

# Des compétences au cœur de vos projets

Mars 2013 • Numéro 13



Lettre d'info de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation



## L'éthique est un drôle d'oiseau...

Ni coloré, ni d'une forme extraordinaire, on ne le remarque pas. On sait qu'il a fait son nid quand tout à coup on a la sensation d'être en accord avec soi-même.

Les éthiques ayant une grande curiosité pour les humains, ils ont créé une chaire de sciences de l'humain, tenue par le philosophe Aitic le Sage. Il met ses élèves en garde contre les embûches qu'ils trouveront sur leur chemin avant de s'installer chez un humain (penser que tout est noir ou blanc) et sur un principe qui lui semble basique (les droits s'accompagnent de devoirs). Lors de ses cours magistraux, il travaille à partir de 2 études sur :

### Les emplois d'avenir

Aitic le Sage explique que chez les humains, il y a actuellement des difficultés, que beaucoup de jeunes sont sans emploi et que les pouvoirs publics ont créé un dispositif permettant à ces jeunes de s'insérer. Et il ajoute que dans le même temps les employeurs associatifs, sollicités sur ce dispositif, ont des difficultés à boucler leurs budgets, et que les emplois d'avenir pourraient être bienvenus.

Aitic explique qu'un piège est tendu aux humains, celui de décider de rentrer dans ce dispositif (ou un autre type d'emploi aidé) en le considérant comme l'occasion d'avoir de la main d'œuvre pas chère en oubliant tout le côté accompagnement, tutorat, disponibilité d'une équipe, formation qu'il faudrait mettre en place pour permettre aux jeunes humains d'entrer dans la vie active.

### La formation professionnelle

Dans leur société, les humains ont imaginé un système où chaque employeur cotisera sur la même base à un pot commun qui servira à financer la formation des salariés. Aitic le Sage évoque l'effet papillon car l'acte de formation induit une succession d'effets :

- sur la vie du salarié qui s'engage dans des apprentissages bousculant, impactant sa vie personnelle,
- sur la vie de l'équipe de salariés qui a bien souvent à assumer cette absence et à s'organiser collectivement pour y pallier,
- sur la vie de l'employeur qui sait que la formation est un droit mais qui aura à trouver les moyens suffisants et à faire les choix pour permettre à la fois de répondre aux besoins de la structure mais aussi à ceux de la personne.

Et il leur démontre que là aussi de nombreux pièges sont tendus : celui pour l'employeur de ne pas permettre au salarié de partir en formation, celui de collègues qui ne supporteraient pas activement, celui du salarié qui n'aurait pas conscience des efforts des autres et du coût que représente la formation.

Mais Aitic le Sage conclut toujours sur l'affirmation que dans la vie on n'a pas toujours le choix, et qu'il ne faut pas refuser de faire son nid chez des humains qui seraient tombés un moment donné dans un piège. Pour que les éthiques soient nombreuses à faire leur nid dans notre branche, inspirons-nous des cours d'Aitic le Sage.

Joëlle Garelo,  
Vice-Présidente de la CPNEF  
Snaesco

## > Agenda



### Avis aux retardataires !

Vous aviez jusqu'au 1<sup>er</sup> mars pour retourner à la CPNEF vos formulaires :

- bordereau statistiques des salariés permettant la réalisation de la note de cadrage annuelle de la branche (voir page 4) ;
- plan de formation annuel concourant à l'appréciation de vos besoins de formation et à votre utilisation des dispositifs de financement.

Si vous ne nous avez pas encore renvoyé ces formulaires, il est encore temps de nous les adresser : retrouvez les en version informatique sur le site [www.cpnef.com](http://www.cpnef.com) et retournez les nous par mail à l'adresse [cpnef@cpnef.com](mailto:cpnef@cpnef.com).

Retours acceptés jusqu'au 15 mars 2013 !

