

Des compétences au cœur de vos projets

Juillet 2011 • Numéro 8



Lettre d'info de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation



C'est pas tous les jours....

C'est pas tous les jours qu'une présidente de CPNEF peut vous annoncer « demain, nous changeons d'OPCA ». Hé bien, aujourd'hui nous vous annonçons que tel sera le cas au premier janvier 2012 : Uniformation sera notre nouvel OPCA. Nous l'intégrerons avec l'ensemble des branches qui composent actuellement Habitat Formation. Les conditions de cette migration sont encore en discussion, mais soyez persuadés qu'elles ne devraient pas apporter de changement fondamental aux services qui vous sont rendus actuellement et aux possibilités qui vous sont offertes. Le fonctionnement d'un OPCA est encadré de trois manières :

- Par la loi, la dernière datant de 2009,
- Par les décisions de l'OPCA,
- Par la politique de la branche, traduite en actions et priorités.

Sur ce dernier point, nous avons la chance d'avoir, au sein de notre CPNEF, un réel dialogue entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Ce dialogue nous permet de trouver un accord quant à l'utilisation d'une partie des fonds de la formation et d'équilibrer les obligations de la loi ou les limitations de l'OPCA. Nous considérons que la formation peut s'entendre au sens large du terme, et qu'une action de formation n'est pas seulement une situation au cours de laquelle, même si la méthode pédagogique est active, un savoir formel va se transmettre. Pour nous, la formation est tout ce qui va permettre au sala-

rié d'avancer en toute conscience et d'aider son association à avancer. Aussi, la CPNEF a mis en place pour l'année 2011, une série de mesures exceptionnelles que nous espérons voir perdurer en 2012 et qui répondent à des besoins maintes fois exprimés sur le terrain. Financées sur des fonds spécifiques, les prises en charge des coûts pédagogiques de ces actions, ne viendront pas amputer votre plan de formation (dans la limite d'un plafonnement).

La loi ne permet pas, par exemple, le financement sur les fonds de la formation continue des analyses de pratique ou la participation à des colloques : nous remédions à cette situation.

Nous avons également prévu un soutien renforcé au départ en formation des salariés les moins diplômés ou qualifiés, ainsi que les formations à la gestion de vos structures et la communication professionnelle.

Nous espérons que ces mesures répondent à vos attentes, et vous encourageons à vous rendre sur le site www.cpnef.com (menu « dispositifs de formation » puis rubrique « financements CPNEF ») pour retrouver les conditions de prises en charge et les formulaires de demande. N'hésitez pas par ailleurs à nous transmettre vos suggestions, questions, remarques par email à l'adresse reagir@cpnef.com

Joëlle Garello,
Présidente de la CPNEF,
SNAEC SO

> Infos



Les demandes de prise en charge pour les Actions d'Intérêt Collectif Régionales ainsi que pour les Financements Exceptionnels 2011 sont à nous adresser au minimum deux mois avant le démarrage de l'action. Vos demandes seront examinées par un groupe de travail de la CPNEF, le Comité Technique Paritaire, dont les prochaines dates de réunion sont fixées :

• **Mercredi 7 septembre 2011**

• **Lundi 14 novembre 2011**

Afin d'instruire les dossiers dans de bonnes conditions, merci d'envoyer vos dossiers **au minimum 15 jours avant la date du comité technique** auxquels ils pourront être examinés.

Toute demande incomplète ou arrivant hors délai est susceptible d'être repoussée au comité suivant.

Pour plus d'infos : rendez-vous sur www.cpnef.com dans le menu « Dispositifs de formation » puis « Financements CPNEF » ou cpnef@cpnef.com

> Sommaire



Témoignage 2
Rencontre avec Evelyne Baudouin

Observatoire 2
Etude sur le partage de l'emploi

Cas concret 3
Philippe Bourel - Directeur du centre social de la Gabelle à Fréjus

Témoignage 3
Rencontre avec Jacques Brun

Focus métiers 4
Directrice d'association de développement social local

Du côté des régions 4
Les référents régionaux communiquent



Evelyne BAUDOUIN
Représentante
SNAEC SO,
Collège employeur



Le partage de l'emploi suscite de nombreuses interrogations dans les structures de la branche. Opportunité, contrainte, projet de ressources humaines, partage de la fonction employeur, structuration organisationnelle... Autant de questions qui méritent aujourd'hui que l'Observatoire Emploi Formation de la CPNEF entame un premier tour d'horizon sur cette thématique.

