

Actualités



Etude sur les animateurs à temps partiel

Dans le contexte actuel de mise en œuvre de la loi sur la sécurisation de l'emploi, les CPNEF des deux branches professionnelles Alisfa et Animation ont souhaité associer leurs observatoires pour mener un projet en commun : une étude sur les animateurs à temps partiel. Le premier objectif de cette étude est de mieux connaître et comprendre la réalité du temps partiel sur les métiers de l'animation ; le second, de proposer des pistes de réflexions permettant de réduire l'emploi précaire, tout en continuant à développer la qualité de l'emploi.

Dans le cadre de cette étude, nous souhaiterions rencontrer des associations ayant pris des initiatives pour réduire la précarité et développer la qualité de l'emploi des animateurs sur leur région ou leur structure. N'hésitez pas à nous contacter via le mail observatoire@cpnef.com, pour nous laisser vos coordonnées.



Adultes-Relais

Le dispositif Adulte Relais est un contrat de droit privé à durée déterminée particulier, pouvant aller jusqu'à trois ans. Ce dispositif a pour objectif d'apporter par la médiation, des réponses adaptées aux difficultés particulières des territoires en politique de la ville. Ce programme de médiation repose sur des interventions de proximité basées sur l'écoute, le dialogue, la négociation et l'accompagnement. La branche ALISFA et celle des Régies de Quartier ont obtenu une aide financière auprès d'Uniformation pour la formation de ces salariés en contrats Adultes Relais. Pour plus d'information sur les formations éligibles à ce dispositif : www.cpnef.com rubrique « dispositifs de formation »



Appel à témoins

Nous avons à cœur de faire partager l'expérience professionnelle des salariés de la branche. Le focus métier fait découvrir des parcours, des évolutions professionnelles ou des métiers inconnus. Vous êtes intéressé(e) ? La démarche est simple : contactez-nous par e-mail à cpnef@cpnef.com, puis nous vous rappellerons afin de vous transmettre les trois/quatre questions auxquelles vous devrez répondre, et convenir avec vous des modalités.

Observatoire



Etude sur la gestion des emplois

Cette étude, menée pour la troisième année consécutive, nous renseigne sur la santé des associations, les besoins en main d'œuvres et les difficultés à mener une politique de ressources humaines adéquate au sein de la branche des Acteurs du Lien Social et Familial. L'Observatoire remercie les 578 structures qui ont pris le temps de répondre au questionnaire 2015.

Les recrutements prévus

Les besoins en termes de motif de recrutement, de type d'emplois et de type de contrat évoluent peu. La majorité des associations ont des effectifs stables d'une année sur l'autre (78 % en 2015) et les besoins sont principalement sur des postes d'animateurs, pour les activités extrascolaires proposées chaque année par les centres sociaux. Ce fort recours aux saisonniers implique de fait une utilisation importante des contrats à durée déterminée : 46 % des embauches sont prévues sur des CDD et 47 % sur des CEE. Au sein des EAJE, le recours aux CDD est bien moindre et est principalement utilisé pour les remplacements de salariés (congés maternité, congés maladies, congés payés,...). Parmi l'ensemble des embauches prévues pour 2015, seulement 5 % seraient en CDI. En 2014, parmi les recrutements réalisés, 20 % l'ont été sur ce type de contrat. Les créations de postes, peu nombreuses et principalement axées sur les « cœurs de métiers » (animation et petite enfance), représenteraient 5 % de l'ensemble des

embauches prévues cette année. Près de six sur dix seront sur des CDI/CDII. Parmi les associations ayant au sein de leur structure des salariés en CDD, seulement 18 % prévoient de faire évoluer durant l'année un ou plusieurs de leurs salariés en CDD sur un/des postes en CDI. Dans plus de la moitié des cas, il s'agirait de salariés bénéficiant de contrats aidés.

La gestion des ressources humaines

Pour les associations de la branche, les principales difficultés en termes de gestion des ressources humaines sont : la gestion des absences, le peu de perspective d'évolution au sein de l'association et des difficultés de recrutement. Ces dernières ne semblent pas spécifiques à notre secteur. En effet, les deux principales difficultés citées (l'absence de candidat ayant le profil recherché et le manque de candidature) apparaissent également en tête de liste de la dernière enquête « Besoins en main-d'œuvre 2015 », réalisée pour Pôle Emploi. La gestion des absences pose particulièrement problème dans le domaine de la petite enfance puisque plus de la moitié des EAJE (54 %) l'ont cité comme difficulté. Pour les centres sociaux, la première difficulté est le peu de perspective d'évolution pour les salariés, au sein de l'association. ■

Retrouvez l'étude dans son intégralité sur le site www.cpnef.com, dans la rubrique Observatoire / Etudes conditions d'emplois.