## > Sommaire



### Focus métiers ..... 2

Rencontre avec  
Andrée BELLOT-JUCHAULT,  
socio-esthéticienne

### Zoom sur... ..... 2

Les emplois d'avenir

### Du côté des régions ..... 3

Vos relais à la loupe

### Observatoire ..... 4

Le visage de la branche des acteurs  
du lien social et familial en 2011

### En bref ..... 4

Le congé individuel de formation  
pour les salariés en CDI



Rencontre avec  
**Andrée BELLOT-JUCHAULT**,  
socio-esthéticienne au centre social  
de MELLE (79)

### Parlez-nous de votre métier...

En tant que socio-esthéticienne, j'interviens auprès de personnes marginalisées, essentiellement un public féminin aux revenus modestes. Ce sont souvent des personnes qui ont eu des « accidents de la vie ». Je les aide à retrouver une estime de soi positive. Dans mon métier, c'est l'aspect social qui prime. L'aide et l'écoute sont aussi importants que le soin. Le travail consiste à avoir une visée d'insertion professionnelle et sociale. Un relai externe se met en place, on écoute les problèmes et on oriente les personnes. Le soin est adapté à chaque personne selon son état du jour. Je prévois toujours large car il y a l'accueil, le soin et le départ : c'est du travail !

### Quel est votre parcours de formation ?

J'ai une licence littéraire anglaise. Née d'une famille de coiffeurs, je voulais faire ce métier mais il était préférable que je passe mon bac et que j'aie ensuite à la fac. J'ai fait une école d'esthétique et de coiffure, puis j'ai enchaîné sur le certificat de capacité esthétique avec option humanitaire et sociale. C'est une formation qui se déroule sur deux ans.

### Pourquoi ce métier ?

J'ai eu un institut mais je n'avais pas de temps pour les clients et je n'étais pas très commerçante. Je me sens aujourd'hui en cohérence avec ce que je fais. J'aime aller travailler. J'aime le contact, le travail technique, j'aime écouter, accompagner, faire plaisir, avoir le sentiment de les aider. Je constate qu'on apporte du bien-être.

### Quels sont vos projets professionnels ?

J'interviens également en EHPAD\*, dans les centres sociaux culturels et dans des organismes de formation professionnelle. J'ai le souhait de développer cet aspect formation mais aussi le travail en groupe sur l'hygiène et la santé. Je pense également dynamiser ici des activités collectives d'information sur les produits, leur coût...

\*Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes

## Zoom sur...



# Les emplois d'avenir

Mesure phare du nouveau gouvernement, les emplois d'avenir concernent directement les employeurs et les salariés de notre branche. Petit tour d'horizon de ce dispositif.

### À qui s'adressent les emplois d'avenir ?

#### Aux salariés :

Les emplois d'avenir s'adressent aux jeunes de 16 à 25 ans, en recherche d'emploi :

- Sans aucune qualification.
- Titulaire d'une qualification de niveau V maximum et en recherche d'emploi depuis 6 mois.
- Titulaire d'une qualification de niveau II maximum et en recherche d'emploi depuis 12 mois.

Le dispositif est également ouvert aux travailleurs handicapés de moins de 30 ans.

#### Aux employeurs :

Les emplois d'avenir s'adressent en priorité aux dirigeants de l'économie non marchande : associations, collectivités, organismes à but non lucratifs, etc.

### Qu'est-ce qu'un emploi d'avenir ?

Il s'agit d'un contrat de travail, conclu sous la forme d'un contrat unique d'insertion d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) qui peut être :

- un CDI,
- un CDD de 3 ans,
- un CDD d'1 an renouvelable jusqu'à 3 ans.

Ce contrat de travail est en principe à temps plein, mais il peut être conclu à temps partiel (minimum mi-temps) sur dérogation.

L'employeur doit assurer la professionnalisation du salarié recruté en emploi d'avenir.

Il prend l'engagement de permettre au jeune recruté d'accéder à des formations ou à une qualification et à co-construire avec lui un plan d'insertion ou un parcours professionnel.

### Quelles sont les prises en charge financières ?

#### Côté employeur :

Les aides sont attribuées au vu des engagements pris par l'employeur sur la qualité de l'emploi ainsi que sur le parcours d'insertion et de qualification proposé au jeune.

Pour la rémunération : L'employeur associatif perçoit une aide de 75 % du montant brut du SMIC par heure travaillée. Il bénéficie également des exonérations de cotisations sociales prévues dans le cadre des CUI-CAE.