Au delà des aspects purement juridiques, nous avons souhaité donner des points de repère à l'ensemble des structures, pour leur permettre d'envisager sereinement et de prendre du recul quant à la question du partage de l'emploi et de ses incidences humaines notamment.

Il ne s'agit pas pour nous de nous prononcer en faveur de ces différentes formes d'organisation. Notre démarche vise à ce que chaque employeur souhaitant engager une réflexion sur le partage de l'emploi y puise une aide significative et puisse ainsi prendre les bonnes décisions pour sa structure.

Une documentation construite dans le cadre du Copil Observatoire et sous la houlette experte et technique du cabinet CIRESE, est dès à présent disponible sur le site Internet de la CPNEF.

Nous espérons qu'il sera un outil utile dans l'accompagnement de vos structures et de vos projets humains.

■ Observatoire

Etude sur le part

Au cours de l'année 2010, la CPNEF a mandaté l'Observatoire Emploi Formation sur le pilotage d'un diagnostic du partage de l'emploi au sein de notre branche professionnelle. Cette étude a été confiée au groupement des cabinets CIRESE, SISIPHE, CHORUS.

Souvent envisagé sous la pression des financeurs, l'emploi partagé peut néanmoins répondre à d'autres motivations : souci de concilier sécurité et flexibilité, souhait de se regrouper en vue de mettre en commun des moyens, ou encore de mettre en œuvre un projet de développement partagé, etc.

En réalisant ce travail, la volonté de la CPNEF n'était pas de définir une « position » sur la pertinence ou non de solutions de partage de l'emploi au sein de la branche, mais de proposer un ensemble de repères à l'intention des responsables associatifs et de leurs salariés confrontés à cette question.

Le résultat du diagnostic prend la forme d'un dossier ressource et de sa synthèse, tous deux d'ores et déjà accessibles sur le site de la CPNEF à la rubrique « Observatoire - Etudes conditions d'emploi ».

Ce dossier ressource apporte des éléments de réponse à tout un ensemble de questions concernant le partage de l'emploi au sein de la branche :

- Le partage de l'emploi est-il une solution pour pérenniser les emplois au sein de la branche ?
- Quels sont les emplois et fonctions réellement concernés, dans le domaine du lien social, de la petite enfance ?
- Comment le partage de l'emploi peut-il contribuer à consolider le projet associatif ?

- Quels sont les avantages et inconvénients des différentes formules juridiques : mise à disposition, association multi-gestionnaire, groupement d'employeur, salarié multi employeur, convention de coopération ?
- Quels sont les points de vigilance et conditions de réussite à réunir, en fonction du projet, de la stratégie RH, des choix et approches en termes de mutualisation, de la formule juridique retenue ?
- Etc.

Le dossier ressource comporte de nombreuses illustrations de partage de l'emploi, au travers notamment de 12 monographies qui concernent différents emplois et métiers (directeurs, animateurs, personnels des structures petite enfance, personnels administratifs, agents d'entretien, etc.), dans différentes régions.

Pour chaque cas étudié, le lecteur trouvera :

- Un historique de l'origine du projet d'emploi partagé,
- Un descriptif de la structure, des emplois concernés,
- Une analyse critique des avantages et inconvénients de la formule avec le témoignage des responsables, des salariés, des partenaires,
- Les enseignements de l'expérience.

Le dossier ressource comprend également un ensemble de repères pour l'action :

> Infos



Téléchargez l'étude sur le partage de l'emploi et sa synthèse sur le site www.cpnef.com / rubrique « Observatoire ».

