



## **Branche des acteurs du lien social et familial**

### **Les animateurs collectifs famille**

#### **Emplois et formations**

##### **Groupe d'étude Années 2010 / 2011**

Référents régionaux : Clémence Silve, Martine Gerville, Jean-Luc Grosbois, Jean-Luc Grolleau, Bernard Bailly (2011) , Charline Moreau ( 2010) , Smaïl M'Raim (2010), Noëlle Moreau (pilote du groupe).

Groupe d'étude Référent Famille – CPNEF 2010- 2011 – 8 mars 2012

## Sommaire

Rappel de la demande de la CPNEF : .....	3
Méthodologie mise en place en 2010 :.....	3
Données fournies par l’observatoire de la branche : .....	4
Données sur les formations en faveur des référents familles : .....	5
Les recommandations de la caisse d'allocations familiales : .....	6
Nos analyses en 2010 .....	6
La continuation du chantier en 2011 .....	8
Étude sur les emplois de référents famille dans les centres sociaux .....	9
L'emploi repère et la pesée .....	10
L'ancienneté sur le poste .....	10
Temps de travail consacré à l'Animation Collective Famille .....	10
Les diplômés des personnes en poste .....	10
Les activités menées par les animateurs collectifs famille.....	11
Les animateurs collectifs famille sont-ils appelés à occuper des fonctions de coordination ? .....	12
Les formations complémentaires nécessaires pour s'adapter au poste .....	13
Selon les personnes qui occupent le poste, quel est le diplôme le plus adapté pour occuper la fonction d'animateurs collectifs famille ?.....	13
Les contenus de la formation en économie sociale et familiale .....	13
En conclusion.....	14
Les annexes.....	15
L'étude des référents familles réalisé par l'observatoire de branche.....	15
Tableaux présentant les actions de formation ACF en région.....	15
Le questionnaire transmis aux ACF .....	15
Le référentiel professionnel du diplôme de CESF.....	15

### **Rappel de la demande de la CPNEF :**

*En janvier 2010, la CPNEF a composé un petit groupe de référents régionaux chargés de faire le point sur les formations liées à l'animation collective famille sur le territoire national. L'objectif de ce travail d'étude est de tirer la quintessence des actions réalisées (études et formations) et de réfléchir aux suites à donner. L'idée initiale est de tenter de définir un référentiel de fonction et d'étudier l'opportunité d'une formation nationale.*

Les questions soulevées par la CPNEF :

Face au nombre important et diversifié de formations Référent Famille, la CPNEF se pose plusieurs questions. Faut-il élaborer un référentiel compétences ou métier pour cette fonction ? Faut-il proposer une formation à l'échelle nationale, le référent famille correspond-il à un métier ou une fonction ?

#### **Le référent famille : métier ou fonction ?**

À cette question, à priori, l'ensemble des référents régionaux répondent qu'il ne peut s'agir d'un métier. Bien souvent, les personnes occupant cette fonction occupent d'autres fonctions telle que la coordination, la suppléance du directeur, l'animation du secteur enfance ou jeunesse ou encore des fonctions d'insertion.

### **Méthodologie mise en place en 2010 :**

Afin de répondre aux préoccupations de la CPNEF, Le groupe a décidé de faire un état des lieux des formations existantes, cet état des lieux exposera les informations suivantes, formation par formation.

- Les objectifs de formation
- Les contenus, les concepts ou courants de pensée abordés
- Les méthodes pédagogiques
- Différences et rapprochements entre les différentes formations
- Rôle et implication des CAF dans les actions de formation
- Existence d'évaluation, type d'évaluation ( à chaud ou à froid)
- Coût par stagiaires
- Nombre de stagiaires
- Profil des stagiaires, formation initiale et fonction au sein du centre social
- Financement de la formation
- Enjeux principaux de la formation
- Antériorité de la formation

De plus, le groupe a souhaité avoir une lecture plus affinée du profil des animateurs collectifs famille en poste dans les centres sociaux de la branche. Il a donc été demandé à l'observatoire de la branche l'ensemble des données qui composent les emplois des animateurs collectifs famille.

