

Abondement sur le CPF

Depuis le 1er juillet et jusqu'à la fin de l'année, Uniformation abonde sur les fonds mutualisés du compte personnel de formation (CPF) et sans limitation de durée tous les dossiers reçus au titre du CPF pour lesquels la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures sur le compte personnel de formation du demandeur.

Attention, pour bénéficier de cet abondement exceptionnel pour 2015 et 2016, les demandes devront être formalisées auprès des services Uniformation avant le 20 décembre 2015.

La CPNEF vous invite à mobiliser ce dispositif, pour vos projets de formations. Retrouvez toutes les informations concernant le CPF et la liste de la branche des formations éligibles au CPF sur notre site www.cpnef.com.

Nouvel accord sur le temps partiel

L'année dernière, l'Observatoire de la branche vous interrogeait sur le temps partiel. Vous avez été 848 à nous répondre et nous vous en remercions encore.

En janvier 2015, les résultats de cet « Etat des lieux préparatoire à la renégociation de l'accord sur le temps partiel » ont pu être diffusés. Ils ont permis aux partenaires sociaux de la Commission Paritaire Nationale de Négociation (CPNN) de travailler sur un nouvel accord de branche.

Signé le 15 juin, cet accord vient d'être étendu par le Ministère du travail. Par conséquent, depuis le 22 octobre, tout nouveau contrat conclu pour un salarié à temps partiel peut bénéficier des dérogations prévues par l'accord de branche.

Celui-ci permet aux employeurs appliquant la convention collective Alisfa de déroger à la durée minimale légale de 24 heures, selon certaines conditions (taille de la structure et emploi repère).

Zoom sur...

Reconduction pour 2016 des financements exceptionnels de la CPNEF

Analyse des pratiques

La notion d'analyse des pratiques professionnelles se définit comme l'accompagnement par un professionnel qualifié pour bénéficier d'un soutien, écouter et être entendu, dire et nommer son activité professionnelle, décrire et analyser des situations professionnelles précises...

Cette action n'est pas éligible à la formation professionnelle continue. Reconnaissant son importance pour les salariés de la branche, la CPNEF a mis en place depuis plusieurs années un financement permettant une prise en charge exceptionnelle.

Il faut noter que les fonds sur lesquels sont financées les actions d'analyse des pratiques professionnelles ne sont pas extensibles, alors que les besoins des structures et des salariés ne faiblissent pas ! C'est pourquoi des plafonds de prise en charge et des limitations sont instaurés.

En 2016, la CPNEF pourra rembourser les actions d'analyse des pratiques professionnelles dans la limite de 1200€/structure, avec un coût maximum de 200€/jour/stagiaire.

Ce dispositif ne sera ouvert qu'aux structures n'ayant pas précédemment bénéficié d'un financement similaire sur 2014 et/ou 2015, et ce, quelle que soit la somme accordée.

Colloque et conférence

La prise en charge exceptionnelle de la participation à des colloques ou conférences est également renouvelée.

Les actions éligibles à ce financement sont toutes les actions d'information collective sur les thèmes de l'animation globale, la petite enfance, la gestion associative, le développement social local...

Pour 2016, le plafond de prise en charge a été fixé à 200€/jour/stagiaire. Les formations suivies par les bénévoles peuvent également être financées, dans la limite de 3 journées par bénévole/an/structure.

Actions d'Intérêt Collectifs Régionales

Les AICR sont des actions de formation demandées soit par un regroupement d'employeurs, soit par une fédération, une union ou une structure porteuse de la demande pour plusieurs structures. Elles sont dispensées par des prestataires de formation extérieurs au regroupement d'employeurs, à la fédération, à l'union ou à la structure qui en fait la demande. Les AICR entrent dans la définition légale d'une action de formation au sens du code du travail.

En 2016, la prise en charge est plafonnée à 1 100€ par jour dans la limite de 5 jours et/ou 35 heures.

Toutes les conditions de prise en charge sont disponibles sur notre site www.cpnef.com ainsi que les formulaires, rubrique « financements exceptionnels 2016 ».