A vous de jouer ...

Pour être certain de recevoir les communications de la CPNEF, adressez-nous vos coordonnées : nom, prénom, fonction, structure de rattachement (nom, adresse de la structure, complété de son numéro d'adhésion à Uniformation) ainsi que votre adresse mail. 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 : Valérie Coursange • Rédacteurs : Jacques Brun, Valérie Coursange, Natacha Ducatez, Aurélie Peltier • Conception graphique : Monarque Evolution • Impression : Accent Tonic • Tirage : 3 100 exemplaires • Dépôt légal : Juillet 2015 • ISSN : 1966-933X

Centres sociaux
Développement social local
Accueil jeunes enfants



Des compétences au cœur de vos projets

Juillet 2015 • Numéro 20

Lettre d'info de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation



Des changements importants > Infos

En attendant les vacances qui vont bientôt arriver, la période de fin d'année scolaire nous apporte son lot de bilans divers et variés. Sans compter que nous devons nous approprier les nouveaux dispositifs relatifs à la loi sur la formation professionnelle. Exit le DIF remplacé par le CPF et mise en place en 2016 de l'entretien professionnel dont le texte de loi est peu explicite. Ce sont des dispositifs qui vont impacter la branche et autant de chantiers qui vont nous mobiliser.

Dans un contexte de restructuration des financements publics et d'une concurrence accrue pour l'accès aux financements en général, nous réalisons à quel point la pression exercée sur les associations est tous les jours plus forte.

Parmi les dossiers sensibles, nous devons évoquer la professionnalisation. Jusqu'à présent, grâce aux fonds mutualisés, nos dépenses étaient nettement supérieures aux fonds collectés au sein de la branche ALISFA. C'est ainsi que le bilan provisoire de 2014 établi en mai 2015 fait état d'un retour sur investissement de 455%...

Mais la baisse du taux de contribution «professionnalisation» (de 0,5 à 0,3%) ajoutée aux sollicitations plus importantes des autres branches accentues un déséquilibre budgétaire qui nous

amène à prendre des décisions délicates pour ne pas dire douloureuses. Malgré une situation budgétaire tendue, nous poursuivrons nos missions pour que la CPNEF soit un outil professionnel efficace au service de tous.

Avant de terminer cet édit, je tenais à vous apprendre le départ imminent de Valérie COURSANGE, Responsable Emploi Formation de la CPNEF. Depuis 5 ans, nous avons apprécié autant ses qualités humaines que son professionnalisme. En effet, elle a su piloter l'équipe qui a la charge de faire vivre cette commission et de la rendre opérationnelle auprès des structures de la branche. Interlocutrice privilégiée des partenaires Uniformation, DGEFP et des Fédérations, nous devons la remercier car elle a contribué largement au développement et à la notoriété de la CPNEF. Tout en regrettant son départ, tous nos vœux l'accompagnent pour une pleine réussite dans ses nouvelles fonctions.

Avant la torpeur estivale qui ne va pas tarder à s'installer, je vous souhaite beaucoup de courage et de lucidité pour mener à bien vos projets en cours et à venir.

Jacques Brun
Vice-Président de la CPNEF



Interruption de la prise en charge de la période de professionnalisation

Attention la prise en charge de la période de professionnalisation est stoppée à compter du 04 juin 2015. Les dossiers reçus par Uniformation avant cette date seront traités dans l'ordre d'arrivée. Cependant, les dossiers incomplets ou réceptionnés après le démarrage de l'action seront refusés. Ces décisions s'entendent hors périodes de professionnalisation pour des emplois d'avenir qui continuent d'être financés. Les dossiers pour lequel vous auriez déjà obtenu un accord de prise en charge ne sont pas concernés par cette interruption. Plus d'information : www.cpnef.com

> Sommaire

- Focus métiers 2
Rencontre avec Martine Le Jallé, responsable technique
- Zoom sur 2
Réforme de la formation professionnelle, ce qui change pour les salariés
- Du côté des régions 3
Vos relais à la loupe
- Observatoire 4
Etude sur la gestion des emplois
- Actualités 4
Etude sur les animateurs à temps partiel, Adultes-Relais, Appel à témoins

Rencontre avec Martine Le Jallé, 49 ans, responsable technique à la Crèche parentale Les petits Loups (63)

Quel est votre parcours ?

