

Des compétences au cœur de vos projets

Novembre 2011 • Numéro 9



Lettre d'info de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation



Qu'est-ce que la CPNEF fait pour vous aujourd'hui ?

Aujourd'hui, la CPNEF peut agir en mobilisant des fonds financiers propres à la branche, ce qui lui permet de conduire une politique Emploi Formation dynamique grâce notamment à :

- une équipe de trois salariés à temps plein,
- un observatoire national produisant tous les ans une note de cadrage Emploi Formation, des études métiers (petite enfance, animateurs, comptables...) et prospectives (évolution des métiers, parcours professionnels, mutualisation, égalité hommes/femmes...),
- un réseau de proximité (les Référents Régionaux) qui assure l'accompagnement des structures et des salariés sur des projets thématiques (métiers d'animateur dans la branche, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences...) et la mise en place d'actions collectives de formation (AICR).

Cette gestion autonome rend possible le financement d'actions en faveur des structures et des salariés de la branche, comme par exemple les formations de directeur et d'animateur, les programmes d'Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences (ADEC) ou encore les financements exceptionnels proposés en 2011 pour l'analyse des pratiques, le soutien au départ des salariés les moins qualifiés ou la participation à des colloques.

La loi de 2009 qui a réformé la tenue de la comptabilité des OPCA et leurs agréments est venu bouleverser ces pratiques. Comme vous le savez, notre OPCA actuel (Habitat Formation) ne remplissait pas les conditions imposées par l'Etat sur les seuils

minimum de collecte. Notre branche, associée à l'ensemble des branches professionnelles dont Habitat Formation s'occupe actuellement, s'est donc vu dans l'obligation de choisir un autre OPCA : Uniformation. Nous avons à cœur que ce changement ait le moins d'impact possible sur vos droits à la formation. Raison pour laquelle, Uniformation a intégré nos particularités de branche dans son dossier de demande d'agrément pour 2012 et s'efforce actuellement de les concilier avec les exigences de l'Etat. Mais cela prend du temps, plus de temps que prévu, et nous ignorons encore à ce jour comment nos habitudes de fonctionnement et notre politique Emploi-Formation seront impactées en 2012.

La volonté de la loi de 2009 est de favoriser l'accès à la formation pour les très petites entreprises. Elles sont majoritaires dans notre branche puisque 99% des associations de la branche ont moins de 50 salariés, néanmoins, la CPNEF ne souhaite pas ignorer le 1% restant. En effet, les structures de plus de 50 salariés seront vraisemblablement les plus touchées par cette réforme. Notre challenge pour 2012 sera donc de maintenir coûte que coûte un dispositif de soutien à l'emploi et à la formation qui fait la force de notre branche.

Nous ne manquerons pas de vous informer des suites de cette réforme par le biais de notre site Internet www.cpnef.com ou par e-mail.

Anne Le Restif,
Vice Présidente
Représentante collègue salarié
USPAOC-CGT

> Agenda



31 janvier 2012 : date butoir d'envoi de vos demandes de remboursement des actions « plan de formation » qui se sont déroulées en 2011 à Habitat Formation.

Attention :

En raison de notre rattachement à Uniformation à partir du 1^{er} janvier 2012, **cette date limite ne pourra pas être dépassée !** Tout dossier 2011 qui arriverait après le 31 janvier 2012 prend le risque de ne pas être remboursé : ne tardez donc pas et **renvoyez dès à présent vos demandes de remboursement**, accompagnées des pièces justificatives.

Plus d'info auprès de vos gestionnaires de dossier :
www.habitat-formation.fr

> Sommaire



Focus métiers 2
Directrice d'une association de développement social local

Zoom sur... 2
les priorités de branche 2012 pour la professionnalisation

Actualités CPNEF 3
Financements exceptionnels 2011

Du côté des régions 3
Les référents régionaux communiquent

Observatoire 4
Etude sur l'égalité hommes / femmes

Infos 4
CSTS, CPC, ça vous parle ?



Directrice d'une association de développement social local

Rencontre avec Cécile HAPPI, directrice depuis 5 ans de LOGACITE, une association de communication audiovisuelle et écrite à destination de tous les citoyens.



Pourquoi avez-vous choisi ce métier ?

Pour avoir moi-même été confrontée aux discriminations, j'ai souhaité aider des personnes à réussir leur insertion sociale et professionnelle. J'aurais pu être avocate ou médecin mais j'ai préféré le journalisme, métier de mon père. Diplômée comme journaliste-rédactrice, reporteur d'images et formatrice en communication, j'apporte mon expérience et mes compétences au service du social.

Quel est votre parcours professionnel ?

