

Des compétences au cœur de vos projets

Juin 2013 • Numéro 14



Lettre d'info de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation



L'emploi en période de crise

La responsabilité sociale des employeurs, enjeu majeur de société

La mutation actuelle que traverse notre société, dans un environnement plus incertain que jamais, touche bon nombre de repères. Elle tend à déstabiliser nos formes d'action ainsi que nos pratiques professionnelles alors que celles-ci participent à notre patrimoine collectif. Dans ce contexte, et face au danger de dislocation sociale, l'emploi apparaît comme une opportunité pour investir la dynamique de l'Economie Sociale et Solidaire en général et de notre tissu associatif en particulier. C'est pourquoi depuis deux numéros, cette lettre vous donne toutes les informations utiles relatives aux emplois d'avenir et aux contrats de génération. Ces dispositifs font une large place à un public de jeunes peu ou pas qualifiés et éloignés du marché du travail.

Avec un important volet formation, l'emploi d'avenir subventionne de façon durable un poste de travail à temps plein. L'insertion des bénéficiaires est le facteur-clé de la réussite en raison du caractère professionnalisant et/ou qualifiant de ce contrat. Quant au contrat de génération, il découle de l'ANI¹ signé à l'unanimité par les partenaires sociaux en octobre 2012. Sa particularité, puisqu'il concerne à la fois l'insertion d'un jeune et le maintien d'un senior dans l'emploi, est de faire évoluer les comportements. Il s'agit notamment d'inciter l'employeur à une meilleure gestion des âges dans une perspective de transmission des savoirs et des compétences.

A l'heure où les associations doivent faire face aux exigences accrues des financeurs, elles peuvent, si elles savent dépasser la frilosité ambiante, construire des réponses nouvelles pour faire face aux difficultés actuelles et à venir. Ce qui suppose de ne pas se cantonner à une approche instrumentale de la formation qui serait restrictive.

A contrario, la formation doit se concevoir comme un outil de développement des projets. Dans le passé, les associations ont montré qu'elles savaient accompagner des salariés dont l'employabilité était difficile. Leur capacité à qualifier ces personnes et à favoriser leur insertion est bien réelle.

Construire un compromis pour offrir une réelle opportunité d'emploi à un jeune et permettre à la structure de développer plus et mieux son savoir-faire au service de l'utilisateur est un défi qui nous préoccupe tous au plus haut point.

C'est donc le moment pour les dirigeants associatifs de se mobiliser pour penser et préparer l'avenir. C'est-à-dire ne pas se limiter à une simple anticipation de la prolongation des aides publiques, mais accompagner les évolutions en cours ou à venir des métiers et des missions, de façon à redonner toute sa place au projet associatif.

Jacques BRUN
Président de la CPNEF

1. ANI : Accord National Interprofessionnel

À vous de jouer



Recherche de témoignage

Pour vous faire découvrir la diversité des métiers de notre branche, nous réalisons dans chaque lettre d'info une interview « Focus métier ». Ce tour d'horizon nous a d'ores et déjà permis de vous révéler les implications et les parcours de formation de nombreux salariés (auxiliaire de puériculture, directrice de crèche, conseillère conjugale et familiale, socio-esthéticienne, etc.).

Vous travaillez dans un centre social, un établissement d'accueil de jeunes enfants ou une association de développement social local. Vous avez un parcours professionnel classique ou original.

Votre témoignage nous intéresse !

Contactez-nous à reagir@cpnef.com pour que nous puissions en discuter.

Sommaire



Focus métiers 2

*Rencontre avec Erick PREISSER,
coordinateur à l'Union
Départementale des Centres
Sociaux du Haut Rhin (68).*

Observatoire 2

*Analyse des genres et des âges
dans la branche des acteurs
du lien social et familial*

Du côté des régions 3

Vos relais à la loupe

Zoom sur... 4

Le contrat de génération

Chantiers en cours 4

*Emploi d'avenir ou contrat
de génération, DIF, Contrat d'Etudes
Prospectives...*



Rencontre avec Erick PREISSER, coordinateur à l'Union Départementale des Centres Sociaux du Haut Rhin (68).