Pour les formations : L'employeur va utiliser les fonds réservés par Uniformation pour la formation des emplois d'avenir et issus de la mobilisation du FIES - outil de financement de la politique transversale de l'OPCA.

Pour les formations de moins de 80h, la prise en charge des coûts pédagogiques est plafonnée à 25€/h. Les frais annexes sont pris en charge selon les barèmes d'Uniformation.

## En bref



### La période de professionnalisation pour les emplois d'avenir

- Formation d'une durée de 80h minimum (heures théoriques et pratiques).
- Formation pas nécessairement inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles : il peut s'agir de la préparation à un diplôme (par exemple un CAP, un BPJEPS, etc.) ou d'une action qualifiante (fonction accueil, etc.).
- Forfait de 12€/heure de formation versé par Uniformation.
- Si les coûts pédagogiques dépassent 12€/h un complément de prise en charge peut être envisagé, plafonné à 13€/h (voir modalités avec votre conseiller formation Uniformation).
- Prise en charge des frais annexes selon les barèmes d'Uniformation.

Les formations de 80h et plus rentrent dans le dispositif de la période de professionnalisation, avec des prises en charge renforcées. Voir encart ci-dessous.

A noter que les conseils régionaux soutiennent également financièrement la formation des emplois d'avenir, selon des modalités propres à chaque région.

#### Côté salarié :

Certaines aides de Pôle Emploi peuvent être attribuées à des jeunes embauchés dans le cadre des emplois d'avenir. Cela concerne, par exemple, une participation aux frais de déplacements, de double résidence, de déménagement ou de garde d'enfant pour les parents isolés.

#### Quels sont les métiers concernés ?

Les emplois d'avenir concernent des métiers d'intérêt général présentant un caractère d'utilité sociale, environnementale. Dans notre branche, cela peut



concerner des emplois d'animateur, de chargé d'accueil, d'auxiliaire petite enfance, etc. A noter, la Direccte\* ou le Conseil régional peuvent définir des priorités régionales, selon les besoins de création d'emplois sur leur territoire.

#### Quel accompagnement ?

Dans le cadre des emplois d'avenir, l'employeur doit obligatoirement désigner un tuteur parmi les salariés de sa structure. Le tuteur doit être volontaire et disposer d'une qualification suffisante au regard de sa mission. Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'accompagner le jeune et de faciliter l'acquisition de compétences. Unification prend en charge la formation des tuteurs par un financement plafonné à 15€/heure pour 40h maximum de formation.

Lorsque la formation du jeune en emploi d'avenir fait 80h ou plus, comme elle a lieu dans le cadre d'une période de professionnalisation, il existe des conditions financières particulières :

	Indemnité tutorale	Aide à la fonction tutorale
Bénéficiaire	Tuteur	Employeur
Financement	50€ brut par mois et par stagiaire pour une durée maximale de 6 mois	230€ par mois pour une durée maximale de 6 mois
Conditions	Maximum deux stagiaires par tuteur	Le salarié désigné comme tuteur doit suivre ou avoir suivi une formation de tuteur.
Organisme financeur	Employeur	Unification

\*Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

## En pratique

1. L'employeur doit contacter son conseiller formation d'Unification afin d'élaborer les dispositifs de formation à mettre en œuvre. [www.hls-uniformation.fr](http://www.hls-uniformation.fr)
2. Il prend contact avec sa mission locale ou Pôle Emploi et dépose une demande d'aide « Emplois d'avenir » comprenant le descriptif du poste et les actions de formation prévues. <http://travail-emploi.gouv.fr/emplois-d-avenir>

### La Préparation Opérationnelle à l'Emploi

La POE s'adresse aux demandeurs d'emploi. Elle permet la mise en place d'une formation préalable à une prise de poste. C'est donc un dispositif précédent le recrutement. Sa durée est de 400 heures maximum, rendant possible le financement de tout ou partie des frais de formation engagés par l'employeur. La POE peut ainsi être mise en place pour une formation pré-qualifiante précédant une embauche en emploi d'avenir.

Renseignements auprès de votre conseiller régional Unification ou auprès de Pôle Emploi.

