La lettre d'information
des partenaires sociaux de la branche professionnelle Animation

cpnef animation

n°25 - 4ème trimestre 2012

édito

La qualité de la formation au cœur des engagements de la CPNEF

© Albert - Iconovox

Le gouvernement a souhaité faire des associations le fer de lance des nouveaux emplois d'avenir que les entreprises de l'Animation peuvent d'ores et déjà recruter. On ne peut qu'adhérer au principe d'intégration de jeunes en marge de l'emploi dans l'ensemble des entreprises et donc adhérer aux dispositions spécifiques qui permettent leur accueil dans les entreprises de l'économie sociale, dont celles de l'Animation. Former, qualifier les jeunes embauchés va bien de soi pour l'ensemble des partenaires sociaux de la branche. Mais voilà un vœu fort dont la réalisation suppose d'obtenir quelques réponses à la question des moyens financiers complémentaires encore à trouver. Car il ne s'agit pas seulement de financer la formation ! Il faut que les associations aient les moyens de soutenir les postes pérennes des personnels qualifiés indispensables à la qualité du service rendu au public. Et ceux d'encadrer les jeunes en rupture.

Dans un autre registre, notre préoccupation pour la qualité des formations, des parcours, des certifications dans l'Animation nous conduit aujourd'hui à appeler les dirigeants et les salariés des associations à rejoindre davantage les jurys d'examen des diplômes de notre secteur. La composition de ceux-ci se renouvelle actuellement, pour accueillir des professionnels de nos structures aux côtés des représentants de l'Etat. Depuis longtemps, la branche indemnise les employeurs qui permettent à leurs salariés de participer à ces jurys. S'y impliquer, c'est une façon d'établir un lien entre sa pratique, son métier et au delà, la qualité de formations adaptées aux réalités de l'emploi. Nous invitons donc tous ceux que l'expérience tente à se faire connaître auprès de leur organisation professionnelle, CNEA ou organisation syndicale de salariés.

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de l'Animation

sommaire

Editorial

La qualité de la formation au cœur des engagements de la CPNEF

CPNEF en actes

Investissement des entreprises de l'Animation p.2

Regards croisés

Sur les emplois d'avenir p.4

Sur l'égalité professionnelle femmes / hommes p.6

Initiatives

Pour une éducation buissonnière p.8

La Lettre d'information de la CPNEF Animation est une publication des partenaires sociaux de la branche professionnelle :
Organisations syndicales de salariés : CFDT-F3C (f3c@cfdt.fr) ; CFTC-CSFV (csfv@csfv.fr) ; CFE-CGC-FFASS (antoine.prost@free.fr) ; CGT (USPAOC : contact@uspaoc-cgt.org et FERC : ferc@cgt.fr) ; SNEPAT-FO (info@snepat-fo.fr).
Organisation employeur : CNEA (cnea@cnea-syn.org).
Directeurs de la publication : Henri Borentin (CNEA) et Antoine Prost (CFE-CGC) • **Comité de rédaction :** Henri Borentin (CNEA) ; Joël Chiaroni (CFTC-CSFV) ; Évelyne Devillechabrolle (SNEPAT-FO) ; Émile Frbezar (CNEA) ; Marylène Gardet (CGT-FERC) ; Yann Poyet (SNEPAT-FO) ; Antoine Prost (CFE-CGC-FFASS) ; Catherine Sergent (CFDT-F3C).

Rédaction et coordination de la publication : Anne Lacord-Potet, alpage communication • **Réalisation graphique :** Philem Despiney, scop In Studio 4 • **Imprimeur :** Gécys • ISSN 2103-7892

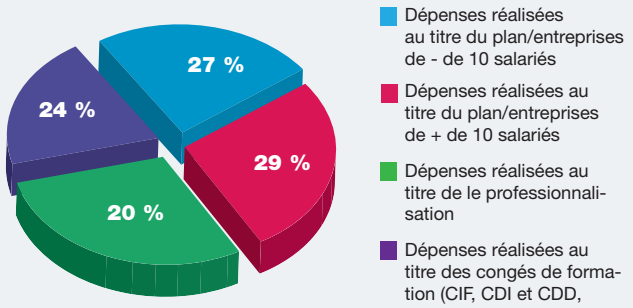
La cpnef en actes

L'investissement des entreprises de l'Animation *dans la formation professionnelle atteint 33 millions en 2011*

Une dépense globale stable

Tous volets confondus – plan, professionnalisation, congés (CIF, VAE, …) les 12 335 entreprises de la branche ont dépensé près de 33 millions pour la formation en 2011.