Si vous souhaitez recevoir un exemplaire papier, adressez un mail à observatoire@cpnef.com.

Partage de l'emploi

1. La proposition de 5 principes méthodologiques à respecter afin qu'une démarche de partage de l'emploi ait des impacts positifs (sur le plan du projet, des ressources humaines, mais également sur le plan économique,...),
2. Des repères pour accompagner les structures et les salariés s'engageant dans ces démarches,

3. Une trame pour guider la réflexion et l'action à chacune des étapes de la démarche : avant de se lancer dans un projet d'emploi(s) partagé(s), ou encore au cours de la phase de conception et de mise en œuvre du projet (description, modalités de mise en œuvre, conditions de faisabilité, etc.).

Témoignage



Jacques BRUN
Représentant
CFE-CGC,
Collège salarié



Partager son temps entre plusieurs employeurs, c'est avant tout répondre à un besoin des très petites et petites associations de notre branche : disposer des mêmes compétences qu'une grande entreprise mais avec des moyens limités, notamment en période de crise. Ce système est particulièrement adapté aux fonctions techniques, stratégiques et transversales de nos associations : comptabilité, informatique, gestion des RH, management... Elles peuvent donc acquérir une compétence qui leur fait défaut.

Avantages :

- la souplesse du statut : L'employé peut choisir entre plusieurs formules : salarié de plusieurs employeurs, portage salarial, profession libérale, auto-entrepreneur...
- les risques de perte d'activité limités : Répartir son temps de travail sur plusieurs entreprises permet de rester en activité en cas de perte d'emploi
- la gestion du temps d'activité : Le salarié détermine son emploi du temps de façon à répondre aux besoins de ses employeurs.
- un enrichissement professionnel : En partageant son activité avec des entreprises différentes, le salarié développe sa capacité d'adaptation. Le travail à temps partagé est riche et formateur et il convient aux personnes expérimentées, en particulier dans un domaine technique.

Les qualités attendues du salarié : L'adaptabilité est indispensable. Au cours de la même semaine, le salarié change d'entreprise, de secteur, et parfois même de culture : rural, urbain, quartiers sensibles... Ce qui suppose d'intégrer sans aucun délai des environnements différents. Idéalement, il nous semble judicieux que le salarié se limite à deux employeurs. De plus, le salarié doit faire preuve d'autonomie et avoir une grande indépendance d'esprit. Le salarié à temps partagé étant à la fois extérieurs et intérieurs à l'entreprise, il apporte un souffle nouveau, un recul que n'ont pas les autres salariés, y compris les cadres, responsables...

Inconvénients : Le temps partagé présente des contraintes qui sont surtout d'ordre juridique car il n'existe pas de statut propre au multi-salarié à temps partagé. Pour le droit du travail, c'est assimilé à du multi temps partiel. Autre inconvénient, le salarié à temps partagé ne perçoit pas d'allocation chômage s'il ne perd que l'un de ses emplois à temps partiel.

Conclusion : Le temps partagé est un outil pour répondre à la fois aux besoins de l'employeur qui dispose d'un salarié rapidement opérationnel et du salarié qui s'enrichit en développant une réelle polyvalence. C'est donc une formule novatrice en matière d'emploi dès l'instant où il y a un engagement fort et réciproque entre les deux parties.

Cas concret

➤ Entretien de Philippe Bourel - Directeur du centre social de la Gabelle à Fréjus

Comment vous est venue l'idée de partager des emplois ?

La proposition est venue de la municipalité, lors de la création d'un troisième centre social à Fréjus, par souci d'économie. Afin d'afficher clairement cette volonté, la comptable d'un des deux centres sociaux a dû se charger de la comptabilité du centre social nouvellement créé.

La mairie a embauché un chargé de mission pour convaincre les centres sociaux d'accepter la mutualisation et a demandé aux deux comptables de se regrouper pour s'occuper ensemble de la gestion de la nouvelle structure.

Cette mutualisation a-t-elle généré des problèmes ?

