

le lien



www.cpnefanimation.fr

n° 28 ► novembre 2014

Éditorial

Une rentrée animée !



La rentrée est animée pour les partenaires sociaux de la branche. Au cœur des débats : la loi du 5 mars 2014, qui modifie en profondeur le paysage de la formation professionnelle. Cette réforme modifie certaines obligations pour les employeurs (nouveaux taux et modes de contribution), en crée de nouvelles (renforcement des obligations de traçabilité des actions de formation...) et en renforce d'autres, à travers la mise en place du conseil en évolution professionnelle (CEP) et du compte personnel de formation (CPF).

Cette « énième » réforme de la formation professionnelle continue ne ressort pas seulement d'un ajustement, elle va bouleverser de façon importante les repères des entreprises et de leur OPCA, Uniformation.

Des décrets manquent encore, mais les échanges ont commencé entre les partenaires sociaux de l'animation. En effet, la loi du 5 mars 2014 donne un rôle conséquent à la négociation de branche et aux CPNEF.

Il s'agit, dans ce nouveau cadre, de poursuivre le développement de l'emploi et de la formation, ce dans un contexte en évolution, avec notamment la mise en œuvre des nouveaux rythmes éducatifs, qui rend d'autant plus nécessaire la professionnalisation des salariés.

Trouver des passerelles entre les emplois, développer les actions de formation au CQP Animateur périscolaire et les formations certifiantes de niveau IV, pérenniser et promouvoir le catalogue de la branche afin de permettre l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle, poursuivre la mise en œuvre d'actions de formation collectives... autant d'actions menées par la CPNEF animation, qui doivent toujours être des priorités car elles sont au service du développement de l'activité des entreprises de la branche et de la qualité de leur intervention sur les territoires ! ●

« Au cœur des débats : la loi du 5 mars 2014, qui modifie en profondeur le paysage de la formation professionnelle. »

Sommaire

Éditorial ► Une rentrée animée !

p2 ► Réforme de la formation professionnelle : ce qui va changer

p3 ► Offre de formations : un bilan positif
La branche de l'animation : actions et chiffres 2013

p4 ► Emplois d'avenir : favoriser l'insertion professionnelle des jeunes

Réforme de la formation professionnelle : ce qui va changer



Les effets sur...

Le contrat de professionnalisation

L'employeur devra désigner un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise pour encadrer le salarié en contrat de professionnalisation, ce indépendamment de la formation suivie.

La période de professionnalisation

La durée minimale d'une période de professionnalisation est fixée à 70 heures, à l'exception :

- des actions de validation des acquis de l'expérience (5 heures) ;
- des périodes de professionnalisation incluses dans un projet de formation éligible au CPF.

Pour être éligibles à la période de professionnalisation, il ne suffira plus que les formations soient « fléchées » par la branche ; elles devront être intégrées à des listes nationales et régionales, sous l'autorité d'une Commission paritaire nationale emploi formation ou d'une commission régionale. La branche est aujourd'hui mobilisée afin que les certifications les plus utilisées par les entreprises de l'animation soient intégrées dans ces listes.

Le droit individuel à la formation (DIF)

Il disparaît au 31 décembre 2014 mais les heures acquises par les salariés peuvent être utilisées dans le cadre du CPF jusqu'au 31 décembre 2020. L'employeur devra fournir à chaque salarié, par écrit au plus tard le 31 janvier 2015, le solde des heures acquises dans le cadre du DIF.

À savoir

Les appels à contribution 2015 seront établis sur la masse salariale 2014 et restent inchangés. Uniformation demandera toutefois aux entreprises de plus de dix salariés de se positionner sur le mode de gestion du CPF qu'elles retiennent, gestion en propre ou versement à Uniformation. Les nouveaux taux de contribution s'appliqueront en 2016.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et au dialogue social modifie les mécanismes de gouvernance et les modalités de financement de la formation professionnelle. Le point sur ce qui va changer pour les salariés et les employeurs.