Les dépenses réalisées au titre du plan dépassent 18 millions et représentent 56 % des investissements des entreprises

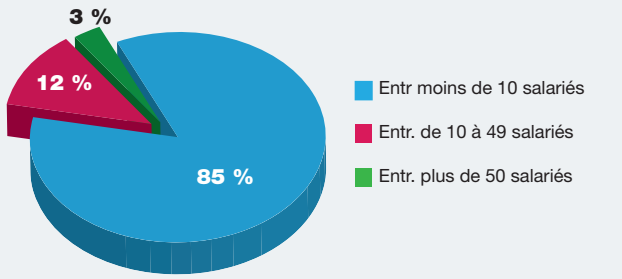


• Les 1336 entreprises de plus de 10 salariés - 11 % de la branche - représentent 52 % des dépenses au titre du plan.
• Les 10 999 entreprises de moins de 10 salariés - 89 % de la branche - représentent 48 % de ces dépenses.

Plan de formation

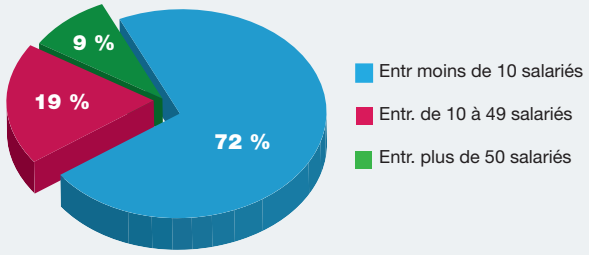
Avec 3250 demandes annuelles, le nombre d'aides financières individuelles évolue peu. Le montant de ces aides s'élève à près de 4 millions.

Les demandes d'aides financières individuelles émanent majoritairement des petites entreprises



Ces aides ont concerné plus de 5500 salariés en 2011, un nombre de stagiaires en progression de 6%.
• Les entreprises de plus de 50 salariés enregistrent une forte hausse du nombre de demandes : + 21 % et du nombre de stagiaires : + 46 %.
• Les entreprises de 10 à 49 salariés et de moins de 10 salariés enregistrent une augmentation moyenne du nombre de stagiaires de 4 %.
• **La durée moyenne de ces formations est de 10 jours.**

Répartition du nombre de stagiaires par taille d'entreprise



Le montant des demandes d'aides financières collectives augmente et dépasse 2 millions pour 118 actions.

Les actions de formation collectives, qui associent les salariés de différentes entreprises, sont une priorité de la branche.
• **1277 stagiaires y ont pris part en 2011,** issus en majorité d'entreprises de moins de 10 salariés.
• Leur financement est en hausse de 52 % pour les entreprises de plus de 10 salariés et de 75 % pour les entreprises de moins de 10 salariés.
• **La durée moyenne des formations est de 4 jours.**

Professionnalisation

D'un montant global de 6,3 millions, les fonds consacrés à la professionnalisation croissent de 4 %.

• Les périodes de professionnalisation reculent (-9 %) à hauteur de 882 dossiers.
• Avec 1282 demandes, le DIF connaît une forte progression : + 45 %.
• Le nombre de contrats de professionnalisation (210) augmente peu (+ 5 %) mais représente un investissement financier supérieur à celui des autres dispositifs.

Le bénéficiaire type d'un contrat de professionnalisation ?

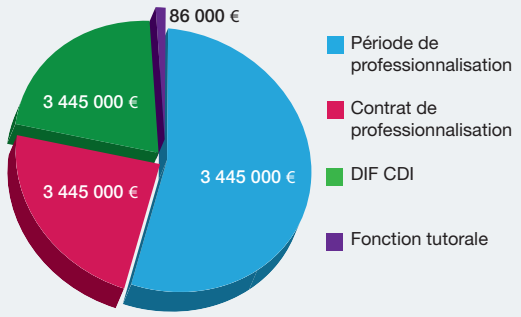
… est une femme de 25 ans (58 % des stagiaires), issue d'une entreprise de moins de 5 salariés (37 %) de niveau IV (40 % des stagiaires).

