actions de catégorie I s'inscrivent dans le cadre de l'obligation de l'entreprise d'adapter le salarié au poste de travail et de veiller à sa capacité à occuper un emploi. Celles de la catégorie II sont facultatives et peuvent être proposées au salarié qui n'est pas tenu de les suivre.
- le régime des formations hors temps de travail : étant donné qu'elles sont imposées par l'employeur, les heures liées à des actions d'adaptation/évolution de l'emploi (catégorie I) seront du temps de travail effectif. Par conséquent, elles généreront des heures supplémentaires lorsqu'elles seront effectuées hors temps de travail. Par contre, les actions de formation relevant du développement des compétences (catégorie II) qui sont suivies

hors temps de travail seront considérées comme un temps particulier de formation. Celui-ci ouvrira droit au versement de l'allocation formation, dans la mesure où il excède le champ du contrat de travail et qu'il requière l'accord du salarié.

En outre, de nouvelles dépenses vont pouvoir être imputables sur le plan de formation. Il s'agit notamment des frais liés à la participation à des jurys d'examen ou de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). La CPNEF va étudier les nouvelles possibilités offertes par la loi cette année afin d'élargir, si nécessaire, les règles de fonctionnement du compte de groupe.

2. Contrats et périodes de professionnalisation

Sur le fond rien ne change ! Il est à noter cependant que :

- la durée de droit commun d'un contrat de professionnalisation est portée de 12 à 24 mois pour les bénéficiaires des minima sociaux, pour les personnes ayant bénéficié d'un CUI (Contrat Unique d'Insertion) et pour les personnes qui n'ont pas validées un second cycle de l'enseignement supérieur et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.
- Les salariés bénéficiant d'un CUI à durée déterminée pourront accéder aux périodes de professionnalisation.

3. Congé Individuel de Formation (CIF)

A présent, le salarié aura la possibilité de réaliser un CIF en dehors de son temps de travail. Il n'aura donc pas besoin de recueillir l'autorisation d'absence de son employeur. Ce dernier ne devra donc pas verser l'allocation formation.

4. Droit Individuel à la Formation (DIF)

Cette nouvelle loi sur la formation instaure la portabilité du DIF. Ainsi, le DIF est attaché au salarié et non plus à l'entreprise. Le salarié conservera donc les droits acquis au titre du DIF et pourra en bénéficier lorsqu'il sera demandeur d'emploi (l'OPCA dont dépend son ancien employeur pourra financer le DIF dans la limite de 9,15 fois le nombre



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

Aquitaine : La formation « Animation Globale » (Pyrénées-Atlantiques) et l'accompagnement à la VAE du DE EJE débuteront début avril. Une session de formation régionale « Paroles partagées » est prévue en mai.

Bourgogne : Une nouvelle session de formation « Référents famille » a débuté. Des actions de sensibilisation à la GPEC se dérouleront tout au long de l'année.

Bretagne : Lancement de la formation-action « Utilité sociale et enjeux de territoire » : 2 groupes de salariés et administrateurs ont démarré en février. Cette démarche vise à construire une pratique de l'évaluation de l'utilité sociale pour valoriser les projets des centres au regard des enjeux sociaux.

Ile de France : Une nouvelle promotion "BPEPS-Animation sociale" doit démarrer en septembre 2010. Ce diplôme est initié par le réseau des centres sociaux d'Ile de France et conduit par les CEMEA Infop. Pré-inscriptions jusqu'au 15 mai 2010. Renseignements auprès de S. Morlet (fcs92) 01 47 21 67 92

Lorraine : Rencontre régionale des acteurs lorrains sur la thématique "Parcours professionnels dans la branche des acteurs du lien social et familial" : partage d'information sur les moyens existants, coopérations à élaborer, en présence de l'OPCA, de la branche, du référent régional, de la DRTEFP, des missions "insertion professionnelle" et "vie associative" du Conseil Régional.

Nord Pas de Calais : Le Contrat d'Etude Prospective (CEP) concernant la gestion de l'emploi et des compétences dans la région touche à sa fin, le rapport final devrait être rendu lors d'un comité de pilotage en avril.

Pays de la Loire : Etude sur la faisabilité d'un projet de formation est en cours : « Devenir acteur de son parcours, de l'habitant à l'administrateur d'une association de développement social local: quelles en sont les méthodes et outils ? » Une enquête sur l'emploi et la formation pour les associations petite enfance est en voie de finalisation. Si vous n'avez pas encore renvoyé le questionnaire, il n'est pas trop tard !

Poitou-Charentes : Le programme des actions mises en place en 2010 dans le cadre de l'ADEC signé avec la DIRECTTE (ex-DRTEFP) sera disponible dès le mois d'avril.

Provence Alpes Côte d'Azur : Un nouvel ADEC a été signé avec la DIRECTTE (ex DRTEFP) pour une durée de trois ans. Il permettra de financer des BPEPS, des DEJEPS et des VAE DEAP et BPEJES.

Rhône-Alpes : Dans l'Ain, une formation « Animateur de projet » se déroulera en mai. Huit stagiaires ont entamé un DESJEPS avec l'ARFATSEMA. Une étude sur l'animation sociale est en cours avec la DRJSCS.

Formation et à la formation tout au long de la vie



d'heures acquises) ou lorsqu'il sera salarié d'une nouvelle entreprise (c'est alors l'OPCA dont dépend le nouvel employeur qui pourra financer le DIF).

5. La création du Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)

Les principaux objectifs du FPSPP sont de sécuriser les parcours professionnels, favoriser le maintien et le retour à l'emploi. Concrètement, le FPSPP soutiendra les projets de développement de compétences et de qualification ainsi que les actions de formation prioritaires.