Mon tout premier métier a été garde malade auprès de personnes âgées. Ensuite, j'ai été chargée de communication au Secours Catholique et fait une courte parenthèse dans le service public pour la création de la Maison Départementale des Personnes Handicapées de Seine Maritime. Je suis aussi journaliste-rédactrice, puisque correspondante depuis 12 ans de la revue internationale Amina Magazine pour la promotion de la femme noire dans le monde. Je m'en suis inspirée pour créer Logacite Info Mag aux couleurs de la diversité et de la citoyenneté.

Qu'aimez-vous dans votre métier ?

La cohésion sociale, le vivre ensemble sont des notions qui me sont chères. Nous cherchons à mettre en lumière les talents, à montrer une autre image que celle de préjugés. En audiovisuel, nous réalisons des documentaires et vidéos de promotion des savoir-faire et des clips, notamment « Respect » de DOKOU. A mon niveau, j'aide les personnes les plus défavorisées à regagner la confiance et l'assurance perdues. J'ai la chance de travailler avec une équipe soudée, notamment notre partenaire le Centre Social Grammont et mon assistant Gaël Mansard, à qui je rends hommage.

Comment envisagez-vous votre avenir professionnel ?

Actuellement, nous avons un challenge à réussir, la création de la WebTV nommée CITE TV, outil fédérateur de tous les acteurs grâce à la valorisation des actions porteuses d'initiatives et de lien social. Il y a encore beaucoup de choses à faire en termes de lutte contre les discriminations et tant que l'association perdurera, je m'y attèlerai. J'envisage par ailleurs une formation au Diplôme d'Etat d'Ingénierie Sociale afin d'obtenir un diplôme qualifiant et innovant dans le secteur sanitaire et social. Cela serait pour moi un achèvement de mon parcours et un tremplin pour réussir ma carrière professionnelle pour la prochaine décennie.

Contact : www.logacite.com
Tél. : 02 35 63 84 74

Zoom sur...



Les priorités d pour la professio

Conformément aux dispositions du chapitre VIII de la convention collective, les formations prioritaires et plafonds de remboursement de la professionnalisation sont revus chaque année par la CPNEF.

Pour 2012, il a été décidé de conserver les priorités 2011 en ce qui concerne les contrats et les périodes de professionnalisation, à savoir :

- Pour les périodes de professionnalisation, les formations prioritaires, c'est-à-dire les seules éligibles, restent toutes les formations diplômantes inscrites au Répertoire National de la Certification Professionnelle.
- Pour les contrats de professionnalisation, les qualifications prioritaires, c'est-à-dire permettant au contrat de se dérouler sur 24 mois ou de comporter une durée de formation pouvant aller jusqu'à 50% de la durée du contrat, sont :
 - le BPJEPS,
 - le DE d'Auxiliaire de Puériculture,
 - le DE d'Educateur de Jeunes Enfants,
 - toutes les formations diplômantes, de niveau III minimum, en lien avec l'animation et le travail social.

Pour 2012, les partenaires sociaux ont également décidé de ne pas modifier le forfait horaire de prise en charge des contrats et des périodes de professionnalisation. Les heures de formation se déroulant pendant un contrat ou une période de professionnalisation restent donc forfaitairement remboursées à l'employeur au taux de 9,15€.

Rappel : ce forfait n'est pas destiné à l'organisme de formation mais à l'entreprise à qui il appartient de négocier le coût de la formation.

Concernant le Droit Individuel à la Formation (DIF), les partenaires sociaux devaient se prononcer sur le plafond 2012 de prise en charge. Afin de s'harmoniser avec les pratiques d'Uniformalion, qui deviendra notre OPCA à compter du 1^{er} janvier 2012, il a été décidé de relever ce plafond à :

- 25€ HT (29.90€ TTC) par heure de formation pour les formations collectives, c'est-à-dire les formations

En bref



Qu'est ce qu'un contrat de professionnalisation ?

C'est un contrat de travail en alternance qui a pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification. Il doit permettre à son bénéficiaire de suivre une formation diplômante ou un CQP. Il s'adresse aux personnes de 16 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Qu'est ce qu'une période de professionnalisation ?

C'est un parcours de formation en alternance qui vise le maintien dans l'emploi des salariés en CDI ou en contrat unique d'insertion. La formation doit être au moins égale à 80 heures et doit être une formation diplômante inscrite au RNCP.

Plus de renseignements sur ces dispositifs de formation sur le site www.cpnef.com



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

e branche 2012 nnalisation

comprenant plusieurs participants, qu'ils soient de la même structure ou non.

- 53€ HT (63.39€ TTC) par heure de formation pour les formations individuelles, c'est-à-dire les formations en face à face pédagogique : le formateur et un seul salarié. ■

Attention : Uniformation n'ayant pas encore communiqué ses propres priorités concernant la professionnalisation en 2012, les partenaires sociaux conservent la possibilité de revoir les priorités de notre branche afin qu'elles soient toujours en accord avec les règles de notre nouvel OPCA.