### ***Données fournies par l'observatoire de la branche :***

Parmi les 22 000 salariés présents dans la base de données, 186 salariés présentent un lien direct avec le secteur famille. Une fois les données pondérées nous pouvons estimer à moins de 500 le nombre de salariés en charge de l'animation famille dans la branche. Les trois principales catégories recensées sont « référents familles » (35 % des salariés concernés), « animateur famille » (48 %) et « responsable secteur famille » (17 %)

#### **Où trouve-t-on les référents famille ?**

Ils sont plus présents en zone urbaine qu'en zone rurale, 68 % en zone urbaine. Ce résultat est à mettre en lien avec l'implantation des centres sociaux eux-mêmes, puisque 71 % des salariés des centres sociaux exercent en zone urbaine.

#### **Qui sont les référents famille ?**

Ce sont principalement des femmes (94 %), âgés de 25 à 44 ans (70 %). 68 % d'entre eux sont positionnés sur un emploi repère d'animateur, 16 % de coordinateur, et 12 % d'animateur d'activités. Ils ont un niveau de diplôme élevé par rapport aux autres salariés de la branche et des centres sociaux, puisque 67 % d'entre eux ont un niveau de diplôme au moins égal au niveau 3. L'ensemble des salariés des centres sociaux ne sont que 22 % à posséder un diplôme de niveau 3 ou plus. Les salariés de la catégorie « coordinateur-responsable de secteur famille » sont les plus diplômés puisque 29 % sont au moins diplômés de niveau 2. Parmi les diplômes déclarés le diplôme plus fréquent est celui de conseiller en économie sociale et familiale suivi par le bac, le BEATEP, les DUT, maîtrises, licences,... (Moins de 48 % des salariés renseignés).

#### **Quels sont leurs conditions d'emploi ?**

Ils sont 8 % à avoir le statut de cadre. Leur pesée se situe entre 292 et 606, avec une moyenne de 438 points. Ils sont 72 % à travailler en CDI, 61 % à travailler à temps complet. Au total ils sont 50 % à combiner CDI et temps complets. Les postes sont donc bien plus stables que ceux des autres salariés des centres sociaux (53 % en CDI, 27 % à temps complets, et 21 % en CDI temps complet).

#### **Le profil moyen d'un référent famille**

C'est une femme âgée de 35 ans, qui travaille dans les centres sociaux. Si elle est diplômée, il s'agit d'un niveau 3, souvent d'un diplôme de conseiller en économie sociale et familiale. Son poste est positionné sur un emploi repère animateurs, pesée à 438 points. Elle ne dispose pas du statut cadre. Elle travaille en CDI et plutôt à temps complet.

En annexe : l'étude réalisée par l'observatoire à partir des questionnaires RH annuels demandés par la CPNEF.

## ***Données sur les formations en faveur des référents familles :***

Le recueil des données s'est réalisé entre les mois de mai et décembre 2010. La plupart des régions de France proposent des actions de formation autour des animateurs collectifs famille : la Bourgogne, le Languedoc Roussillon, Provence Alpes Côte d'Azur, les Pays-de-la-Loire, la Lorraine, Champagne Ardennes, Poitou-Charentes, Île-de-France, et l'Alsace (nous n'avons pas réussi à avoir de données issues de l'Alsace).

Dans un cycle de plusieurs formations (plusieurs formations à suivre sur plusieurs années), il a été décidé d'observer seulement la dernière formation réalisée.

Après avoir recueilli l'ensemble des données le groupe s'est retrouvé en novembre à Paris afin de travailler sur l'analyse de ces dernières et de mettre en lumière les points forts et les points faibles.

### ***Pour la région Provence Alpes Côte d'Azur :***

Ce sont des formations assez courtes sur les Bouches-du-Rhône dont l'objectif est l'adaptation à la fonction. Dans le Vaucluse, c'est un travail d'analyse des pratiques qui est mis en œuvre. Aussi, il apparaît que ce sont essentiellement des conseillères en économie sociale et familiale qui occupent les postes d'animateurs collectifs famille.