Une convention-cadre entre les partenaires sociaux gestionnaires du FPSPP et l'Etat va très prochainement être signée. Elle permettra de définir les axes de formations ainsi que les publics prioritaires.

Le FPSPP est abondé par l'Etat et par une contribution prélevée auprès des OPCA sur la participation des entreprises à la formation professionnelle. Le taux FPSPP n'est pas une contribution supplémentaire pour les entreprises mais un prélèvement sur leur participation au titre de la formation profes-

sionnelle des salariés. Ce sont les OPCA qui reversent cette contribution au FPSPP selon un taux défini annuellement par les partenaires sociaux, qui varie entre 5% et 13% de la collecte. Pour l'année 2010, ce taux est fixé à 13% des contributions légales versées par les entreprises au titre de la formation professionnelle.

Dans notre branche, pour les associations adhérentes au compte de groupe, cela ne changera rien aux montants des droits ouverts au titre du plan de formation (cf. courrier qui vous a été envoyé par Habitat Formation en janvier dernier).

D'autres dispositifs ont été mis en place pour faciliter l'accès à la formation et la sécurisation des parcours professionnels. On peut citer à ce titre : le bilan d'étape professionnel ou l'entretien professionnel à 45 ans.

Les partenaires sociaux de notre branche sont en train d'étudier les différentes dispositions de cette nouvelle loi dans le but de conclure un accord dans le courant de l'année 2010. Nous vous tiendrons informés des différents changements que cela pourrait engendrer. ■



Comme chaque année, la CPNEF a défini le programme de travail de l'Observatoire des emplois et des qualifications de notre branche.

Voici les études qui ont été retenues :

• **Petite enfance :**

Réalisation de la finalisation de l'étude débutée en 2009 sur les établissements d'accueil de jeunes enfants. Une synthèse sera publiée à la fin du premier semestre. Elle présentera : les différentes phases de l'étude et notamment des éléments de présentation des établissements et de leurs différents fonctionnements, un zoom sur les salariés de ces associations, et une description de leurs pratiques et besoins en formation continue.

• **Animateur :**

Réalisation de la dernière phase de l'étude sur l'évolution du métier d'animateur entamée en 2009. Les résultats de cette étude qualitative devraient constituer pour la CPNEF un outil pour positionner la politique emploi formation à venir.

• **Partage de l'emploi :**

Lancement d'une étude avec le cabinet Cirèse sur les solutions de mutualisation de l'emploi, leurs avantages et leurs limites (détails dans l'article ci-contre)

• **Note de cadrage emploi formation :**

Actualisation de la note de cadrage emploi formation annuelle qui permet d'avoir des données année après année sur l'évolution de l'emploi et de la formation au sein de la branche professionnelle.



Le partage de l'emploi : quelles formes possibles ?

En 2010, les partenaires sociaux ont souhaité lancer une étude sur le partage de l'emploi et ses différentes formes de mutualisation. Pour cela, ils ont mandaté le cabinet Cirèse.

Il lui a été demandé de réaliser un état des lieux du partage de l'emploi

dans la branche tant au niveau des formes d'organisation que des types d'emplois mutualisés. Le cabinet devra ensuite regarder si d'autres formes sont envisageables puis procéder à une analyse comparative critique de ces différentes formes afin d'identifier les avantages et les inconvénients de chacune d'entre elles.

Les solutions existantes seront analysées au regard de l'impact sur : l'emploi, le projet associatif, le déroulement de l'activité, la relation partenariale sur le territoire et l'aspect économique et financier.

L'objectif final est de pouvoir diffuser aux associations de la branche professionnelle un outil facilitant la réflexion dans le choix de mise en œuvre ou non de solutions de partage de l'emploi. Cela pourrait être un moyen pour vivre la mutualisation comme une démarche active, voire proactive, plutôt que subite, voire imposée, par certains de nos partenaires financiers. Il sera donc nécessaire de cerner les conditions favorables. Cette étude aura aussi pour vocation d'être communiquée à nos partenaires institutionnels et financiers.

Cette étude devra répondre à un certain nombre de questions, parmi lesquelles :

- Les solutions de partage de l'emploi peuvent-elles permettre de consolider l'emploi au sein de la branche ?
- Permettent-elles d'améliorer les conditions d'emploi des salariés ?
- Peuvent-elles favoriser des parcours professionnels et des départs en formation ?
- Plus particulièrement, peuvent-elles être des solutions pour sécuriser les parcours professionnels des salariés en stabilisant/pérennisant les emplois, notamment en augmentant le nombre d'heures de travail et en permettant la mise en place de parcours professionnalisants ?
- Les solutions de partage de l'emploi permettent-elles toujours de réaliser des économies d'échelle ?
- Quelles conséquences pour l'association et pour les salariés de la mise en place de système de mutualisation ?



Grâce aux échanges avec le réseau des référents régionaux ainsi qu'avec les fédérations nationales (FCSF et ACEPP), le cabinet CIRESE a pu identifier différentes actions ou expérimentations qui pour une douzaine d'entre elles feront l'objet de monographies. Elles seront réalisées au cours des mois de mars et avril.

Cette étude devrait être finalisée à la fin du premier semestre 2010. Nous ne manquerons pas de vous communiquer les résultats. ■



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, Thierry Laquittant, Pascale Bernard, Béatrice Thiphaine, Aurélie Rossi • Conception graphique : Monarque Evolution • Impression : Direct Impression • Tirage : 2 500 exemplaires • Dépôt légal : septembre 2009 • ISSN 1966-933X