Oui, car les tâches comptables et administratives ne peuvent pas se scinder totalement : impossible de déplacer d'un lieu à un autre les factures, les éléments comptables, etc. De même, les deux centres sociaux restaient responsables des salariés sans pour autant avoir de regard sur leurs activités au sein de ce regroupement, Sans compter qu'une des comptables exerçait également des activités auprès des usagers, fonction qu'elle a dû abandonner avec la mise en place de cette nouvelle organisation.

Comment êtes-vous parvenu à reprendre la main sur le processus de mutualisation ?

Enrichi par les éléments de l'étude de l'Observatoire, j'ai demandé à participer aux conseils d'administration de mon centre et

de celui de Villeneuve afin d'obtenir que la mutualisation se fasse de façon réfléchie en impliquant l'ensemble des parties prenantes. La mairie a demandé l'aide de la région par le biais d'une association spécialisée dans ce domaine. Leur proposition était la création d'un groupement d'employeur, mais nous avons pris conscience que ce n'était pas la solution adaptée.

Quelle était la position des centres sociaux vis-à-vis de la mutualisation ?

Un des centres sociaux est totalement opposé à la mutualisation.

Les deux autres, dont celui que je dirige, sont prêts tout en gardant leur autonomie, à aller vers une mutualisation « intelligente ». Autant dire qu'il ne s'agit pas simplement de mutualiser des emplois mais également des projets, travailler ensemble sur la communication, la recherche de financements...

Où en êtes-vous actuellement ?

Nous avons déjà mutualisé nos actions auprès des femmes et des adolescents. Le document produit par l'Observatoire nous a aidé car nous avons pu faire prendre conscience que nous avons des compétences et que nous étions incontournables pour mener à bien cette réflexion.

Nous avons ainsi pu nous ressaisir du dossier et inverser le fonctionnement : aujourd'hui c'est nous qui allons travailler sur ce que nous désirons mettre en place et c'est nous qui retournerons vers la mairie pour leur proposer notre projet.





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

Ile-de-France : Construite en partenariat avec les CAF d'Ile-de-France, la formation des Référents Familles répond à une forte demande. Depuis sa mise en place en 2007, près de 100 personnes issues d'autant de centres sociaux ont été formées.

Elle permet de s'approprier à la fois le cadre réglementaire de cette fonction, le cadre théorique (l'animation collective dans les centres sociaux, l'évolution des formes de famille...), et les outils pratiques. 3 sessions sont prévues pour cette année 2011, l'une vient de s'achever et deux autres débiteront en septembre.

Rhône-Alpes : Collaboration des réseaux : l'ACEPP du Rhône souhaite mettre en place un accompagnement de la parentalité pour une sensibilisation à la diversité, dans l'accueil des parents, dans les modalités pédagogiques à mettre en œuvre. Cette proposition ne rassemblait pas suffisamment de stagiaires, elle va sans doute s'ouvrir au réseau des centres sociaux.

Poitou-Charentes : Le 21 juin 2011 : réunion en partenariat avec CHORUM de 13h30 à 17h00 à la Maison des Projets - 86180 BUXEROLLES, sur le thème : "Mettre en place une politique de prévention des risques et le Document Unique dans les associations de la Branche ALISFA en Poitou-Charentes". Restitutions des travaux engagés en 2010 sur les 4 sites pilotes. Modélisation de la démarche. Modalité de diffusion à l'ensemble des associations.

Provence-Alpes-Côte d'Azur : Le prochain comité de pilotage ADEC se tiendra le 17 juin avec la DRCSJS. Un montant de 60.000€ a été accordé en 2011. Il permettra la mise en œuvre de formations DEJEPS, BPJEPS et d'un accompagnement renforcé VAE auxiliaire de puériculture avec les crèches des départements 04, 05, 84, en collaboration avec l'ACEPP. Nous prévoyons également de démarrer une formation de niveau III à l'attention des comptables.