### ***Pour la région Languedoc Roussillon :***

La seule action en faveur des animateurs collectifs famille s'articule autour de sept journées de travail annuelles qui associent temps d'analyse de pratique à des apports théoriques à la demande des participants soit à titre d'exemple pour ces dernières rencontres : l'évaluation, les méthodes participatives, la lutte contre les discriminations, les pratiques anglo-saxonnes de soutien à la parentalité

***En Île-de-France*** un groupe régional composé de 3 fédérations départementales sur 8 a travaillé sur un référentiel suite à un état des lieux. Depuis 2005 cinq formations de 10 jours se sont produites. Le cahier des charges de la formation a été construit avec les CAF de la région. De plus, à ces formations s'est rajoutée une conférence sur la famille. C'est l'organisme de formation Accolades qui a co-construit et co-piloté avec la fédération la formation pour les référents famille. Notons que la région Île-de-France comprend plus de 280 centres sociaux, composés de structures municipales et associatives. Le grand nombre de professionnels potentiels permet l'organisation de formations annuelles.

***En Poitou-Charentes***, une formation de 29 jours est proposée par l'organisme Cohérences dont l'objectif est professionnalisant. Cette formation est validée par un mémoire qui pose d'ailleurs des problèmes à certains professionnels (implication autour de l'écrit). Cohérences a engagé une démarche de reconnaissance au RNCP qui a du mal à aboutir. Par ailleurs depuis 2010, en partenariat avec LA FD des CAF Limousin Poitou-Charentes, une formation plus légère de 6 jours a été développée par l'URECSO (Union Régionale des Centres Sociaux) et a permis de former plus de 30 salariés sur ces 2 régions. Un projet pour reconduire cette action en 2012 est en projet.

***En Lorraine*** une formation de 20 jours est proposée, elle s'articule sur la conduite de projet et sur l'exposé d'une expérience en fin de parcours. Cette formation proposée une fois, entre 2006 et 2007, a été construite avec l'université de Nancy. Il n'y a pas eu de renouvellement de cette formation depuis 2007 car la plupart des postes de référents famille n'a pas été renouvelé.

***Dans les Pays de la Loire***, une formation de 8 jours a été proposée 3 fois, elle se déroulait sur 1 année scolaire articulant 4 modules de 8 jours. Née de besoins repérés après l'émergence de la fonction, l'objectif était l'adaptation à la fonction. La dernière session a eu lieu en 2010, elle ne sera pas renouvelée en 2011 faute de demandes (peu de renouvellement des postes). Cependant, une nouvelle action de formation voit le jour en 2011 et portera précisément sur la participation des parents, sur l'accueil des familles les plus éloignées et sur le partenariat.

Globalement, il existe une grande diversité dans les formations qui sont proposées aux animateurs collectifs famille. Certaines formations sont assez courtes organisées sur quelques journées voir une seule journée. En général ces dernières sont portées sur l'opérationnalité.

D'autres formations sont beaucoup plus longues comme en Poitou-Charentes où il est proposé un cycle de plus de 30 jours de formation par l'organisme Cohérences. Notons d'ailleurs que cet organisme a fait une demande de validation de certification de qualification professionnelle pour ladite formation. Ces formations plus longues comportent un véritable objectif professionnalisant.

*En annexe le tableau avec les contenus de formations.*

### ***Les recommandations de la caisse d'allocations familiales :***

Si la fonction d'animateurs collectifs famille existe, c'est bien parce que les CAF proposent une circulaire supplémentaire sur cette thématique. Dans ce sens, certaines CAF expriment des préconisations quant au profil des personnes recrutées sur lesdites fonctions. Par exemple, en Moselle il est demandé de posséder un diplôme de travailleur social pour occuper un poste de référents famille (CESF ou EJE). Dans un département du Languedoc-Roussillon, la CAF contrôle également le recrutement du référent famille, un diplôme de conseiller en économie sociale et familiale est demandé. En Île-de-France, aucune exigence n'est réalisée par les CAF sauf un département qui exige une qualification minimum de niveau 3. Dans les Pays de la Loire, il est conseillé de recruter un professionnel de l'action sociale diplômé à un niveau trois au minimum. Selon les territoires et les pratiques des CAF, le conseil peut se faire préconisation voire même se transformer en exigence.

### ***Nos analyses en 2010***

Dans l'analyse des différentes situations régionales, on note que le contexte professionnel détermine les composantes de la formation en faveur des référents famille. De plus, les enjeux régionaux changent d'un territoire à un autre.

#### ***Nos observations des éléments contextuels déterminants :***

- les caisses d'allocations familiales ont des lectures variées des fonctions de l'animation collective famille. Si certaines CAF préconisent le recrutement de travailleurs sociaux, d'autres préfèrent la maîtrise du projet comme axe prépondérant dans l'animation collective famille.