# Du côté des régions



Toutes les coordonnées de vos référents régionaux sur le site : [www.cpnef.com](http://www.cpnef.com)

#### Alsace NOUVEAU !

Le réseau « référents régionaux » s'élargit à la région Alsace : Erick PREISSER est votre contact régional privilégié, rattaché à l'UDCS 68. Contact : 03 89 66 00 61 [referentregional-udcsc68@orange.fr](mailto:referentregional-udcsc68@orange.fr)

#### Bretagne

Les partenaires sociaux et la DIRECCTE de Bretagne ont signé un accord régional EDEC pour la période 2013-2015. Il vient compléter l'accord national et permet la poursuite de l'effort de formation des salariés et d'accompagnement des employeurs. Renforcement de la gouvernance associative, développement des pratiques RH, réalisation d'études locales sur les pratiques emploi-formation, en constituent quelques axes. Contact : Bernard BAILLY - 02 99 41 78 58

#### Ile de France

Une formation intitulée « Faire vivre le projet sur son territoire » est mise en place par l'ACEPPRIF et la CFCS d'Ile de France. 3 jours de formation sont prévus :

- 26 mars - Associations, les acteurs qui la composent
- 18 avril - Projet et territoire
- 14 mai - Les niveaux de coopération pour développer l'animation de projet.

Nous espérons rencontrer un franc succès sur cette action de formation qui pourrait être les prémices d'un partenariat renforcé entre les crèches et les centres sociaux. Contact : Corinne MORELLI - 01 60 16 74 65

#### Pays de la Loire

Vous vous posez des questions sur la gestion des RH dans votre association ? Vous aimeriez partager vos pratiques et problématiques avec d'autres associations de la Branche ? L'EDEC permet de financer des diagnostics RH pour des collectifs d'associations ou des structures multi-gestionnaires. Appuyé par l'ARACT, un appel d'offre a été transmis à des cabinets conseil afin de faire bénéficier les associations intéressées d'une démarche de diagnostic. Contact : Noëlle MOREAU - 02 28 07 23 78

#### Rhône-Alpes

Dans le cadre de l'ADEC, 8 formations qualifiantes sont proposées aux 450 associations de la branche dans la région. 4 formations ont déjà eu lieu, 4 autres sont prévues en 2013 : les actions collectives visant le développement de la capacité d'agir des habitants, l'accueil de la diversité dans les structures petite enfance, le théâtre image, le tutorat, la collaboration parents - professionnels autour du jeune enfant, la qualité de l'accueil et le projet d'établissement. Contact : Alain CANTARUTTI - 04 75 05 04 14 [ac@rhone-alpes.centre-social.org](mailto:ac@rhone-alpes.centre-social.org)

## Congé individuel de formation pour les salariés en CDI

Le CIF est un dispositif « à l'initiative du salarié » qui a pour objet de permettre à tout travailleur de suivre une action de formation indépendamment du plan de formation de son employeur.

### Conditions

Le salarié doit justifier d'une ancienneté minimum de 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois chez son employeur actuel. Il doit demander une autorisation d'absence auprès de son employeur correspondant à la durée nécessaire pour suivre la formation.

Il doit ensuite déposer une demande de prise en charge auprès des services d'Uniformation.

Important : prévoir un minimum de 6 mois entre le dépôt du dossier et le début de la formation. Retrouvez toutes les dates d'examen des dossiers CIF par Uniformation sur le site : [www.hls-uniformation.fr](http://www.hls-uniformation.fr)

### Formation

La formation doit :

- avoir une durée totale comprise entre 35 heures et 1607 heures.
- être dispensée par un organisme de formation titulaire d'un numéro de déclaration d'activité.

Il n'est pas obligatoire que la formation soit inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles mais il s'agit d'un critère de priorité retenu par Uniformation pour l'examen des demandes.

### Prise en charge :

Si le financement est accepté, Uniformation prend en charge, sur des bases forfaitaires selon chaque type de coût :

#### • les coûts pédagogiques

Leur prise en charge est plafonnée à 15 € par heure de formation pour les organismes de formation non assujettis à la TVA ou 17,94 € TTC par heure de formation pour les organismes de formation assujettis à la TVA.