Actualités CPNEF

Financements exceptionnels 2011

Nous vous en avons parlé dans la lettre d'info n°8, la CPNEF a décidé de mesures financières exceptionnelles permettant la prise en charge d'actions d'analyse de pratique, de participation à des colloques, de formations à la communication professionnelle ou à la gestion associative, ainsi que d'actions en faveur de la santé et sécurité au travail.

Ces mesures remportent un vif succès et nous étudions déjà les possibilités de prolongation pour 2012 qui devraient pouvoir vous être communiquées dès la fin de l'année.

Ces formations devant impérativement commencer en 2011, et afin de pouvoir vous donner une réponse avant le démarrage de l'action, **la date limite de réception par la CPNEF de vos demandes préalables est fixée au 15 novembre 2011.**

Seule mesure n'exigeant pas de demande préalable, **le dispositif de soutien au départ en formation des salariés les moins qualifiés reste, quant à lui, ouvert jusqu'au 31 décembre 2011.**

Ce dispositif concerne les salariés dont le niveau de diplôme est inférieur ou égal au niveau V (c'est-à-dire non titulaires d'un baccalauréat ou d'un BPJEPS par exemple) qui ont entamé en 2011 une formation inscrite au Répertoire National de la Certification Professionnelle.

Les modalités pratiques de déroulement de la formation (sur le temps de travail ou en dehors du temps de travail, etc.) ou les dispositifs de financement de la formation (contrat de professionnalisation, plan de formation, DIF, etc.) n'ont pas d'incidences. Après acceptation du dossier par le comité technique paritaire, la CPNEF verse à l'employeur une aide d'un montant maximum de 1500€ par salarié en formation.

En plus du formulaire de demande « Soutien au départ en formation » que vous trouverez sur le site www.cpnef.com les pièces justificatives à renvoyer sont :

- la copie du contrat de travail du salarié,
- la copie de la convention de formation signée avec l'organisme de formation,
- la copie des justificatifs de présence (feuilles d'émargement ou attestation de l'organisme de formation) permettant d'attester du suivi de la formation par le salarié sur une durée minimale de 150h.
- une facture ou mémoire de frais de votre structure envers la CPNEF de 1500€ sur laquelle apparaît le libellé suivant « Soutien au départ en formation de... (préciser le nom du salarié) ». ■

Retrouvez toutes ces informations sur le site www.cpnef.com - Rubrique « Dispositifs de formation » dans le menu « Financements CPNEF ».

Rhône-Alpes

A ce jour en Rhône-Alpes aucune formation n'existait sur la fonction tutorale. Formation pourtant essentielle lors de l'accueil de stagiaires en contrats ou périodes de professionnalisation et rendue obligatoire dans la branche pour percevoir le versement d'une aide financière. Aussi l'union régionale des centres sociaux propose une formation de 2 jours les 28 et 29 novembre 2011 à Lyon. Cette formation est ouverte à tous les adhérents : centres sociaux, associations d'animation sociale locale, structures d'accueil de la petite enfance.

Languedoc-Roussillon

Le projet de promotion d'Educateurs de Jeunes Enfants par apprentissage bat son plein. Il s'agit corrélativement de co-organiser le processus pédagogique avec l'IRTS et d'être associé au montage du dossier avec le CFA en direction du Conseil Régional. Une plaquette à destination des lieux d'accueil petite enfance et des potentiels apprentis susceptibles d'être partant pour la rentrée de septembre 2012 est en cours de réalisation.

Bretagne

Résultat d'une collaboration engagée depuis plusieurs années, la fédération des centres sociaux de Bretagne, l'ACEPP 35 et l'ACEPP 29 éditent en commun leur livret des formations 2012. Elles affirment ainsi des valeurs et des conceptions communes : l'engagement des parents et des habitants, la reconnaissance de la diversité culturelle, la nécessité du travail associé salarié-bénévole, l'importance de la formation comme outil de promotion professionnelle. Le livret est consultable sur les sites de chacune de ces trois fédérations.

Ile-de-France

La CPNEF prévoit le financement d'une promotion d'Educateurs de Jeunes Enfants par apprentissage à partir de septembre 2012. Cette aide concerne la prise en charge des coûts pédagogiques et les frais de la formation du maître d'apprentissage. Si vous êtes intéressé par ce projet, que vous envisagez l'embauche d'un EJE ou que vous avez un salarié de moins de 26 ans qui souhaite obtenir ce diplôme : contactez avant le 31 décembre 2011 Clémence SILVE, référente régionale Emploi Formation, par e-mail cfidf.clemence.silve@orange.fr ou par téléphone au 01.60.16.74.65.

CSTS, CPC, ça vous parle ?