Diplômée en 1987 éducatrice de jeunes enfants, j'ai commencé à travailler dans une crèche parentale. J'ai apprécié le travail en collaboration avec les familles, les rapports humains et la convivialité. Embauchée en 1990 aux Petits Loups, j'ai très vite eu le poste de responsable. Puis, j'ai suivi une formation avec l'ACEPP et l'université de Nanterre pour obtenir un diplôme de « responsable de structure d'accueil de jeunes enfants associatives » afin de mieux appréhender mon métier de responsable.

Pourquoi avez-vous choisi ce métier ?

Pour la richesse des échanges avec les familles, la diversité des tâches et parce que cela correspondait à des valeurs de démocratie participative que je défends. Moi-même maman, la place et la participation des parents dans des structures petite enfance sont pour moi essentielles. Cela permet une collaboration des parents et des professionnelles autour d'un projet commun, de l'enfant et favoriser la place des parents.

Qu'aimez-vous dans votre métier ?

J'aime cette diversité et ce renouveau qui permet de s'enrichir et passe par des remises en question qui me font avancer dans mon métier. Les enfants sont les premiers bénéficiaires de cette participation car la qualité de l'accueil est toujours au centre des interrogations et des discussions. La mixité sociale de ce lieu est riche. Mon métier a beaucoup évolué depuis 20 ans, il y a beaucoup plus de contraintes administratives. Mon rôle est varié, de la gestion des personnels, en passant par une partie de la gestion financière aux relations partenariales. C'est un métier passionnant.

Comment envisagez-vous votre avenir ?

J'envisage de rester dans cette structure, mais je ne sais pas encore pour combien de temps. Quand je suis arrivée, je disais 5 ans et cela fait 20 ans, maintenant mais les projets fleurissent régulièrement, portés par tous, on n'a pas le temps de s'ennuyer.

Zoom sur...

Réforme de la formation professionnelle...

...Ce qui change pour les salariés

Comme annoncé dans la précédente lettre d'info, ce numéro est consacré à l'impact, pour les salariés, de la réforme de la formation 2014.

La responsabilisation du salarié

La loi de 2014 positionne le salarié comme un acteur de son parcours professionnel et renforce sa responsabilité face à son employabilité. Le but est que chaque individu considère la formation tout au long de la vie comme un élément essentiel de son insertion tout autant que de son évolution professionnelle. Le compte personnel de formation est ainsi un dispositif phare de cette réforme.

La disparition du DIF et mise en place du CPF

Le droit individuel à la formation (DIF) a été supprimé. Les heures précédemment acquises par les salariés, et non utilisées au 31 décembre 2014, sont portées au crédit d'un nouveau dispositif : le compte personnel de formation (CPF).

Pour cela, le salarié doit ouvrir son compte personnel de formation via le site www.moncompteformation.gouv.fr. Il devra se munir de son numéro de sécurité sociale et de son solde d'heures DIF qui figure sur l'attestation remise par son employeur en janvier 2015.

A partir de 2016, les heures acquises au titre du CPF seront inscrites automatiquement sur le compte du salarié.

Pour tout savoir sur le CPF vous pouvez lire (ou relire !) notre lettre d'information n°17, téléchargeable sur notre site : www.cpnf.com rubrique « nos publications ».

Une priorité donnée au certifiant

La réforme de la formation professionnelle met l'accent sur les formations certifiantes et priorise les financements vers les diplômes ou les certifications obligatoires pour exercer un métier.