A vous de jouer ...

Pour être certain de recevoir les communications de la CPNEF, adressez-nous vos coordonnées : nom, prénom, fonction, structure de rattachement (raison sociale, adresse, complété de votre numéro d'adhésion à Uniformation) ainsi que votre courriel. N'hésitez pas : cpnef@cpnef.com

Pour télécharger la lettre d'information : www.cpnef.com

CPNEF - Snaesco : 18/22 avenue Eugène Thomas • 94276 LE KREMLIN BICETRE - Tél. 01 58 46 13 45 • Syndicat employeur : Snaesco - Syndicat des 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) - CFEGCG (Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CNTS Action sociale) • Directeur de la rédaction : Evelyne Baudouin • Rédactrice en chef : Sédalom Folly • Rédacteurs : Evelyne Baudouin, Natacha Ducazeux, Aurélie Peltier • Conception graphique : Monarque Evolution • Impression : Accent Tonic • Tirage : 4 450 exemplaires • Dépôt légal : Novembre 2015 • ISSN : 1966-933X



Des compétences au cœur de vos projets

Novembre 2015 • Numéro 21

Lettre d'info de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation

La formation professionnelle, bien plus qu'une obligation, Une nécessité !

Il y a 45 ans, la loi posait le principe d'une obligation de dépenses en formation professionnelle pour les entreprises. La loi de mars 2014 introduit une obligation de former alors même que les fonds de la formation professionnelle continue sont en baisse. L'heure est à la rigueur et l'optimisation des dépenses dédiées à la formation devient un enjeu stratégique.

Consacré à la mise en œuvre opérationnelle de la loi, 2015 nous a tous malmené : nouvelles règles financières, diminution des fonds, nouveaux dispositifs, ce qui n'a pas eu cependant de diminuer l'appétence de nos structures à initier des démarches de formations. La formation est donc bien plus qu'une simple obligation : c'est une véritable nécessité !

L'engagement pour la formation et la qualification est inscrit dans nos gènes pourrait-on dire ! Ainsi, dans un contexte de budgets contraints, il ne faut donc pas transmuter mais nous acculturer à de nouvelles façons de penser « dépenses de formation ».

Les dispositifs financiers d'actions d'intérêt collectif créés par la branche professionnelle ont été précurseurs dans ce domaine, ils nous font la démonstration qu'il est possible de former un plus grand nombre en rationalisant les dépenses, et vous avez été nombreux à les plébisciter.

Pour 2016, la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche professionnelle ALISFA continue à vous soutenir dans vos projets par le maintien des dispositifs exceptionnels et par la recherche active de co-financements auprès de nos différents partenaires.

La responsabilité de l'efficacité de l'ingénierie financière de la formation est désormais l'affaire de tous, pouvons-nous l'imaginer ensemble ?

Evelyne BAUDOIN
Présidente de la CPNEF

> Infos

Demande de remboursement

La date butoir du 31 janvier 2016 approche pour l'envoi de vos demandes de remboursement pour les actions 2015.

Pour un meilleur traitement de vos remboursements, pensez à renvoyer dès à présent vos dossiers à :

• Pour les actions d'analyses de pratiques et les colloques, à : CPNEF 18-22 avenue Eugène Thomas 94276 Le Kremlin Bicêtre Cedex

• Pour toutes les actions éligibles au plan de formation à Uniformation via votre espace privé sur le site d'Uniformation www.uniformation.fr

> Sommaire

- Focus métiers..... 2
- Rencontre avec Duplessis Cécilia, visiteuse de convivialité
- Observatoire.....2
- Professionalisation et tutorat
- Du côté des régions 3
- Vos relais à la loupe
- Zoom sur 4
- Financements exceptionnels 2016
- Actualités 4
- Abondement sur le CPF et nouvel accord sur le temps partiel



Visiteur de convivialité : Un nouveau métier

Rencontre avec Cécilia Duplessis, visiteuse de convivialité au Centre Social Rural de Lamorlaye

Quel est votre parcours ?