- La taille du territoire fédéral : la densité de centres sociaux est une variable importante.
- La nécessité de travailler contre l'isolement professionnel.
- La nécessité de faire de l'acculturation de l'environnement du centre social.
- Les relations locales avec les organismes de formation.
- La typologie des animateurs.
- L'existence ou non d'un réseau animé de référents famille sur le territoire.

Étant donné ces contextes territoriaux variés, le groupe d'études ne préconise pas la mise en place d'une formation nationale des référents famille. La diversité des actions de formation en faveur de ce type de public se justifie par la pluralité territoriale.

### ***Place des référents famille dans les centres sociaux***

Au-delà des données transmises par l'observatoire, il serait pertinent de faire le point sur la place des référents famille dans la branche :

- ⇒ Sur le positionnement des référents famille dans la classification.
- Réalité d'un poste-clé dans le système centre social ?
- Fréquence du remplacement du directeur ?

Il serait pertinent de vérifier combien de référents famille sont positionnés sur des classifications de coordination. Nous ne disposons pas de ces données au niveau national, il faudrait donc les rechercher au niveau régional.

### ***Les enjeux de l'animation collective famille***

S'il est recherché des compétences en économie sociale et familiale chez le référent famille, il est aussi important qu'il maîtrise les questions du développement social local. La fonction de référent famille ne se cantonne pas à la simple gestion de l'économie familiale. Le référent famille doit appréhender cette dernière dans son environnement territorial. Ainsi les contenus de la formation référent famille s'inscrivent dans la dynamique stratégique du projet du centre social. Cette double compétence requise entraîne un flou et un manque de reconnaissance de cette fonction pourtant centrale dans les centres sociaux, puisqu'axée sur la famille.

Plutôt que de proposer des contenus très techniques, il serait pertinent de rechercher des formations qui auraient le double objectif de développer des compétences en développement social local et de conduire à la reconnaissance professionnelle de ce type d'emploi. Aussi, aller vérifier les contenus des formations de conseillers en économie sociale et familiale serait sans doute riche d'enseignement.

Un objectif de formation pourrait porter sur l'approfondissement de la conduite de projet dans le cadre du développement social local spécifié aux animateurs collectifs famille.

### ***La reconnaissance des référents famille***

En ce qui concerne le problème de reconnaissance, nous repérons deux leviers.

Le premier concerne la qualification voir la certification. Plutôt qu'un CQP, comme le propose l'organisme de formation Cohérences, un diplôme universitaire ou encore une spécialisation du DEJEPS pourraient être pertinents. Par exemple, il existe à Besançon une licence d'intervention sociale, option développement social local et action collective ; à Montpellier, un diplôme universitaire en méthodologie de projet en intervention sociale. Ce type de qualification permet d'évoluer professionnellement, de tirer des passerelles vers d'autres fonctions et envisager une carrière dans la branche. Une licence professionnelle facilite la conduite d'études vers un master.

Le deuxième levier concerne l'emploi et la classification. Les emplois de référents famille restent vagues pour le moment. Serait-il pertinent de créer une fonction correspondante à une classification?

A la suite de ces travaux, de nombreuses questions ont été soulevées. Pour autant, il devient nécessaire d'avoir une connaissance plus précise de la fonction afin d'en adapter au mieux la formation. Le groupe propose à la CPNEF de poursuivre le chantier en s'appuyant sur les perspectives suivantes :

- ⇒ faire une étude plus précise sur la réalité de l'emploi de référents familles dans la branche
- ⇒ travailler sur une formation de type licence
- ⇒ articuler ce travail avec l'étude sur les filières professionnelles
- ⇒ un nouveau chantier : état des lieux à faire sur les formations universitaires.

### ***La continuation du chantier en 2011***

Le groupe a élaboré un questionnaire en faveur des animateurs collectifs familles travaillant sur les régions des référents emploi formation de la branche. L'objectif était de recueillir 100 questionnaires afin de produire une analyse plus précise sur les emplois occupés par ces derniers.

Les questionnaires (en annexe) ont été transmis aux personnes occupant une fonction d'animation collective famille ainsi qu'à leurs directeurs dans les centres sociaux des régions suivantes : Bretagne, Poitou-Charentes, Pays-de-la-Loire Lorraine, Île-de-France, Languedoc Roussillon.