Source : *statistiques Uniformation 2011*

Le bénéficiaire type d'une période de professionnalisation ?

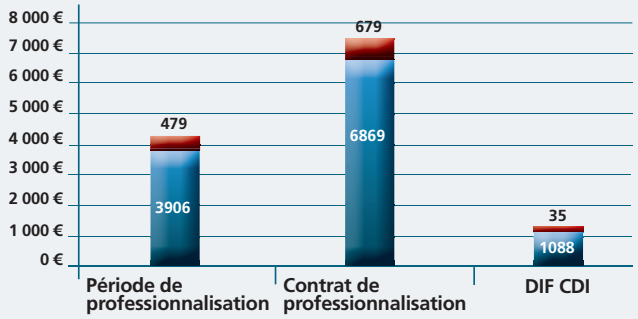
… est une femme de 25 à 34 ans (43 % des stagiaires) issue d'une entreprise de plus de 50 salariés (26,5 %) souhaitant acquérir un diplôme d'Etat (66 % des stagiaires).

Les montants investis dans les périodes de professionnalisation représentent 54 % des dépenses



A noter : *parmi l'ensemble des titres et diplômes recherchés, ceux reconnus par la branche - dont le CQP d'animateur périscolaire – représente 11% des parcours de formation.*

La durée et le coût moyens du contrat de professionnalisation sont supérieurs à ceux des autres dispositifs

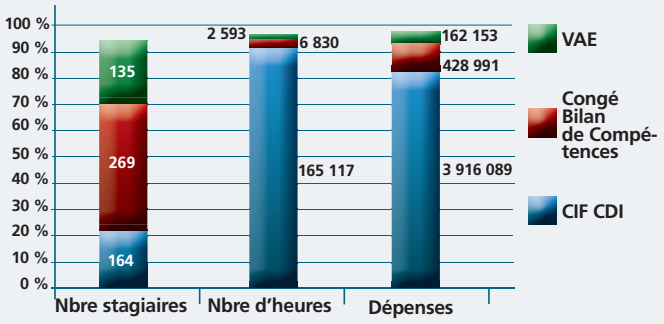


Conges de formation

Les différents congés de formation des salariés en CDI ont été financés à hauteur 4,5 millions

- Le coût moyen d'un CIF s'élève à 24 000 euros, celui d'un bilan de compétences à 1 500 euros et celui d'une VAE à 1 200 euros.
- En moyenne, un CIF représente 144 jours de formation.

Le CIF représente 87 % des dépenses consacrés aux congés de formation



Le bénéficiaire type d'un CIF?

… est une femme de 35 à 44 ans, employée. Ce profil est également celui des salariés qui entament une VAE ou un bilan de compétences.

Les dépenses réalisées pour les différents congés de formation des salariés en CDD sont du même ordre que celles réalisées pour les salariés en CDI. Elles représentent 3,3 millions.

- Le coût moyen d'un CIF CDD s'élève à 21 500 euros, celui d'un bilan de compétences à 1 400 euros et celui d'une VAE à 1 200 euros.
- Un CIF représente une moyenne de 153 jours de formation.

2 outils de formation clé en main connaissent un succès croissant.

Les entreprises recourent de plus en plus à l'offre des formations de l'Animation et à celle d'Uniformation.

Métiers de l'animation

17 thèmes, **52** sessions, **784** inscrits, **1578** jours de formation.

Métier de l'économie sociale

19 thèmes, **1492** inscrits dont 46 % salariés de l'Animation.

A savoir pour 2013

Dès janvier, les entreprises de moins de 10 salariés n'auront plus à faire de demande préalable de financement de leurs actions individuelles de formation quand leurs dépenses restent inférieures à 2000 euros.

Cette mesure vise à introduire davantage de souplesse, de simplicité et d'autonomie dans la gestion des projets de formation des plus petites entreprises. Les partenaires sociaux de l'Animation et Uniformation espèrent ainsi faciliter le départ en formation des salariés de ces structures.