Avant d'avoir une première expérience en animation auprès des jeunes enfants, j'ai fait des études dans des domaines qui m'intriguaient comme la psychologie, l'art ou la philosophie. Ensuite, j'ai suivi une formation d'assistante de direction bilingue anglais, dans l'idée de trouver un emploi stable. L'animation ayant été ma meilleure expérience professionnelle. Je n'ai pas hésité lorsque s'est présenté le poste de visiteuse de convivialité, qui consiste globalement à de l'animation au domicile des personnes âgées afin de briser leur isolement et donner du temps à la relation humaine.

Pourquoi avez-vous choisi ce métier ?

C'est un métier en pleine construction (ce qui le rend encore plus intéressant !). Jeter les bases d'un métier et voir son potentiel est une expérience inouïe ! L'important pour moi est d'être en contact avec la personne, participer à son épanouissement et faciliter les actes de la vie courante. De plus, j'aime écouter les gens, ce dont les personnes âgées ont grand besoin.

Comment envisagez-vous votre avenir ?

Il m'a été proposé de suivre une formation d'animateur en gérontologie d'une durée de 945 heures dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Ce qui me permet d'acquérir des compétences en coordination. J'aimerais que ce métier acquiert ses lettres de noblesse pour que ce qui a été initié puisse perdurer et s'amplifier. Nous avons besoin d'être plus connus et reconnus pour l'action que nous menons auprès des personnes âgées esseulées dans nos villes et nos campagnes. Chaque jour, je construis l'avenir du métier, et je voudrais le suivre encore longtemps !

Professionnalisation et tutorat

Les employeurs de la branche ont depuis longtemps recours aux contrats aidés (CUI, emplois d'avenir, contrats de professionnalisation et d'apprentissage) qui impliquent un processus de professionnalisation et d'accompagnement au sein des structures. L'actualité politique de ces dernières années remet au centre des débats tous ces dispositifs : création des emplois d'avenir, obligation de désigner un tuteur pour les contrats de professionnalisation et réforme de l'apprentissage. Ces enjeux de professionnalisation des jeunes posent plusieurs questions pour la branche. Pour y répondre, deux études ont été réalisées : la première, en 2014, sur le tutorat et la seconde, en 2015, sur l'apprentissage.

Le tutorat

De nombreuses associations de la branche recourent à des contrats aidés. Les deux principales raisons pour expliquer ce choix sont la volonté de concrétiser un engagement social en matière d'insertion professionnelle des jeunes (87 %) et de bénéficier d'un renfort de personnel à « moindre coût » (51 %). L'embauche d'un salarié sur un contrat aidé implique un accompagnement interne, le plus souvent formalisé avec la désignation d'un tuteur au sein de la structure.

Dans 80 % des associations interrogées pour cette étude, la fonction de tuteur est occupée par le directeur. Cependant, le tutorat est souvent partagé entre plusieurs salariés et cela que le tuteur soit directeur ou pas. Notons que 29 % des tuteurs sont des salariés à temps partiel et que la part de tutorat partagé est sensiblement plus élevée lorsque le contrat n'intègre pas de formation.

Lorsque le contrat est associé à une formation, il s'agit le plus souvent d'une formation diplômante. Les deux principaux diplômes suivis dans le cadre des contrats aidés sont le CAP Petite Enfance et le BP JEPS. Plus que le type de contrat, le fait que le tuteur suive ou pas une formation diplômante semble être le facteur qui impacte le plus les pratiques de tutorat. Celles-ci sont en effet plus formalisées : avec des objectifs définis par les organismes de formation, des outils de suivi et un investissement du tuteur différent (une plus grande prise de recul et plus de facilité à se projeter au-delà de son contrat).

Le synonyme le plus souvent utilisé pour décrire le rôle de tuteur est celui de « guide ». La moitié des associations ayant répondu à l'enquête déclarent que le tuteur a suivi une formation sur cette mission. Les deux principales raisons évoquées pour expliquer la non-formation sont le manque de temps, notamment pour les directeurs

occupant la fonction de tuteur, ainsi que le manque de besoin : les salariés évoquent une expérience antérieure d'encadrement qui peut être réinvestie.