Parlez-nous de votre parcours professionnel...

J'ai démarré ma carrière en tant que vendeur en articles de sport, après un apprentissage et l'obtention du CAP vente. Sensible au contact et à la proximité du public mais ne trouvant pas d'écho à mes idées dans le domaine de la vente, je décide rapidement de me réorienter. J'ai l'occasion de démarrer ma nouvelle carrière en tant qu'animateur stagiaire au centre social Lavoisier, grâce au dispositif d'Etat « Jeune Volontaire ». Je suis titularisé dès la première année et les formations se succèdent : BAFA, BASE, BAFD... Après une dizaine d'années et tout autant de formations suivies, l'association me confie la coordination du service Enfance Jeunesse et enfin celle de l'ensemble des services de la structure. Cinq ans plus tard, je suis directeur adjoint alors que le centre social fusionne avec une structure Petite Enfance, passant de 19 à 49 salariés ETP. Peu après, le bureau me confie la direction pleine de l'association et la structure continue son expansion. L'équipe est alors composée de 80 ETP !

Et votre situation actuelle ?

En 2012, après 30 années au service du projet de l'association, devenue le centre Lavoisier Brustlein, alors que j'ai 52 ans, je décide de changer mon projet. J'accepte une mission de développement de la formation portée par l'Union départementale du Haut Rhin et devient référent régional pour la CPNEF. Cette nouvelle mission s'inscrit dans le prolongement de mon parcours au sein des centres sociaux. Elle me permet de mettre mon expérience au service de l'ensemble des structures adhérentes à la branche ALISFA et d'étendre mon champ de compétences. En parallèle, j'entame un CAFDES par VAE pour conforter mes acquis professionnels.

En conclusion ?

Mon parcours est atypique, autodidacte, mais cohérent. Mon attachement au projet centre social et au concept éducation populaire a grandi au fur et à mesure de ma carrière. Ma rencontre et la qualité des échanges avec l'union départementale, son conseil d'administration, son délégué, mais aussi les valeurs portées par la CPNEF, ont été déterminants dans mon choix.

■ Observatoire

Analyse des genres et de des acteurs du lien social

Afin d'analyser les caractéristiques d'une population, l'outil le plus souvent utilisé est la pyramide des âges. Il s'agit d'un mode de représentation graphique qui constitue une image synthétique, par sexe et par âge, d'une population à un instant T.

La pyramide des âges des salariés de notre branche se distingue par deux points principaux :

- une très forte féminisation : plus de 8 salariés sur 10 sont des femmes ;
- un poids égal des salariés les plus jeunes et les plus âgés, puisque 19 % des salariés ont moins de 25 ans et 19 % ont 50 ans et plus. (cf. graphique n°1)

Les femmes

Les femmes représentent 82 % des effectifs salariés.

L'emploi des femmes est très majoritaire pour l'ensemble des classes d'âges, mais c'est parmi les plus jeunes qu'elles sont les plus nombreuses.

Les emplois repères les plus féminisés sont ceux en lien avec les jeunes enfants (auxiliaire petite enfance et éducateur petite enfance), ainsi que les assistants de direction et les secrétaires. Dans ces métiers, on trouve au minimum 95 % de femmes. A l'opposé, les emplois repères sur lesquels les proportions d'hommes sont les plus élevées, sont ceux :

- d'agents de maintenance (47% d'hommes),
- de cadre fédéral (45% d'hommes)
- et de directeur (30% d'hommes).

Notons que dans la branche, la prédominance des femmes est vraie quel que soit l'emploi repère.