#### • la rémunération

Le montant de la rémunération, remboursé à l'employeur, est égal à 100% du salaire brut moyen de référence pour les heures de formation se déroulant pendant le temps de travail habituel du salarié. Ce montant peut être plafonné pour des rémunérations supérieures à 2,2 fois le plafond de la Sécurité sociale (soit 6790€/ mois).

#### • les frais annexes

Il s'agit des frais liés à l'hébergement, au transport ou aux repas. Attention, leur prise en charge n'est pas automatique et doit être sollicitée lors de la demande.



## Le visage de la branche des acteurs du lien social et familial en 2011

La nouvelle édition de la note de cadrage Emploi Formation est disponible. Cette étude présente une photographie de la branche, avec les chiffres essentiels en termes d'emploi et de formations continues.

Le nombre d'associations relevant du champ d'application de la Convention Collective est estimé à 4 350 en 2011. 60 % de ces structures sont des établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE), 28 % des centres sociaux, 10 % des associations de développement social local et 2 % des fédérations de centres sociaux ou de crèches parentales.

La note de cadrage s'appuie en grande partie sur un questionnaire envoyé chaque année aux associations de la branche. Celle de 2011 porte sur 3 030 structures qui ont employé plus de 60 000 salariés dans l'année. 10 000 d'entre eux étaient des « occasionnels » qui ne travaillaient souvent qu'un ou deux mois dans l'année et majoritairement dans les centres sociaux.

Les effectifs temps plein (ETP) sont en croissance : + 10 % par rapport à 2010. Avec 28 000 ETP pour 60 000 salariés, le temps de travail moyen par salarié est en augmentation.

Depuis 2009, année où les EAJE ont rejoint notre branche, la proportion de femmes est de 82 %. Les métiers de la petite enfance sont quasi exclusivement féminins et représentent 46% des salariés de la branche.

La proportion de cadres parmi les femmes est en légère hausse par rapport à 2010 (7 %, +1 point). Cette augmentation est à

noter, compte-tenu du fait que les femmes sont moins souvent cadres que les hommes (13 % des hommes ont ce statut).

En 2010, les hommes travaillaient davantage à temps plein que les femmes (38 % contre 33%). Cet écart tend à disparaître en 2011 puisque 33 % des hommes sont à temps complet contre 32 % des femmes.

Si la part des salariés en contrat à durée indéterminée est en hausse depuis plusieurs années (61 % en 2011), la part des CDI à temps complet est, elle, en diminution et ce dans toutes les structures. Avec 26 % de salariés en CDI temps plein (-2 points), cette part reste tout de même supérieure à la barre des 25 % jamais atteinte avant 2010.

Enfin, le nombre de diplômés parmi les salariés est en augmentation (79 %, +5 points). Il est important de souligner que, depuis plusieurs années, le nombre de formations suivies par les salariés ne cesse de croître (+18 % en 2011). 72 % des associations adhérentes à l'OPCA (2036 structures) ont fait usage du plan de formation ou des fonds de la professionnalisation et des congés individuels.

Retrouvez l'intégralité de la note de cadrage sur le site [www.cpnef.com](http://www.cpnef.com) (rubrique Observatoire / Notes de cadrage).



## A vous de jouer...

Pour vous faire découvrir la diversité des métiers de notre branche, nous réalisons à chaque lettre d'info une interview « Focus métier ». Vous travaillez dans un centre social, un établissement d'accueil de jeunes enfants ou une association de développement social local. Vous avez suivi un parcours professionnel classique ou original. Votre témoignage nous intéresse ! Contactez-nous à [reagir@cpnef.com](mailto:reagir@cpnef.com)

Pour télécharger la lettre d'information : [www.cpnef.com](http://www.cpnef.com)

CPNEF - Snaesco : 18/22 avenue Eugène Thomas • 94276 LE KREMLIN BICETRE - Tél. 01.58.46.13.45 • Syndicat employeur : Snaesco - 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) - CFECGC (Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CNTS Action sociale) • Directeur de la rédaction : Jacques Brun • Rédactrice en chef : Valérie Coursange • Rédacteurs : Jacques Brun, Joëlle Garello, Valérie Coursange, Natacha Ducatez • Conception graphique : Monarque Evolution • Impression : Direct Impression • Tirage : 4 500 exemplaires • Dépôt légal : mars 2013 • ISSN 1966-933X