Pour le CPF par exemple, le salarié ne peut plus mobiliser ses heures pour n'importe quelle action de formation (comme c'était



Dispositifs mobilisables à l'initiative d'un salarié en 2015	Publics concernés	Actions de formations ou d'accompagnement concernées
Le CIF	Salariés en CDI justifiant d'au moins 5 ans d'expérience professionnelle. Salariés en CDD justifiant d'une activité salariée de 24 mois au cours des cinq dernières années, dont 4 mois au cours de l'année précédente.	Formations inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles
Le CPF	Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté.	Formations inscrites sur la liste nationale interprofessionnelle, sur la liste régionale du domicile du salarié ou sur la liste de branche dont dépend son employeur.
Le congé VAE	Salariés en CDI ou salariés en CDD justifiant d'une activité salariée de 24 mois au cours des cinq dernières années.	Accompagnement pour la rédaction du dossier de VAE pendant une durée de 24h (ou 72h pour les diplômés de niveau V tels que BEP, CAP...)
Le bilan de compétences	Salariés en CDI justifiant d'au moins 5 ans d'expérience professionnelle, dont 12 mois chez l'employeur actuel. Salariés en CDD justifiant d'une activité salariée de 24 mois au cours des cinq dernières années, dont 4 mois consécutifs au cours de l'année précédente.	Accompagnement avec un organisme prestataire de bilan de compétences pendant une durée de 24 heures.

le cas avec le DIF dans la branche depuis 2013) mais doit sélectionner une formation référencée dans une des trois listes existantes : liste nationale, liste régionale et liste de branche.

La liste nationale recense les formations transversales, mobilisables dans différents secteurs d'activité.

Les listes régionales correspondent aux besoins des territoires : formation permettant d'accéder à des métiers en difficultés de recrutement par exemple.

La liste de branche des acteurs du lien social et familial a été conçue la plus large possible et comporte plus d'une centaine de titres ou diplômes. Elle est accessible sur le site : www.cpnf.com rubrique « compte personnel de formation ».

Le conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle est un dispositif qui veut favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels des salariés. Il est gratuit et confidentiel. Pour les salariés de la branche ALISFA, ce conseil est délivré par des conseillers spécialisés d'Uniformation.

Le CEP vise à permettre au salarié :

- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel,
 - de cerner les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, acquérir ou à développer,
 - de construire un plan d'actions en identifiant les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles.
- Renseignements et contacts sur le site <http://moncep.uniformation.fr/>

Des dispositifs qui perdurent

De nombreux dispositifs existent qui permettent aux salariés d'acquérir une qualification ou de faire le point sur leurs compétences. Souvent méconnus, ils sont pourtant autant de possibilités pour sécuriser les parcours professionnels. Vous en trouverez un rapide aperçu dans le tableau ci-contre. ■



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

Auvergne

Après un premier semestre consacré à l'identification des besoins de formation et aux réunions d'information collectives, des AICR se mettent en place : 2 actions sur la communication bienveillante et 1 sur animer et faire vivre un lieu d'Accueil Enfants Parents. D'autres projets sont à venir, n'hésitez pas à contacter : Angélique Clement 04 73 37 83 28

Bourgogne

Mise en place d'une formation DESJEPS à Dijon qui débutera en septembre 2015 pour permettre aux directeurs de Centres Sociaux de répondre aux critères de qualification CNAF. Cette formation en alternance de 3 ans a la particularité d'intégrer les terrains professionnels et est adaptée à l'exercice des fonctions de direction d'un Centre Social. Elle sera pilotée par les CEMEA de Bourgogne Dominique Ovide 03 86 61 58 30

Bretagne

Création d'une boîte à outils sur la coopération bénévoles/salariés qui regroupe des outils, témoignages, astuces expérimentés par les centres, favorisant la coopération entre bénévoles et salariés. Elle est disponible ici : centres-sociaux-bretagne.fr/. N'hésitez pas à la consulter et à l'enrichir. Bernard Bailly 02 99 41 78 58

Languedoc-Roussillon

Depuis 3 ans, grâce à un partenariat solide avec le CFA sanitaire et social c'est 23 contrats d'apprentissage qui sont en formation. Ce partenariat est plus particulièrement fondé autour de la formation des EJE. Jean-Luc Grolleau 06 10 28 84 85

Midi-Pyrénées

Voici les prochaines sessions de formation prévues fin 2015 :

- La place des parents dans les lieux d'accueil
- Dispositif qualifiant d'insertion professionnelle pour les emplois d'avenir
- Faire émerger et animer des actions collectives pour développer le pouvoir d'agir des habitants
- Référent animation collectives des familles : un métier
- De la révision quinquennale à la mise en place de l'entretien professionnel

Carine Barthès 07 85 60 85 03

Pays de la Loire

Le Conseil Régional a décidé d'accompagner les associations en finançant une étude qui permettra de construire un plan de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences régional. Le cabinet d'étude retenu sollicitera les associations de la région au cours de l'année 2015. Noëlle Moreau 02 28 07 23 78