En pratique :

- Moins de démarches et moins de délai avant la formation, un remboursement sur simple présentation de factures après l'action.
- Les entreprises peuvent présenter une ou plusieurs factures dans l'année, pour des règlements correspondant à une ou plusieurs actions de formations réalisées, à concurrence de 2000 euros (coûts pédagogiques et frais annexes compris).
- Au delà de ces 2000 euros, les entreprises continuent d'avoir accès aux aides financières complémentaires, sur demande préalable et présentation de factures après l'action.

Regards croisés

Les emplois d'avenir, *entre engagement et questionnements*

L'Animation est l'un des secteurs sollicité pour créer les nouveaux emplois d'avenir[1] . Alors que les 1res conventions commencent à être signées, les partenaires sociaux de la branche expriment leur point de vue, leur adhésion et leurs réserves.

CNEA
Conseil National des Employeurs Associatifs

« Nous pouvons utiliser intelligemment ce dispositif »

Notre position est très claire, nous accompagnerons ce dispositif car il est au cœur des valeurs de cohésion sociale que portent nos structures. Nous ne voulons surtout pas nous inscrire dans un énième plan pour l'emploi des jeunes car à l'heure des bilans, c'est l'utilité sociale de l'économie sociale et solidaire comme celle de nos activités qui vont être évaluées. Nous pouvons utiliser intelligemment ce dispositif. De réels besoins existent dans l'animation périscolaire par exemple, où nous avons su construire des parcours professionnalisants, conduire des salariés faiblement qualifiés vers une certification. Nous avons donc une expertise que nous pouvons adapter et mobiliser pour les jeunes en emplois d'avenir. Des jeunes qu'il ne faudrait pas caricaturer en les réduisant aux seuls décrocheurs désocialisés ! Les profils sont plus ouverts.

Nous faisons une lecture positive de ces emplois que nous considérons comme une ressource possible pour nos activités. Dans cette optique, le CNEA se mobilise pour accompagner les entreprises quelle que soit leur taille, et éclairer les enjeux de leurs engagements, en développant une information technique et juridique de qualité. Nous avons également initié une série de contacts avec les ministères pour être impliqués dans les dispositifs mis en œuvre par les services déconcentrés de l'Etat et développer une logique de proximité car les emplois d'avenir seront créés sur les territoires. Aussi, nous ne croyons pas aux effets d'aubaine, car les contraintes du dispositif ne peuvent appeler qu'à des engagements raisonnés. Toutefois, aujourd'hui nous n'avons pas encore la visibilité nécessaire sur les financements mobilisables par l'OPCA pour accompagner les jeunes concernés. C'est une difficulté sérieuse à lever, car nos entreprises font déjà un important effort de contribution conventionnelle. Ensuite, nous devons rester vigilants sur les conditions de mise en œuvre des emplois d'avenir car nous ne sommes pas représentés au sein des instances nationales ou locales qui coordonnent ce dispositif. Or nous souhaitons peser sur les décisions et sur les futurs dispositifs locaux ou régionaux d'accompagnement financier. Enfin, nous souhaitons être partie prenante des mécanismes de suivi et d'évaluation. Pour nous, l'enjeu c'est de pouvoir tirer un bilan positif dans 4 ans, pour parler de l'avenir des emplois ».

Franck Seguin

Cfdt
des choix, des actes
Communication, Conseil, Culture

« Tout l'enjeu porte sur la pérennité des emplois et des activités»

Quand le projet gouvernemental a été présenté, la CFDT avait posé plusieurs exigences que nous jugeons respectées. Les emplois d'avenir sont ouverts à des secteurs professionnels porteurs, concernent des jeunes éloignés de l'emploi vivant sur des territoires défavorisés et ils s'inscrivent dans une logique de sécurisation des parcours. Désormais, tout l'enjeu porte sur la pérennité des emplois et des activités dans la branche. D'où la nécessité de former ces jeunes pour les qualifier et de les recruter en CDI. Ils rencontrent déjà certains freins à l'emploi et le CDI leur donnera accès à quelques droits sociaux fondamentaux, comme le logement ou le transport, qui conditionnent aussi leur intégration. Pour nous, c'est aux employeurs de définir les besoins d'emploi mais les organisations syndicales ne peuvent pas rester à l'écart de la mise en œuvre et du suivi du dispositif. Combien de créations prévoir ? Quels sont les profils concernés ? Quelles qualifications développer ?