Côté salariés

Un compte personnel de formation (CPF) est créé. Il permet à tout salarié d'acquérir, tout au long de sa vie professionnelle, 24 heures de formation par an jusqu'à 120 heures, puis 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond de 150 heures. La formation éligible au CPF peut se dérouler en dehors du temps de travail (sans accord de l'employeur) ou pendant le temps de travail (avec l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier, suivant les cas). Les premiers projets pourront voir le jour dès 2015, en mobilisant les heures acquises au titre du DIF.

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) permet d'accompagner les projets d'évolution professionnelle des salariés, en lien avec les besoins économiques des territoires. Ce service gratuit est accessible à tous.

Côté entreprises

Le financement par l'employeur de la formation professionnelle repose désormais sur :

- une contribution légale obligatoire, dont le montant évolue : 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de dix salariés, 1 % pour celles de dix salariés et plus ;
- des contributions supplémentaires conventionnelles qui pourront être actées par accord de branche professionnelle ; des discussions ont débuté au sein de la branche Animation ;
- des contributions volontaires, c'est-à-dire décidées dans les entreprises.

Le compte personnel de formation (CPF), se substitue au **droit individuel de formation (DIF)**. Son financement est assuré par les entreprises de dix salariés et plus, sur la base de 0,2 % de la masse salariale inclus dans la contribution unique de 1 %. Celles-ci peuvent décider de conserver la gestion du 0,2 % CPF, pour trois ans, dans le cadre d'un accord d'entreprise.

L'entretien professionnel devient obligatoire tous les deux ans. Il est complété par une évaluation du parcours du salarié tous les six ans, afin de vérifier s'il a :

- suivi au moins une formation ;
- évolué au plan salarial ou professionnel ;
- obtenu des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience.

Le salarié d'une entreprise de 50 salariés et plus seulement qui n'a pas réalisé au moins deux de ces trois points verra son CPF abondé de 100 heures (130 heures pour un salarié à temps partiel) et l'entreprise sera condamnée en sus à une pénalité de 30 euros par heure.

La traçabilité et le suivi des actions de formation sont renforcés (obligation de présenter aux instances représentatives du personnel les actions de formation réalisées...).

Les missions des **organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)** évoluent et se diversifient : ingénierie pédagogique, accompagnement sur le volet ressources humaines, développement de l'information sur l'accès à la formation et les parcours de formation... ●

En savoir plus :

<http://www.uniformation.fr/Actualites/A-la-Une/La-loi-sur-la-reforme-de-la-formation-professionnelle>

Offre de formations : un bilan positif

Depuis 2008, le catalogue des formations de la branche Animation accompagne les entreprises qui souhaitent former leurs salariés et plus particulièrement celles qui ont moins facilement accès à des actions de formation.

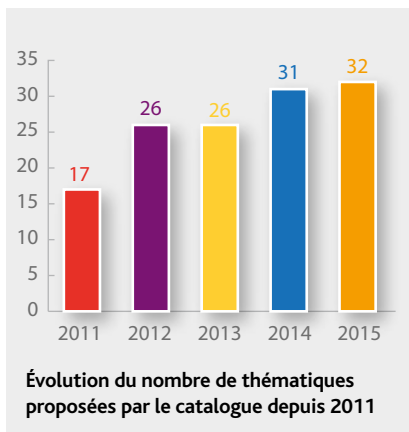


De plus en plus de stagiaires ont accès aux formations de l'animation – 604 stagiaires ont été formés en 2013 contre 487 en 2012 – et l'offre de formations continue à évoluer et à se diversifier.

32 formations seront au programme en 2015, dont trois nouveautés :

- « Animer la participation des enfants et des adolescents » ;
- « Le jeu et l'activité ludique, supports d'animation » ;
- « Accompagner des découvertes culturelles et patrimoniales ».

Comme chaque année, les formations liées à la Convention collective nationale de l'animation ont été plébiscitées en 2014 et certaines sessions ont du être dédoublées pour faire face à l'afflux d'inscriptions. La formation « La vie du contrat de travail. Gérer les modifications et les périodes de



suspension du contrat de travail », destinée aux personnes ayant à gérer ou diriger quotidiennement du personnel associatif, en fait partie.

Noémie Château a suivi la session qui a eu lieu les 8 et 9 octobre derniers à Paris. Au programme : gérer les congés des salariés, faire face à leur absence (gérer un arrêt maladie ou un accident du travail), mettre en œuvre une modification du contrat de travail, etc. Elle nous livre son témoignage...