Le Conseil Supérieur du Travail Social (CSTS) est une instance consultative placée auprès du ministre chargé des affaires sociales. Composé de huit collèges (ministères, collectivités locales, organisations syndicales de salariés, employeurs, acteurs de la formation, usagers et personnes qualifiées), il a des compétences s'étendant à l'ensemble des questions concernant le travail social. Il rédige des rapports, fait des recommandations et des propositions, donne également des avis sur les orientations des diplômes du ministère des affaires sociales. Le SNAECSSO participe aux séances plénières et à deux groupes de travail : la commission veille, ainsi que la commission éthique et déontologie.

Les commissions professionnelles consultatives (CPC) ont un rôle plus ciblé sur la formation professionnelle. Composées également de représentants employeurs, syndicaux, pouvoirs publics, personnalités qualifiées, elles sont des instances de consultation placées auprès des ministres. Elles formulent des avis et propositions sur la création, actualisation ou suppression des diplômes professionnels, l'élaboration de référentiels professionnels, la VAE, le développement de passerelles entre diplômes et certificats et l'alternance.

Le SNAECSSO participe à la CPC de l'animation et celle du travail social. Bien que notre branche ne soit pas représentée en tant que telle dans ces instances (puisque'il y a un fonctionnement par collège), les travaux de la CPNEF apportent des éléments précieux au SNAECSSO et réciproquement, les membres de la CPNEF sont informés régulièrement des travaux du SNAECSSO au sein des différentes commissions.



Etude sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Approche quantitative et qualitative dans la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial.

L'approche quantitative

Notre branche professionnelle se distingue par une très forte féminisation des emplois (97% de femmes dans les établissements d'accueil de jeunes enfants, 76% dans les centres sociaux et 69% dans les associations de développement social local).

Dans les centres sociaux et associations de développement social local, les femmes accèdent moins souvent que les hommes aux postes de direction et plus particulièrement au poste de « directrice d'association ». L'inégalité est encore plus marquée si la taille des associations est prise en compte : ainsi 60% des responsables de centres sociaux de moins de 10 salariés sont des femmes, alors que ne représentent que 13% dans les centres sociaux qui emploient 50 salariés ou plus.

La distinction entre femmes et hommes concerne également le type de public visé : les secteurs de la petite enfance, de l'insertion, de la famille et de l'accompagnement scolaire sont très féminisés (entre 80% et 90% de femmes parmi les salariés de ces secteurs).

Non seulement les femmes accèdent moins aux postes les plus hauts de la hiérarchie, de surcroît quand elles y parviennent, elles sont moins rémunérées que les hommes (sur l'emploi repère de « directeur », les femmes perçoivent un salaire brut horaire moyen de 21,8€ contre 23,3€ pour les hommes).

En ce qui concerne les types de contrats, les femmes sont un peu plus souvent en CDI que les hommes mais beaucoup moins souvent à temps complet.

Dans les établissements d'accueil de jeunes enfants, la problématique principale est la quasi absence des hommes parmi les salariés. Parmi les emplois repères en contact direct avec les jeunes enfants (Auxiliaires petite enfance, Educateur petite enfance, animateur d'activités), la proportion d'hommes ne dépasse pas 2%. Là où elle atteint 15% dans d'autres emplois comme les comptables et les intervenants techniques.

Comme dans les autres associations de la branche, on observe que les hommes accèdent davantage aux postes les plus hauts de la hiérarchie, et qu'ils y sont en moyenne mieux rémunérés.

Dans l'ensemble des associations de la branche, bien que l'accès à la formation continue soit équivalent pour les femmes et les hommes, ces derniers bénéficient davantage de contrats et de périodes de professionnalisation que les femmes. Les hommes suivent par ailleurs des formations financées sur le plan de formation plus longues et donc plus coûteuses que celles suivies par les femmes.

L'approche qualitative

Suite à cette étude, la CPNEF a confié au cabinet Perfezal, la réalisation d'une étude qualitative sur l'égalité femmes/hommes des parcours professionnels au sein de la branche.

Plus d'une centaine de salariés de la branche ont été interrogés sur leur parcours professionnels. En septembre, trois tables rondes ont été organisées afin d'échanger sur les premiers résultats.

Les données seront disponibles sur le site de la CPNEF au début de l'année 2012. ■



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 - SNAECSSO : 18/22 avenue Eugène Thomas • 94276 LE KREMLIN BICETRE - Tél. 01.58.46.13.45 • Syndicat employeur : SNAECSSO - 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) • Directrice de la rédaction : Joëlle Gareilo • Rédactrice en chef : Valérie Coursange • Rédacteurs : Anne Le Restif, Valérie Coursange, Béatrice Thiphaine • Conception graphique : Monarque Evolution • Impression : Direct Impression • Tirage : 4 700 exemplaires • Dépôt légal : novembre 2011 • ISSN 1966-933X