Négocions un dispositif souple d'accompagnement et des moyens financiers supplémentaires, au niveau de la branche ou à celui de l'économie sociale. Car le secteur de l'éducation populaire a un rôle à jouer pour proposer un avenir à des jeunes qui sont loin de l'emploi mais pas asociaux pour autant !

Jérôme Morin

CFE CGC

« Aujourd'hui, on est dans une réflexion ouverte »

Dans l'Animation comme dans tous les secteurs concernés, on se pose encore beaucoup de questions, sans pouvoir s'empêcher de comparer les emplois d'avenir aux emplois jeunes. Les publics sont différents et on s'interroge sur la capacité de nos structures à intégrer des jeunes déscolarisés. D'autant qu'on parle bien d'emplois, avec un processus de qualification, pas de contrats aidés. En

Regards croisés

même temps, dans l'Animation, nous avons besoin de compétences et pas seulement de connaissances. Dans nos métiers, ces compétences s'acquièrent par la formation professionnelle et nous pourrons l'utiliser pour accompagner les emplois d'avenir, en sachant quand même que la loi ne prévoit aucun financement complémentaire. Or notre CQP qui est fait pour les salariés faiblement qualifiés nous le montre, il faudrait y associer des formations préalables sur les savoirs de base, sur l'écrit notamment. Ce sera sans doute nécessaire avec les jeunes en emploi d'avenir. Mais avec quels moyens financiers ? Aujourd'hui, on est dans une réflexion ouverte avec l'OPCA, entre partenaires sociaux, sans oublier nos interlocuteurs régionaux.

Antoine Prost

« Avoir de vrais projets de formation »

Si on ne veut pas que ces emplois ressemblent aux divers contrats jeunes déjà mis en œuvre auparavant, il faut que leurs bénéficiaires soient recrutés en CDI et qu'ils soient formés, pour acquérir des compétences professionnelles. Sinon on contribuera seulement à dégonfler temporairement les chiffres du chômage. Nous sommes bien sur favorables aux objectifs de ce dispositif, mais tout va dépendre de sa mise en œuvre. De quel accompagnement vont bénéficier les salariés ? On parle de tutorat, mais de quels moyens vont disposer ces tuteurs ? Les entreprises vont-elles jouer le jeu ? Les plus importantes le peuvent mais sans doute pas la multitude des petites structures auxquelles on demande de faire de l'insertion en quelque sorte. Or il faut réussir à pérenniser ces emplois, ce qui suppose d'avoir de vrais projets de formation. Le rôle des OPCA est d'ailleurs clairement pointé. En même temps, nous avons à donner une priorité aux salariés de la branche pour lesquels les entreprises cotisent. Tout cela manque encore de lisibilité.

Joël Chiaroni

« Les emplois d'avenir doivent entrer complètement dans le cadre conventionnel »

On ne peut qu'être favorable à un dispositif qui vise à aider des jeunes peu ou pas qualifiés et loin de l'emploi. Mais notre position est claire, les emplois d'avenir doivent être des CDI et prévoir une qualification. Or la possibilité du CDD est maintenue par la loi, ce à quoi la CGT reste opposée. Même si nous sommes d'accord avec les objectifs du dispositif, la branche est à nouveau considérée comme un lieu d'expérimentation alors que les associations ont besoin d'aides au fonctionnement et le secteur d'une politique d'éducation populaire de qualité. Pas de soutien à des emplois ciblés comme c'est le cas depuis 30 ans. Sur ce point les employeurs sont très loin des enjeux. Que devient la qualité de l'emploi ? Comme si la branche pouvait embaucher des jeunes pas formés alors que nous avons besoin de compétences. Nous serons donc attentifs à la formation de ces jeunes, mais nous ne voulons pas qu'elle soit financée au détriment de celle des salariés en place. De même, les emplois d'avenir doivent entrer complètement dans le cadre conventionnel, ne pas constituer des emplois à part. L'enjeu maintenant est de suivre les emplois créés, de contrôler la réalité de la formation des jeunes et d'assurer leur qualification, avec notre OPCA et notre observatoire.