Deux extrêmes : les animateurs d'activités et les directeurs

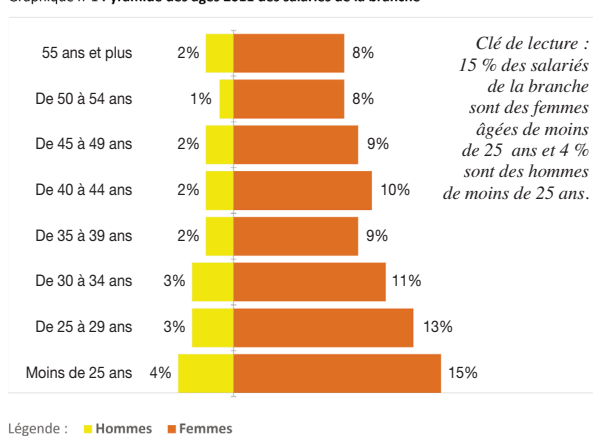
En observant plus finement la pyramide des âges de l'emploi repère « animateur d'activités », qui regroupe les postes d'aide-animateur, d'animateur débutant ou d'assistant en animation, on remarque qu'elle se distingue de toutes les autres. Les salariés « animateur d'activités » sont particulièrement jeunes : 61% ont moins de 30 ans.

Le fait que la pyramide s'amincisse sur des âges plus avancés montre que, en vieillissant, ces salariés évoluent vers d'autres emplois ou sortent de la branche. (cf graphique n°2)

A l'inverse, la pyramide des âges des directeurs, ou celle des cadres fédéraux, présente très peu de jeunes de moins de 30 ans. La longueur des études, le niveau de responsabilité ou l'expérience nécessaire pour tenir ces postes peuvent ainsi expliquer le faible nombre de jeunes sur ces emplois. (cf graphique n°3)

A noter que cette caractéristique (très peu de jeunes de moins de 30 ans) est également constatée sur l'emploi repère de comptable, sans que nous ayons à ce jour d'éléments d'explication.

Graphique n°1 Pyramide des âges 2011 des salariés de la branche



Graphique n°2 Pyramide des âges des anima



Les âges dans la branche et familial

Population et vieillissement

Une pyramide des âges est également un outil intéressant en termes d'anticipation et de gestion des âges.

En 2011, on observe que 19 % des effectifs salariés de la branche ont 50 ans et plus, ce qui représente plus de 9 000 emplois.

Notre branche est ainsi peu concernée par la problématique des départs en retraite. D'ici 2016, seuls 3 % des salariés de la branche devraient être partis à la retraite¹, ce qui représentera environ 1 700 postes vacants. Les emplois repères les plus touchés étant :

- les intervenants techniques (10 % de départ soit environ 350 personnes),
- les cadres fédéraux (10 % de départ, soit environ 50 personnes),
- les agents de maintenance (9 % de départ, soit environ 70 personnes),
- les directeurs (7 % de départ, soit environ 150 personnes).

Ces départs en retraite vont induire des besoins en personnel qui vont représenter à la fois des perspectives d'emploi et des mobilités internes pour les salariés en poste, notamment pour les postes de directeur.

Dans les métiers de la petite enfance, les pyramides des âges se distinguent par un déséquilibre vers le haut. Cela signifie que les effectifs se réduisent avec la montée en âge.

Les 25-29 ans représentent 18 % des effectifs et cette proportion décroît au fil des âges pour atteindre 7 % de 55 ans et plus. Les salariés « auxiliaire petite enfance »

et « éducateur petite enfance » sont donc nombreux à ne pas terminer leur carrière sur ces postes. Ces métiers peuvent en effet être particulièrement usants du fait, en partie, des contraintes posturales imposées par le travail avec les jeunes enfants.

Cette analyse, effectuée ici au niveau d'une branche professionnelle, peut également se réaliser à l'échelle de chaque structure, permettant ainsi de prévoir les recrutements et d'anticiper les mouvements de personnel.

1. Estimation d'un départ à la retraite à 65 ans. Si estimation à 62 ans : 7 % de départ, soit 3 457 salariés.

➤ En bref



Gestion des âges : aide financière

Tout employeur est concerné par la gestion des âges de ses salariés, et plus globalement par ce que l'on appelle la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le dispositif « appui conseil » s'adresse aux structures de moins de 300 salariés en Equivalent Temps Plein.

Ce financement, mis en œuvre dans le cadre du contrat de génération (voir page 4), a pour objectif d'accompagner l'employeur à réaliser un diagnostic des ressources humaines et à initier des actions en faveur d'une gestion active des âges.