En septembre 2012, 33 apprentis embauchés par des structures de la branche commencent leur formation dans trois régions (Languedoc-Roussillon, Ile-de-France et PACA).

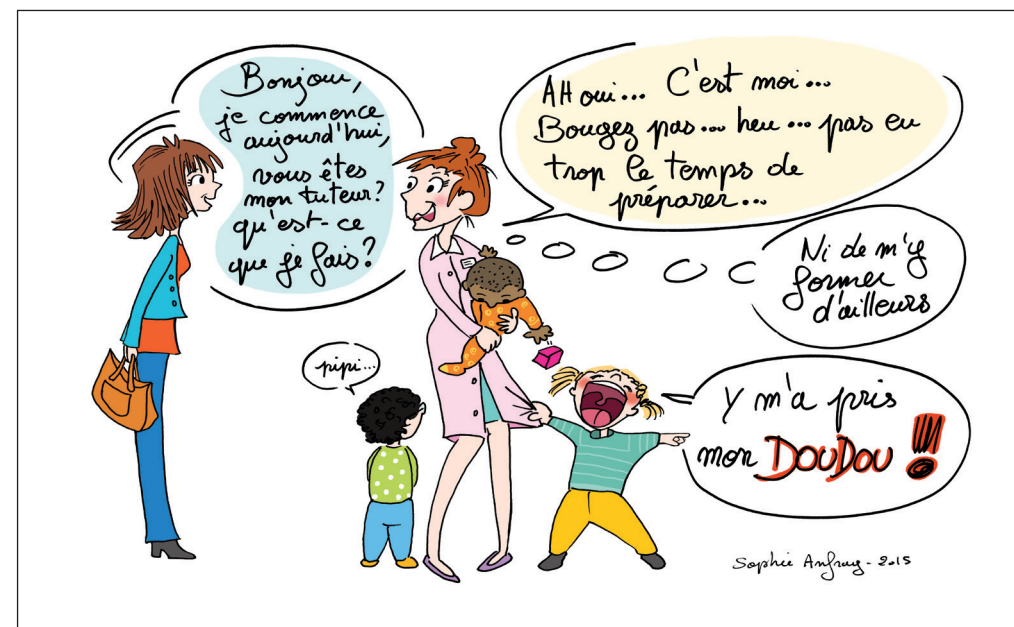
Ce dispositif doit en effet être bien compris, mais également pensé par les employeurs et la direction, avant même le recrutement. La place de l'apprenti est à définir et à expliquer à l'équipe. La formation en alternance implique une gestion des temps de présences et d'absences au sein de la structure qui a parfois pu poser problème lorsque les équipes en place étaient en sous-effectifs.

Si l'accompagnement de l'apprenti est évident puisqu'il fait partie intégrante du dispositif, celui du maître d'apprentissage est tout aussi important. Par manque de disponibilité, la majorité des salariés n'ont pas pu suivre la formation de maître d'apprentissage qui leur a été proposée. La problématique du temps est revenue constamment au cours des différents entretiens avec les professionnels. Accueillir un apprenti induit de dégager du temps au maître d'apprentissage sur ses missions quotidiennes, pour lui permettre d'accompagner et de suivre l'apprenti dans de bonnes conditions.

Pouvoir échanger avec des pairs ou des formateurs tout au long des trois ans est également un besoin des maîtres d'apprentissage. Ces derniers, notamment au sein des petites structures, se sentent parfois isolés et apprécient tous les « espaces d'échanges » qui peuvent leur être proposés dans le cadre de cette fonction.

Les résultats de ces études offrent aux partenaires sociaux des pistes de réflexion pour les prochains débats de la CPNEF. Les deux évaluations mettent notamment en avant un besoin de faire évoluer les pratiques de formation pour les tuteurs/maître d'apprentissage, de mieux ou plus diffuser les informations sur les dispositifs, leur fonctionnement, les aides disponibles, ainsi que sur les outils déjà existants.