Patrick Fodella

« Avoir de bons résultats passe par la qualité des parcours de formation»

Mettre le pied à l'étrier à des jeunes sans qualification est un objectif louable que FO est prête à accompagner, mais il reste des barrières à lever. La formation qualifiante des jeunes, le processus entre leur entrée et leur sortie du dispositif compteront avant tout. Cela suppose une vraie politique d'accompagnement de l'emploi et des associations elles-mêmes. Pour commencer, il nous faut repérer les profils d'emploi concernés. Certains jeunes peuvent devenir animateurs mais il faudra les amener vers la formation, sans doute après une remise à niveau. De même, notre CQP d'animateur périscolaire offre des opportunités de certification et d'emploi. Mais la question des moyens va très vite se poser car globalement le support économique des emplois d'avenir n'est pas pensé. C'est une réelle préoccupation et nous entamons une réflexion au niveau de l'OPCA. Notamment pour obtenir des aides du FPSPP [2] , que les entreprises de l'Animation financent sans que l'économie sociale y soit représentée. Autre préoccupation, empêcher les effets d'aubaine car les employeurs vont être tentés par l'aide à la rémunération conséquente qui est prévue. Mais pour nous, avoir de bons résultats passe par la qualité des parcours de formation à laquelle nous serons très vigilants.

Yann Poyet

1 - *Loi du 27 octobre 2012 visant à faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification de jeunes peu ou pas qualifiés par leur recrutement dans le secteur non marchand essentiellement et prévoyant une aide à la rémunération de 75 % du smic horaire brut, dans ce secteur.*

2 - *Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, géré par les partenaires sociaux reconnus comme représentatifs au niveau national interprofessionnel.*

Regards croisés

Les partenaires sociaux se penchent *sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les représentants des employeurs et ceux des salariés préparent actuellement un accord destiné à promouvoir les bonnes pratiques dans la branche. Pour accompagner les entreprises dans la prise en compte des questions d'égalité, plusieurs thèmes d'action et quelques indicateurs clés sont à l'étude. Premier point d'information et commentaires.

Sensibiliser et mobiliser les acteurs de la branche

(art.2)

C'est le 1er objectif que se fixent les partenaires sociaux. Aujourd'hui, la Convention collective de l'Animation énonce clairement les règles de non discrimination et de promotion de l'égalité qui doivent prévaloir en matière de recrutement, d'évolution des carrières, de formation ou de rémunération. Pour autant, les pratiques managériales sont-elles en cohérence avec les principes légaux et conventionnels ? L'accord insiste sur le nécessaire développement de l'information et sur la formation de l'encadrement.

« Notre projet d'accord adapte celui qui a été signé dans l'économie sociale[1]. Son but est avant tout pédagogique. Il vise à sécuriser les entreprises, surtout la majorité des toutes petites, sur un thème compliqué à traiter pour elles. Nous voulons les sensibiliser et les accompagner sur les enjeux liés à l'égalité professionnelle. Les indicateurs que nous avons choisis sont le plus simple possible. Et la branche prévoit de produire un rapport de situation triennal. »

Christine Rodriguez,
CNEA

Recruter et intégrer les salariés

(art.3)

Le recrutement constitue l'un des points sensibles des discriminations liées à l'emploi. D'où le rappel que font les partenaires sociaux sur les critères professionnels et objectifs qui doivent orienter les décisions de l'employeur. Pour repérer les discriminations à l'embauche, les indicateurs établiront le nombre et la répartition des recrutements en fonction du genre, du type de contrat, du statut et du groupe d'emploi des salariés. L'accord met également l'accent sur l'accompagnement des nouvelles recrues pour faciliter leur intégration.

« L'accueil des salariés dans l'emploi est important car une bonne intégration professionnelle permet à son tour de prévenir les discriminations. Mais il faut faire de l'accompagnement une mission à part entière, or dans les toutes petites entreprises, on sait que c'est compliqué. On peut au moins aménager le temps de travail du salarié qui en accompagne un autre. »

Joël Chiaroni,
CFTC

Gérer les parcours d'évolution professionnelle

(art.5)

Formation, promotion, mobilité sont les 3 points sur lesquels l'accord appelle à respecter le principe d'égalité entre salariés. Les données statistiques disponibles témoignent d'une certaine homogénéité des situations d'emploi entre hommes et femmes : elles appartiennent aux professions intermédiaires (68 %) ou sont cadres (5 %) dans des proportions quasi identiques à celles des hommes. Elles sont plus souvent employées (24 %) que les hommes (11 %) mais moins souvent ouvrières (4 %) qu'eux (19%). Elles sont également davantage en CDI (61 % contre 55 %) et à temps partiel (53 % contre 44 %). Pour mieux connaître les réalités des parcours professionnels des salariés, deux points vont être étudiés : l'accès à la formation et les promotions selon le genre.