Adressez-vous à votre Directrice pour bénéficier de cette aide.

Du côté des régions



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

Bretagne

À l'initiative de la mission locale, la branche et Uniformation ont organisé le 8 avril dernier, une réunion d'information à destination des professionnels du secteur de la petite enfance sur le dispositif des emplois d'avenir. Cette réunion, à laquelle une quinzaine d'associations a participé, a permis aux personnes présentes de s'informer sur ce dispositif et sur les modalités de financement de la formation. Cette réunion a mis en évidence le besoin de formation à la fonction tutorale : c'est un axe de travail que le référent régional de la branche a engagé avec l'objectif de proposer une offre de formation d'ici fin 2013.

Contact : Bernard Bailly - 02 99 41 78 58

Nord Pas de Calais

Une formation au DESJEPS a été mise en place avec le CREPS de Wattignies, sur un format particulier puisqu'elle est programmée sur une année, de janvier 2013 à décembre 2013. Cette formation, normalement dispensée sur deux ans, a donc été concentrée et exige un investissement supplémentaire. Néanmoins, 20 stagiaires suivent actuellement cette formation, dont le bilan à mi-parcours est très positif. Une liste d'attente est déjà en place ! Bilan final en janvier 2014.

Contact : David Sezille - 03 21 39 31 25

PACA

Quelques dates à retenir :

- 12 juin 2013 (lieu à confirmer) : réunion de la commission régionale emploi formation
- 14 juin 2013, au CREPS d'Aix en Provence : journée de réflexion formation avec les CEMEA sur les diplômés de l'animation, la formation des directeurs de centres sociaux, les actions communes

Contact : Michel Deneux - 04 96 11 53 60

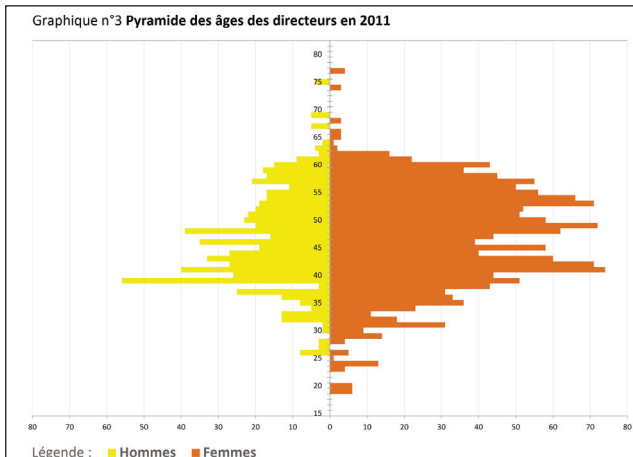
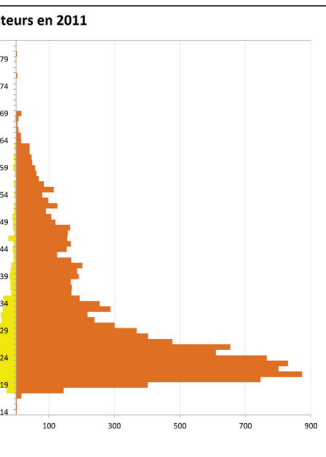
Poitou Charentes

Alors que nos associations sont logiquement mobilisées autour de l'emploi et de la formation des jeunes, il reste important de ne pas oublier les salariés permanents actuels.

En effet, un certain nombre, recrutés parfois depuis longtemps, n'ont jamais engagé ou finalisé de parcours de formation professionnelle diplômante.

Un partenariat entre l'URECSO, l'IRFREP, les FRANCAS et les CEMEA, leur permet de se positionner sur un parcours de formation "jalonné" vers un premier niveau de qualification.

Contact : Jean-Luc Grobois - 06 28 65 16 10





Emploi d'avenir ou contrat de génération ?