Le questionnaire a été soumis à l'avis de la responsable de l'observatoire de la branche avant sa diffusion.

Le groupe avait également pour objectif de travailler sur une formation de type de licence en complément des formations d'animateur pour occuper la fonction d'animateurs collectifs famille, et d'articuler ce travail avec celui porté sur les filières professionnelles. Ces deux objectifs n'ont pas été atteints par manque d'opportunité pour le premier, et par manque de temps pour le second.

## ***Étude sur les emplois de référents famille dans les centres sociaux***

99 questionnaires ont été renseignés. 86 questionnaires sont issus d'associations de la branche ALISFA, trois sont issus de la branche animation, un de la branche FEHAP et 9 proviennent des structures municipales.

Nous avons tout de même choisi d'étudier les questionnaires provenant de structures différentes de notre branche car la réalité de la fonction, impactée par la circulaire de la CNAF sur le projet d'animation collective famille, n'est, à priori pas très différente.

Les résultats donnés ci-après ne sont pas pondérés et correspondent aux données que nous avons réellement reçues.

**Quels sont les diplômes requis pour occuper cette fonction ?** Lesquels sont préconisés par les CAF (53 % des réponses) .

Diplômes requis	Nombre de réponses
DEFA	5
CESF	37
DEJEPS	3
Niveau 3 social	41
DUT	3
Licence Prof	1
AS	2
Pas de diplôme requis	6
FPT – cadre B ou A	3

A la lecture de ces résultats, on s'aperçoit que les préconisations de la CAF sont plutôt suivies puisque sur l'ensemble des réponses, 78 (79%) répondent qu'un niveau trois au minimum est nécessaire.

### L'emploi repère et la pesée

Pour autant, si le niveau 3 minimum est demandé, la classification des postes n'est peut être pas complètement en phase avec le niveau de qualification demandé. En effet, selon les résultats, 60 postes sont classées sur un emploi repère d'animateur et 10 seulement sur un emploi repère de coordinateur. (24 personnes n'ont pas répondu à cette question). La classification sur un emploi repère d'animateur correspond à 80 % des réponses.

Concernant la pesée, la pesée la plus basse est à 377 points, la plus haute est à 600 points. La pesée moyenne se trouve à 467 points. 10 personnes seulement déclarent être sur un statut cadre (dont 4 en Ile de France qui sont des agents de la Fonction publique territoriale) .

Ainsi, on lit clairement que dans le système organisationnel d'un centre social, l'animateur collectif famille n'est pas forcément positionné sur une fonction de coordination en appui au directeur.

### L' ancienneté sur le poste

- Ancienneté la plus longue : 23 ans
- Plus de 15 ans : 5 personnes
- De 8 à 15 ans : 35 personnes
- De zéro à sept ans : 64 personnes

### Temps de travail consacré à l'Animation Collective Famille

- 1322 heures pour 58 réponses : 22.8 hrs moyenne hebdo. Seulement 9 personnes déclarent consacrer à temps plein (35h) à l'animation collective famille. Le temps de travail consacré à cette fonction est extrêmement variable selon les centres sociaux.

### Les diplômes des personnes en poste.

Diplômes	Nombre de réponses
CESF	45
DEJEPS	3
DEFA	4
DUT CAR SOC	5
EJE	2
BEATEP/ BPJEPS	3

Assistante Sociale	2
DESS / MASTER	4
MAITRISE	3
LICENCE S. Sociales	10
DEUG	2
BAC	7
BEP	1
AUTRES	8

45% sont diplômés en économie sociale et familiale. 61 % ont un diplôme **professionnel** de l'action sociale et socioculturelle au minimum de niveau 3. 80% sont diplômés à un niveau 3 au minimum. Les 4 maîtrises ou DESS ou Master concernent des qualifications en sciences sociales.

À la lecture de ces chiffres on note que les préconisations de la CAF sont relativement suivies. Rappelons-nous que le diplôme requis est un niveau 3 de l'action sociale, or, ce ne sont que 61 % des personnes questionnées qui déclarent détenir un diplôme de niveau 3 de l'action sociale. Pour autant, 80 % des personnes sont diplômés à un niveau 3 minimum, tous diplômes confondus y compris, notamment, les diplômes universitaires.