« Les 1res données communiquées par notre observatoire laissent penser qu'il n'existe pas de grandes disparités entre les parcours professionnels des femmes et ceux des hommes. C'est un constat plutôt satisfaisant dans un secteur où les femmes représentent 2/3 des salariés. Mais les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes et pour des employeurs multiples. Or nous savons que cela constitue un frein au départ en formation et donc aux évolutions professionnelles. Il y a des réflexions à mener, autour de la prise en charge des frais de garde d'enfants lors d'une action de formation par exemple. Ou autour de la coordination entre employeurs pour lesquels travaillent plusieurs salariés. Dans un 1er temps, nous devons affiner nos statistiques, en particulier pour mieux connaître les taux d'accès à la formation.»

Patrick Fodella,
CGT

Regards croisés

© Albert - Iconovox

Agir pour l'égalité salariale

(art.6)

Une évaluation tirée de l'étude des DADS 2009 montre que des écarts salariaux sensibles existent dans la catégorie des cadres et celle des ouvriers. Les écarts sont faibles dans les 2 autres catégories, employés et professions intermédiaires. Par ailleurs, les différences de rémunération se révèlent avec le temps : faibles au début, elles augmentent en fin de carrière. L'accord précise que chaque employeur doit étudier chaque année les axes de progrès concernant l'égalité de rémunération. Et veiller à réduire ou supprimer les écarts salariaux entre femmes et hommes.

« Dans notre branche, le principe « à travail égal, salaire égal » est respecté mais on y retrouve des disparités qu'on rencontre ailleurs. On voit aussi que les inégalités salariales apparaissent avec l'ancienneté. C'est notre grille de classification et ses critères classants qu'il faut faire évoluer. Mais la proportion de femmes cadres montre qu'il faut bien distinguer égalité et parité. On trouve plus d'hommes cadres ou dirigeants que de femmes. L'égalité, ce n'est pas qu'une question salariale. »

Antoine Prost,
CFE-CGC

Concilier vie professionnelle et vie privée

(art.7)

Dans ce domaine, un rapport récent du CESE[2] souligne que les entreprises ont encore beaucoup à progresser. Il précise que les aménagements du temps de travail, tout particulièrement la souplesse horaire, sont perçus comme le moyen qui contribue le mieux à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée. Dans leur projet, les partenaires sociaux invitent les entreprises à agir dans 2 sens : la prise en compte des contraintes familiales dans l'organisation du temps de travail ; la vigilance en matière d'évolution de carrière, pour les salariés à temps partiel ou revenant d'un congé parental.

« Il est temps que la conciliation entre vie professionnelle et vie privée devienne un thème naturel de négociation. Leur équilibre devrait être discuté dans le cadre du contrat de travail et la diversité des formes d'organisation devrait être mieux acceptée. On touche à des représentations culturelles qu'une politique volontariste peut faire évoluer dans le temps. Pour l'instant, le sujet n'est pas suffisamment traité dans les entreprises. »

Jérôme Morin,
CFDT

Le rôle de la branche

(art.8)

Les partenaires sociaux souhaitent faire de l'égalité professionnelle un thème de négociation comme les autres, dans un cadre législatif de plus en plus incitatif. Pour accompagner les entreprises dans l'évaluation de leur situation, l'observatoire de la branche produira un rapport triennal d'information. Il donnera davantage de visibilité sur la répartition des femmes et des hommes par catégorie professionnelle, temps de travail, ancienneté, rémunération, parcours professionnel. Une commission de suivi doit être créée pour faire évoluer l'accord, en s'appuyant notamment sur les alertes des délégués du personnel.