La lettre d'info n°13 présentait le dispositif "emploi d'avenir", autre mesure du gouvernement en faveur de l'emploi des jeunes. Retrouvez en face à face les principales informations concernant les deux dispositifs sur le site www.cpnef.com

DIF : réforme annoncée

La loi sur la sécurisation de l'emploi, adoptée en mai, prévoit de créer un compte personnel de formation, en substitution au droit individuel à la formation (DIF). Ce compte, accessible dès le premier emploi et intégralement transférable tout au long de la vie professionnelle du salarié, serait alimenté par les heures acquises au titre du DIF et des abondements spécifiques, selon les publics, de l'Etat ou des Régions. Les négociations sont engagées entre l'Etat, les Régions et les partenaires sociaux pour définir plus précisément les modalités de fonctionnement de ce compte, qui devrait se mettre en place en janvier 2014.

Contrat d'Études Prospectives

Le Contrat d'Études Prospectives (CEP) en cours depuis bientôt un an sera finalisé dans quelques semaines. Rappelons que cette étude qualitative a pour objectif d'analyser les emplois et les fonctions de notre branche professionnelle (notamment chargé d'accueil, auxiliaire petite enfance, animateur et direction) en vue d'adapter notre politique emploi-formation. Plusieurs centaines d'entretiens ont été menés avec des salariés, des bénévoles et des partenaires institutionnels afin d'analyser les compétences mises en œuvre par les salariés aujourd'hui et celles qui devront évoluer pour répondre aux enjeux d'un futur proche.

Les prochains numéros de cette lettre d'info vous apporteront les résultats de ces chantiers.

Zoom sur...



Le contrat de génération

Le nouveau dispositif "contrat de génération" vise à favoriser l'embauche des jeunes et le maintien en activité des seniors.

A qui s'adresse ce contrat ?

A tous les employeurs de droit privé, dont les associations.

- Aux jeunes entre 16 ans et 25 ans, ou aux travailleurs handicapés de moins de 30 ans, sans condition de niveau de diplôme.
- Aux seniors de 57 ans et plus (ou 55 ans dans certains cas).

Qu'est-ce qu'un contrat de génération ?

C'est un contrat de travail de droit commun, en CDI à temps plein, conclu avec un jeune, et visant la transmission des compétences et des savoir-faire d'un salarié senior.

Quel en est le principe ?

L'employeur embauche un jeune et s'engage à maintenir en emploi dans sa structure, l'ensemble des salariés seniors, jusqu'à l'âge de leur retraite. Si la structure ne dispose pas de salarié senior, son embauche, en parallèle de celle du jeune, est possible. En contrepartie de cet engagement, l'employeur bénéficie d'une aide financière de 12 000 euros sur 3 ans, versée par Pôle Emploi.

Quelles sont les conditions pour obtenir cette aide financière ?

La mise en œuvre du contrat de génération est différenciée selon la taille des entreprises. Les structures de moins

de 50 salariés en Equivalent Temps Plein doivent simplement déposer leur demande d'aide à Pôle emploi au plus tard trois mois après le premier jour du contrat de génération.

Les structures de 50 à moins de 300 salariés en Equivalent Temps Plein sont dans l'obligation, avant la signature du contrat de génération, de négocier et de conclure un accord d'entre-

prise ou un plan d'action. Ces derniers doivent comporter des engagements en matière d'emploi des jeunes et des seniors et de transmission des savoirs et des compétences.



contrat de génération

Comment s'organise la transmission des compétences ?

Chaque structure organise la transmission des compétences entre senior et jeune, en fonction de ses besoins. Les savoir-faire du salarié âgé peuvent être transmis à un autre salarié que le jeune recruté en contrat de génération, si cela apparaît plus pertinent. Par ailleurs, le salarié âgé n'est pas automatiquement le référent du jeune. La transmission des compétences peut se faire par exemple sous la forme d'un tutorat, le tuteur transmettant son expérience à un salarié moins expérimenté. Elle peut également passer par des binômes d'échange : chaque salarié apporte à l'autre ses connaissances spécifiques. ■

Pour plus de renseignements

Candidats et employeurs doivent s'adresser au réseau de Pôle emploi ou aux missions locales pour être mis en relation. www.contrat-generation.gouv.fr

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 : SNAECOS - 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 : Juin 2013 • ISSN 1966-933X