Témoignage



Noémie Château, directrice de la Maison des jeunes et de la culture (MJC) de Fontaines-Saint-Martin, au Nord Lyon

Pourquoi avoir choisi cette formation ?

Je me suis inscrite à ce stage pour approfondir mes connaissances sur la convention collective, qui est très complexe.

Comment s'est-elle déroulée ?

Les deux jours de formation ont été courts mais très efficaces. Théorie et étude de cas pratiques ont alterné dans une ambiance conviviale et parfois même ludique. L'intervenante a répondu à mes interrogations et les questions soulevées par les autres participants m'ont éclairée sur des points auxquels je n'aurais pas pensé ! Le fait de se retrouver en petit groupe, entre personnes de la même branche, et d'échanger sur des problématiques communes est vraiment très enrichissant. J'ai pu tisser des contacts que je garderai au-delà de la formation.

Quel bilan en tirez-vous ?

C'est la quatrième fois que je participe à une formation du catalogue et je n'ai jamais été déçue. Les formateurs sont compétents et sensibles au monde associatif, les salles sont agréables et l'on repart avec un document pédagogique clair et synthétique. Le bilan est très positif et j'ai l'intention de m'inscrire à d'autres formations !

Pour consulter les dates et les lieux de formation :

<http://offresdeformations.unifformation.fr/>

Pour vous inscrire :

https://opca.unifformation.fr/web_prive2/

La branche de l'animation : actions et chiffres 2013

Collecte et dépenses des fonds de formation

La collecte générée au titre du Plan par les structures de l'animation augmente de 6 à 12 % entre 2012 et 2013 et s'élève à 24 449 K€ en 2013.

Les dépenses augmentent quant à elles de 5 % en moyenne pour atteindre 16 603 K€ en 2013.

La collecte de la branche au titre de la professionnalisation a augmenté de 9 % par rapport à 2012 et s'élève en 2013 à 5 609 K€ ; les dépenses représentent le double de cette somme : 11 944 K€.

Sur 38 030 bénéficiaires au sein d'Unifformation, 3 218 relèvent de la branche Animation (soit 8 %).

73 % des dépenses concernent la période de professionnalisation (+ 90 %

par rapport à 2012). L'ensemble des dépenses et des contrats de professionnalisation enregistre une baisse de 43 % entre 2012 et 2013, compensée par les recrutements en emploi d'avenir.

Enfin, 102 contrats d'apprentissage ont été signés en 2013.

Les formations

En 2013, 29 981 stagiaires ont bénéficié d'un financement de formation au titre du « plan de formation », soit un nombre globalement stable par rapport à 2012. 17 % des salariés de la branche sont partis au moins une fois en formation et plus d'un tiers des entreprises de la branche a bénéficié de formations.

Le catalogue de formations 2013 de la branche proposait 26 intitulés de formation, soit le même nombre qu'en 2012.

72 sessions ont été réalisées contre 59 en 2012.

La branche de l'animation utilise 43 % des places proposées au catalogue transversal, ce qui représente un coût pédagogique de 321 844 €.

592 440 € ont été engagés au titre des actions collectives nationales. 95 sessions ont été réalisées pour un total de 1 057 stagiaires.

429 003 € ont été engagés au titre du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) qui a profité à 143 salariés (CIF CDD, illettrisme).

Le Fonds d'intervention de l'économie sociale, fonds de solidarité interbranches et intersecteurs, a permis de former 31 stagiaires (illettrisme, responsabilité sociale de l'entreprise).

Emplois d'avenir : favoriser l'insertion professionnelle des jeunes

Mis en place par l'État en 2012, le dispositif « emplois d'avenir » permet aux jeunes sans emploi et peu ou pas qualifiés, d'accéder à une première expérience professionnelle et à une qualification reconnue.