### **Les activités menées par les animateurs collectifs famille**

Afin d'avoir un point de vue plus précis sur la fonction de référents familles nous avons posé des questions sur les activités menées .

Les 4 activités qui émergent :

- Action d'accompagnement à la parentalité (lape, ateliers parents enfants, conférences...)
- Organisation /accompagnement de sorties familiales et de vacances familiales
- Ateliers pratiques
- Conception et développement de projet de développement social local avec des partenaires.

Puis suivent :

- Accueil – écoute – orientation des familles
- Mise en place de réseaux partenariaux

- Accompagnement à la scolarité
- Gestion administrative et financière
- Accompagnement de bénévoles
- Suivi RSA
- Recherche de financements

Il apparaît que les activités menées correspondent bien aux critères de l'animation collective famille proposée par les CAF. Rappelons que les finalités de cette fonction sont les liens sociaux, les solidarités et les initiatives locales dans un enchaînement d'actions intégrées au projet du centre social. L'animateur collectif famille a pour fonction d'organiser des actions en faveur des familles dans le but de renforcer les liens sociaux, familiaux, parentaux, et faciliter l'autonomie et la citoyenneté. Les actions visent à améliorer la vie quotidienne des familles sous des aspects sociaux, économiques et éducatifs.

### **Les animateurs collectifs famille sont-ils appelés à occuper des fonctions de coordination ?**

Les réponses aux questions ont été les suivantes :

#### *La fonction de coordination et d'encadrement d'équipe*

- 25% des référents familles qui ont répondu se situent dans une fonction de coordination,
- 25 % font état de la responsabilité d'une équipe qui leur incombe,
- 18 % participent aux recrutements, alors que 6% réalisent ou participent aux entretiens annuels d'évaluation.
- 20% n'ont pas renseigné l'item et environ 55% ne se situent pas dans une fonction de coordination et d'encadrement d'équipe.

#### *La coordination du projet ACF*

- 44 % des référents familles qui ont répondu se situent dans la coordination du projet ACF,
- 30 % absolument pas
- 26% n'ont pas renseigné l'item

À la lecture de ces résultats, il apparaît nettement que la fonction de coordination du centre (en assistance du directeur) n'est pas associée naturellement au poste d' ACF. Seulement 25 % d'entre eux disent remplir une fonction de coordination. 11 seulement disent remplacer « exceptionnellement » le directeur en son absence et pour cinq d'entre eux, déclarent qu'il le remplace « parfois ». Pour autant près de la moitié d'entre eux reconnaît qu'il a une fonction de coordination du projet d'animation collective famille mais cela ne se traduit pas par du management d'équipe.

Nous pensions a priori que les des animateurs collectifs famille avaient tendance à occuper une fonction de coordination dans les centres sociaux. L'enquête réalisée ne confirme pas ce postulat. Il s'avère que les animateurs collectifs famille n'ont pas plus de tendance que d'autres salariés à être coordinateur. Cela dit notre questionnaire ne s'intéresse pas au poste de coordinateur, en d'autres termes, nous ne savons pas si les centres sociaux qui accueillent les animateurs collectifs famille questionnés sont assez importants pour avoir en leur sein un poste de coordinateur.

### **Les formations complémentaires nécessaires pour s'adapter au poste**

Les formations suivies ou pressenties, considérées comme pertinentes car complémentaires à la formation de base et permettant de s'adapter à la fonction de référent familles sont les suivantes :

- 1 – L'animation de groupe
- 2 – La communication/ l'écoute active
- 3 – La conception et le développement de projets

Il apparaît dans ces réponses l'adaptation nécessaire de conseillère en économie sociale et familiale sur des activités d'animation de groupes et de pilotage de projets territoriaux. Ces compétences sont abordées en formation initiale mais elles ne sont approfondies que si la personne en formation en fait le choix, notamment au travers de rapports d'activité en lien avec un terrain de stage.

Il a été plus rare que des personnes répondent avoir eu besoin de formations sur les questions familiales et ou de parentalité, sans doute parce que les personnes qui ont répondu à cette question étaient, pour la plupart, diplômées en économie sociale et familiale.