Retrouvez les études sur le site www.cpnef.com, dans la rubrique Observatoire. ■



La première difficulté dans la pratique du tutorat, citée par 90 % des associations, est le manque de disponibilité. Le recours au tutorat partagé et aux heures supplémentaires sont les deux pratiques citées pour faire face à cette difficulté.

L'apprentissage

Suite à des besoins et des questionnements exprimés par les associations, notamment avec l'entrée dans la branche des établissements d'accueil de jeunes enfants, la CPNEF s'empare de la question de l'apprentissage en 2010. Consciente des besoins en emploi sur le métier d'éducateur de jeunes enfants (EJE) et du fait que la formation pour obtenir ce diplôme ne peut pas être réalisée sur un contrat de professionnalisation*, les partenaires sociaux prennent la décision de financer, à titre expérimental, trois promotions d'apprentis sur la formation d'EJE.

En juin 2015, la formation arrivant à son terme, la CPNEF mandate l'Observatoire de la branche pour réaliser une étude permettant de mesurer les impacts et les effets de cette action.

Si la majorité des acteurs interrogés ont un avis très positif sur le dispositif de l'apprentissage, certaines difficultés ont néanmoins été rencontrées au sein des structures. La communication entre et envers les différents acteurs impliqués dans la mise en place de l'apprentissage et la problématique du temps nécessaire pour mener à bien les missions d'un maître d'apprentissage sont les deux principaux points qui ressortent de cette évaluation.

Une meilleure connaissance de l'apprentissage, de son fonctionnement et des droits des apprentis aurait probablement permis d'atténuer certaines difficultés rencontrées.

* Les formations éligibles sur le contrat de professionnalisation ne peuvent excéder deux ans de formations, tandis que celles sur les contrats d'apprentissage peuvent durer jusqu'à trois ans. La formation pour obtenir le diplôme d'éducateur de jeunes enfants dure trois ans.



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

Auvergne

5 AICR (Actions d'Intérêts Collectifs Régionales) ont permis à 69 salariés d'associations de la branche, de bénéficier d'une formation sur l'une des thématiques suivantes : Les soins continus en crèche, la Loi 1901 et l'accompagnement des associations, Corps d'adultes et corps d'enfant, et pour finir l'Etablissement du compte de résultat et du bilan comptable. Angélique Clément 04 73 37 83 28

Bourgogne

Une formation « sensibilisation à l'approche de la santé communautaire » destinée aux professionnels et bénévoles des centres sociaux est proposée. 3 sessions de 3 jours sont programmées avant fin 2015. Dominique Ovide 03 86 61 58 30

Champagne Ardenne

En partenariat avec l'IRTS, la fédération des centres sociaux Ardennais met en place 2 formations sur les écrits professionnels et la fonction managériale des responsables de secteurs. Une étude est en cours sur l'accès à la formation professionnelle dans les associations de moins de 20 salariés. Une rencontre va avoir lieu en décembre avec les centres sociaux de la marne afin d'échanger sur la question de la formation professionnelle. Joaquim Carvalho 06 41 90 48 68

Pays de la Loire

Le cabinet Geste vient de finaliser une étude sur la mise en œuvre d'un plan de développement des emplois et des compétences de la Branche en Pays de la Loire. L'étude sera mise en ligne sur le site de l'Union régionale des centres sociaux. Le comité de pilotage et le cabinet se sont réunis le 06 novembre dernier pour réfléchir aux contours d'un plan de GPEC régional.

Poitou Charentes

Plusieurs actions ont été menées : - des guides « faire vivre le document unique », « Sensibilisation sur les troubles musculo-squelettiques », - des formations : « représentant employeur et salarié élu », « développer une politique de prévention des risques professionnels ». Afin de mieux connaître la perception actuelle du réseau et ainsi faire un état des lieux dans un objectif de proposition d'un plan d'action. Un questionnaire est en ligne sur le site de l'URECSO : urecsocentres-sociaux.fr Catherine Milleliri 04 96 11 53 60