Il est destiné aux jeunes sans emploi âgés de 16 à 25 ans (ou jusqu'à 30 ans pour les travailleurs handicapés) sans diplôme ou titulaires uniquement d'un BEP ou CAP, à titre exceptionnel à des jeunes résidant dans une zone urbaine sensible (ZUS) ou dans une zone de revitalisation rurale (ZRR) ou dans un DOM, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon et ayant atteint au plus le niveau du 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur. Les emplois d'avenir se traduisent par des CDI ou des CDD de un à trois ans, financés par l'État à hauteur de 75 % du Smic brut pour les entreprises du secteur non marchand (associations, organisme à but non lucratif, établissement public, collectivité territoriale...), 35 % pour le secteur marchand sur la base de projets innovants.

Pour les employeurs, il s'agit donc de recruter un candidat répondant aux conditions décrites ci-dessus et de l'accompagner dans son parcours professionnel. Côté jeunes, le dispositif permet de trouver un emploi, d'acquérir des compétences ou de reprendre une formation. Un parcours gagnant-gagnant !

L'expérience de la Ligue de l'enseignement du Val-de-Marne

La Ligue de l'enseignement du Val-de-Marne a recruté 34 jeunes en emplois d'avenir depuis septembre 2013 : 28 animateurs (accueil de loisirs, périscolaire), 4 administratifs et 2 agents de maintenance et de magasinage. Âgés de 18 à 24 ans, tous ces jeunes sont en CDI.

Pour Sandrine Louis, directrice des ressources humaines, le dispositif des emplois d'avenir est une vraie opportunité : « Ces recrutements répondent à de réels besoins en lien avec la réforme des rythmes scolaires et les nouvelles activités périscolaires. Bien sûr, il y a un gros travail d'accompagnement à faire. Six personnes n'ont pas continué avec nous. Mais dans l'ensemble le bilan est très positif et nous espérons même recruter une quinzaine d'animateurs supplémentaires d'ici la fin de l'année ». Grâce à l'enveloppe dédiée aux formations des emplois d'avenir, plusieurs jeunes ont déjà obtenu le CQP Animateur périscolaire et d'autres devraient l'avoir prochainement.

Titulaire d'un bac comptabilité et d'un BTS Services informatiques aux organisations, Canan Cadir, 22 ans, cherchait du travail depuis avril 2014. C'est par l'intermédiaire de la mission locale qu'elle

a décroché, en août dernier, un emploi d'avenir (éligible parce qu'elle réside dans une ZUS) à la Ligue de l'enseignement du Val-de-Marne : « Je suis animatrice à temps plein : je m'occupe de l'accueil du matin, de la pause méridienne, des Nap... Parallèlement j'ai commencé aussi une formation au CQP Animateur périscolaire. C'est intéressant ! Plus tard, j'aimerais devenir directrice. ». « Notre objectif est de les accompagner et de les former au monde du travail, de leur donner les clefs de la réussite. On espère que ce dispositif va continuer ! », conclut Sandrine Louis.

L'engagement d'Uniformation

Engagé auprès de ses adhérents dans le déploiement de ce dispositif, Uniformation a conçu un ensemble d'outils et de services destinés à faciliter le recrutement des jeunes : site web, calculateur de coût total d'un salarié en emploi d'avenir, vidéos et fiches métiers, kit de l'accompagnement tutorial, etc. La formation des emplois d'avenir bénéficie quant à elle de financements FIES (Fonds d'intervention de l'économie sociale). Créé en 2001 dans une volonté de solidarité interbranches et intersecteurs, ce fonds d'intervention est destiné à aider les entreprises relevant de l'économie sociale, de l'habitat social et de la protection sociale et à financer des actions de formation, selon des critères revus chaque année par le Conseil d'administration d'Uniformation. N'hésitez pas à en parler à votre conseiller Uniformation ! ●

En savoir plus : <http://www.emploisdavenir-uniformation.fr/>



En chiffres

Emploi

Au 31 août 2014, 16 205 emplois d'avenir ont été créés dans les structures relevant d'Uniformation, dont 3 939 dans l'animation :

- 47 % dans des structures de moins de 10 salariés ;
- 38 % dans des structures de 10 à 49 salariés ;
- 15 % dans des structures de 50 salariés et plus.

Formation

Au 8 septembre, toutes branches confondues, 4 486 jeunes en emploi d'avenir avaient suivi une formation financée par Uniformation, pour un coût moyen par action de formation de 3 456 €. Parmi eux, ils étaient 1 160 à être employés dans une entreprise relevant de l'animation.