### **Selon les personnes qui occupent le poste, quel est le diplôme le plus adapté pour occuper la fonction d'animateurs collectifs famille ?**

- 1 – le DE CESF
- 2 – le DEJEPS
- 3 – le DUT Carrières Sociales

Au fond, il n'y a pas de formation idéale pour occuper ce type de poste. Un animateur doté d'une formation professionnelle de type DEJEPS ou DUT carrières sociales aura les qualités pour mener à bien sa mission en se dotant de compétences complémentaires sur les questions de la famille et de parentalité. De même, une Conseillère en économie sociale et familiale se dotera de compétences complémentaires en animation de groupes et développement social local.

### **Les contenus de la formation en économie sociale et familiale**

L'histoire de notre branche nous a conduits à développer une meilleure connaissance des diplômes de l'animation. Ainsi il nous a semblé important de mieux connaître les objectifs et contenus des formations en économie sociale et familiale.

Nous rappelons que cette formation se déroule en deux étapes. La première étape consiste à obtenir un BTS en économie sociale et familiale, préparée en deux ans dans un lycée public ou privé sous contrat d'association. C'est un diplôme de niveau 3 mais qui n'est pas équivalent au diplôme de niveau 3 de l'action sociale reconnue dans les conventions collectives comme, par exemple, les diplômes d'éducateur spécialisé ou d'assistantes sociales. Pour ce faire, il doit être obtenu un diplôme supplémentaire de conseiller en économie sociale et familiale, préparé en un an après le BTS.

Depuis 2009, le diplôme de conseiller a été rénové par l'introduction de contenus plus approfondis en développement social local. Les associations de développement social local telles que les centres sociaux sont reconnus comme des terrains de stage privilégiés pour les personnes en formation.,

Plusieurs domaines de compétences sont identifiés dans le référentiel :

- ISIC : intervention sociale d'intérêt collectif dans les domaines de la vie quotidienne
- ISAP : intervention sociale d'aide à la personne dans les domaines de la vie quotidienne
- ISAF : intervention sociale d'animation et de formation dans les domaines de la vie quotidienne

L'ISIC est tout à fait adapté dans un centre social puisqu'il a pour objectifs :

- construire des interventions avec les groupes notamment dans un registre de prévention
- contribuer à l'émergence de réseaux de proximité
- participer au développement des projets sociaux de territoire

Dans ce sens, le conseiller en économie sociale et familiale développe des compétences en développement social local et notamment dans la réalisation d'études de besoins sur un territoire, de diagnostics partagés et de participation à la conduite de projets sociaux de territoire.

### ***En conclusion***

Les questions de formation n'apparaissent pas comme un problème dans cette fonction d'animateurs collectifs famille. De nombreux territoires régionaux ont développé des formations d'adaptation au poste pour les référents famille, leurs durées, formes et contenus sont variables et se construisent en réponse à des besoins très localisés.

Par contre, les animateurs collectifs famille diplômés de l'économie sociale et familiale semblent être de plus en plus nombreux dans nos associations. Si les acteurs de notre branche se sont impliqués dans les formations d'animateurs socioculturels notamment dans les DEFA, BPJEPS, DUT, etc.. Les organismes de formation de l'économie sociale et familiale accueillent encore assez peu les acteurs de notre branche dans le pilotage et l'animation des formations . Investir ces organismes de formation peut donc être un enjeu pour notre branche.

Nous avons observé que les référents famille étaient surtout positionnés sur des emplois repère d'animateur avec une pesée moyenne de 467. Alors que la CAF préconise la possession de diplômes

d'un bon niveau pour occuper la fonction, le financement qu'elle propose ne permet de couvrir qu'un tiers d'un emploi à temps plein avec une pesée à 466.

Par ailleurs, la CAF définit cette fonction comme : un « référent famille » pour fédérer les actions liées aux familles dans les centres sociaux. La fonction de coordination est bien exprimée mais s'arrête au secteur de la famille. Dans les faits, nous avons bien noté que les animateurs collectifs famille n'avaient pas de positionnement hiérarchique, ils travaillent de façon transversale.

Au regard des éléments apportés par les questionnaires et des éclairages des membres du groupe sur les compétences et les pratiques professionnelles des ACF, la fonction de coordination de ces derniers reste à creuser, notamment dans le cadre d'une rénovation de la classification.

## ***Les annexes***

### **L'étude des référents familles réalisé par l'observatoire de branche**

#### **Tableaux présentant les actions de formation ACF en région**

#### **Le questionnaire transmis aux ACF**

#### **Le référentiel professionnel du diplôme de CESF**