« Notre accord est un accord de sensibilisation qui vise à faire prendre conscience des inégalités qui existent pour faire évoluer les pratiques. On doit donc disposer des bons chiffres et notre observatoire étudiera 9 indicateurs simples. De plus une commission suivra la mise en œuvre de l'accord, et à terme elle pourrait émettre des avis quand elle est saisie, de façon à régler les litiges au niveau de la branche plutôt que devant les tribunaux. »

Yann Poyet,
CGT-FO

1 - *Accord sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale, signé le 23 mai 2011 entre l'Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale (USGERES), la CFDT et la CFTC.*

2 - *Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Délégation aux droits des femmes et à l'égalité. Mars 2012*

initiatives

« Pour une éducation buissonnière »...
Quand l'école de la nature ouvre à la pédagogie sur l'environnement

En Lorraine, une vingtaine d'associations a participé à la première action collective sur l'éducation à l'environnement organisée dans la région. L'objectif autant que l'originalité de la démarche proposée ont convaincu les stagiaires des richesses de l'éducation à la nature... dans la nature.

« Plutôt que de parler de la nature, nous allons à sa rencontre. Nous cherchons le contact direct, une approche par les sens qui favorise l'apprentissage à travers le ressenti. » Un parti pris pédagogique qui relève autant d'un constat que d'une philosophie pour le Graine Lorraine à l'origine de l'initiative. *« Beaucoup d'actions de formation sur l'environnement se font sans contact avec le réel, sans expérience de la nature elle-même »* souligne Pascal Plumet, directeur du Graine et porteur du projet. *« Nous voulons redonner sa place et son importance à l'éducation dehors».*

En septembre, une vingtaine de salariés a passé une semaine en « immersion » dans la Réserve naturelle régionale de Lachaussée. Animateurs, animateurs nature, éducateurs environnement, coordonnateurs pédagogiques, tous ont arpenté la réserve de jour comme de nuit, guidés notamment par Louis Espinassous, un fervent promoteur de cette éducation dans la nature. Randonnées, ateliers pratiques et production autour d'un thème ont ponctué les 5 jours de formation. Pour certains stagiaires, *« explorer et apprendre en mettant ses sens en éveil »* fut une véritable découverte. D'autres estiment avoir *« réappris tout l'intérêt de sortir »*, autant pour leurs futurs projets pédagogiques que pour eux-mêmes et l'expérience vécue. *« S'effacer pour s'imprégner d'un lieu, observer et ressentir, fabriquer quelque chose avec ce qu'on trouve, passer de la plante au tout qui l'environne »*, toutes ces dimensions de l'exploration en milieu naturel se sont révélées être une source d'apprentissage souvent insoupçonnée. A l'issue du séjour, la plupart des participants

témoignent du regard renouvelé qu'ils portent sur leurs propres démarches d'éducation à l'environnement, où le contact direct, l'observation, *« être dehors »* devraient prendre désormais plus de place. L'approche pédagogique du Graine lorraine s'inscrit dans un mouvement plus large pour lequel « Sortir » pourrait inspirer davantage les différents acteurs de l'éducation à l'environnement. Une option que le réseau s'emploie à faire vivre en Lorraine à travers ses rencontres locales et cette première formation collective.

Contact : Pascal Plumet
grainelorraine@yahoo.fr
www.grainelorraine.org

Etre porteur de projet et formateur, c'est possible si ...
Didier Bontems, conseiller formation d'Uniformation en Lorraine

Cette action collective de formation s'est montée très vite dans le temps (4 mois) grâce à la mobilisation du porteur de projet qui, pour concrétiser l'initiative, s'est lui-même transformé en organisme de formation. L'OPCA se montre vigilant dans ce type de situation et *« Uniformation s'assure toujours que certaines conditions sont remplies quand un porteur de projet devient formateur. Le contenu de l'action doit être construit par lui et la formation apporter une réelle plus value, ne pas déjà exister ailleurs. Le projet pédagogique doit être précis. Ensuite ses coûts doivent correspondre aux coûts moyens du marché. La transformation en organisme de formation ne peut pas être une question d'opportunisme économique. Nous connaissions le Graine Lorraine depuis longtemps et n'avions pas encore financé d'action collective sur l'environnement. Sans doute parce que les associations ont des salariés depuis peu en Lorraine. Le contenu de cette action est inédit. Le porteur de projet s'est montré dynamique et a obtenu un cofinancement important du Conseil régional, ce qui a facilité la mise en œuvre de l'action. »*

Photos de l'association Graine Lorraine