Pays de la Loire : Le Conseil Régional des Pays de la Loire a animé un ensemble d'ateliers régionaux ouverts aux acteurs de la formation des professionnels entre décembre 2010 et mars 2011 en vue de construire le nouveau schéma régional Formations, Santé, Social et Territoires 2012 - 2016. Cinq orientations stratégiques seront proposées au vote des élus régionaux en juin 2011 dont l'amélioration des conditions de vie des bénéficiaires des formations et l'accompagnement des évolutions de pratiques des professionnels par, entre autres, la gratuité des formations sanitaires et sociales de niveau IV et V.

Focus métiers



Directrice d'association de développement social local

Rencontre avec Anne SEYVE MARKLEY, directrice de l'association ATELEC « Lettres pour l'être » depuis onze ans. Cette association, qui emploie sept salariés soit cinq ETP, a pour but la lutte contre l'illettrisme.

Pourquoi avez-vous choisi ce métier ?

J'ai envie de dire que je n'ai pas choisi ce métier... c'est lui qui m'a choisi ! Je ne me suis jamais dit « je souhaite travailler dans une association de lutte contre l'illettrisme » et pourtant lorsque cette opportunité s'est présentée, cela m'a paru logique, comme étant le résultat de mon histoire. A première vue, mon parcours professionnel semble un peu guidé par le hasard, cependant il y a une complémentarité dans mes choix de formation.

Quel est justement votre parcours de formation ?

Je me destinais à être institutrice mais en fin de formation, j'ai décidé d'abandonner cette voie. Je me questionnais alors sur l'accompagnement des élèves en difficulté et on m'a conseillé de me réorienter dans l'éducation spécialisée. J'ai donc obtenu mon diplôme d'éducateur spécialisé et j'ai ensuite travaillé auprès d'enfants en très grande difficulté d'apprentissage. Parallèlement, je me suis intéressée à l'illettrisme en France, le sujet m'interpellait et j'ai mené des recherches personnelles. J'ai souhaité alors passer mon DEFA pour ne pas rester dans le secteur de l'éducation spécialisée, secteur que je commençais à trouver trop « étroit ».

Et votre parcours professionnel ?

Je suis rentrée à ATELEC pour répondre à une question « quelles actions peut-on mettre en place vis-à-vis de personnes en

situation d'illettrisme ? ». C'était le sujet de mon mémoire.

Le DEFA obtenu, j'ai été embauchée sur le poste de directrice et cette question théorique est alors devenue un véritable enjeu professionnel, un défi quotidien à relever. Je m'appuie alors sur mon expérience d'enseignante et d'éducatrice pour mettre en place des actions adaptées, où le bien être et le mieux être sont prédominants. N'oublions pas qu'il s'agit de donner envie à des adultes de recommencer à apprendre, de se remettre dans une situation dans laquelle ils ont été précédemment en difficulté !

C'est donc un travail de recherche permanent, rien n'est jamais abouti, nous devons toujours être en éveil, en réflexion sur nos choix, nous remettre en question...

Comment envisagez-vous votre avenir professionnel ?

Je reste passionnée et enthousiaste sur l'accompagnement de personnes en situation d'illettrisme. Malheureusement,

je suis très pessimiste sur l'avenir d'associations comme la nôtre, en raison de la baisse des moyens accordés.

Cette « course à l'argent » est un aspect du métier qui est épuisant et décourageant et nous plonge dans une incertitude professionnelle permanente.

Je n'ai pas d'inquiétude sur mon propre avenir, j'ai la chance d'avoir des compétences ré-investissables ailleurs, mais je m'interroge sur l'avenir de notre association et de ses actions.



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) - CFCEGC (Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CNTS Action sociale) • Directrice de la rédaction : Joëlle Gareilo • Rédactrice en chef : Valérie Coursange • Rédacteurs : Anne Le Restif, Valérie Coursange, Béatrice Thiphaine, Jacques Brun, Evelyne Baudouin • Conception graphique : Monarque Evolution • Impression : Direct Impression • Tirage : 3 500 exemplaires • Dépôt légal : juillet 2011 • ISSN 1966-933X