

**Convention Collective Nationale des Acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local**

**Avenant n° 3/20**  
**RELATIF AU DISPOSITIF DE RECONVERSION OU PROMOTION PAR L'ALTERNANCE**  
**DIT « PRO-A »**

**Préambule**

La branche professionnelle des acteurs du lien social et familial est composée d'associations et d'organismes de droit privé sans but lucratif ainsi que des entreprises de l'économie sociale et solidaire visées aux articles 1 et 2 de la loi du 31 juillet 2014, quel qu'en soit la forme juridique, qui exercent à titre principal des activités :

- L'accueil de jeunes enfants,
- L'accueil et l'animation de la vie sociale et familiale,
- L'intervention sociale et/ou culturelle.

La majorité des structures sont de petites tailles et comptent moins de 10 salariés en ETP.

Les métiers s'organisent autour des fonctions suivantes :

- Fonctions de direction,
- Fonctions liées à la petite enfance,
- Fonctions liées à l'animation,
- Fonctions administratives et liées aux ressources Humaines,
- Fonctions techniques.

Dans les métiers de la petite enfance, les professions sont réglementées par le Code de la santé publique. L'ouverture d'un établissement d'accueil de jeunes enfants (EAJE) n'est autorisée que si certains professionnels qualifiés y travaillent. Les recrutements se font, donc, principalement sur les diplômes des métiers de la petite enfance parmi lesquels le CAP accompagnement éducatif petite enfance, le diplôme d'état d'auxiliaire de puériculture et enfin le diplôme d'état d'éducateur de jeunes enfants.

Dans les centres sociaux, l'agrément délivré par la Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF), donne des obligations d'exercice de la fonction d'animation globale requérant des compétences techniques particulières que doivent posséder les équipes. Les fonctions d'animateur/rice et de référent/e famille nécessitent de posséder des qualifications spécifiques, niveau 5 et 6.

Les postes d'encadrement (directeurs/rices, responsables techniques...) sont accessibles par des diplômes de niveau 6 (Bac + 3) à X (Bac + 5), en sciences humaines et sociales, droit, économie et gestion. Un DES JEPS, une licence ou un master et une expérience confirmée dans l'animation sociale permettent d'exercer des fonctions d'encadrement dans les centres sociaux. Pour prétendre au poste de directeur ou directrice de crèche, il faut justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans en tant qu'infirmier/ère, puéricultrice ou éducateur de jeunes enfants.

Les employeurs dans un souci d'insertion professionnelle et sociale, embauchent, également, des professionnels non qualifiés qu'ils amènent à la qualification. Les structures de la branche ont engagé, depuis plusieurs années, un large processus de professionnalisation des emplois et des salariées et portent une attention particulière à des possibilités de parcours possibles pour les salariés, pour aller vers des niveaux de diplôme plus élevés. Les actions de formation mises en place répondent à trois enjeux principaux :

- L'adaptation des salariés à leur poste de travail et l'acquisition de compétences supplémentaires pour la conduite des activités,
- La qualification des salariés :

LPR  
BV AOL  
AD

- Dans ce cas, les formations mobilisées sont diplômantes ou qualifiantes. Cette deuxième conception correspond à la logique de qualification qui met en relation un titre et une fonction occupée.
- Le développement des compétences :
  - Les formations liées au développement des compétences permettent de renforcer les aptitudes des salariés, afin de les faire évoluer dans leurs parcours professionnels.

Les associations employeuses sont, par conséquent, des lieux de qualification et de développement des compétences.

Ces dernières années, les structures doivent faire face à de nombreux changements :

- La baisse des financements publics,
- L'émergence de nouveaux modèles économiques,
- La diminution du nombre de contrats aidés et leur moindre prise en charge,
- L'évolution du cadre légal et réglementaire,
- L'évolution des besoins des personnes,
- Le développement du numérique,
- Les enjeux de santé publiques.
- Les nouvelles exigences des partenaires financeurs ou délivreurs d'agrément concernant les niveaux de qualification des salariés, même de ceux déjà en poste.

Soulignons que les employeurs sont, par ailleurs, confrontés à des difficultés de recrutement sur certains métiers en tension lesquels les directeurs.rices, les éducateurs.rices, les auxiliaires de puériculture.

À ces difficultés s'ajoutent le manque d'attractivité des métiers de la branche (ex : déficit d'image de certains métiers, idées reçues sur l'emploi associatif {faible reconnaissance sociale, emplois aidés, temps partiel subi, mauvaises conditions de travail, rares perspectives d'évolution...}).

Les nombreuses transformations vécues dans la branche exposent les emplois à de fortes mutations et les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial réaffirment leur volonté de développer la formation professionnelle continue en précisant les modalités de mise en œuvre du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance dit « pro A ».

- > Vu l'article 28 de loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ayant modifié les articles L. 6324-1 à L. 6324-6 du code du travail en créant le dispositif de reconversion ou promotion par alternance « Pro-A » remplaçant le dispositif de période de professionnalisation,
- > Vu le décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L. 6332-14 et L. 6332-17 du code du travail,
- > Vu l'ordonnance visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel publiée au journal officiel le 22 août 2019, modifiant les dispositions légales et réglementaires telles qu'issues de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,
- > Considérant la volonté des partenaires sociaux de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial (Alisfa) :
  - De permettre aux entreprises d'anticiper les risques d'obsolescence des compétences liées fortes mutations des activités,
  - D'accompagner les salariés vers de la reconversion ou la promotion professionnelle par la mobilisation du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance « Pro-A ».

Il est convenu ce qui suit :

LAR  
 2  
 AD

## **Article 1 : Champ d'application**

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche. En effet, les dispositions prévues par ce présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de acteurs du lien social et familial quel que soit leur effectif.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans le cadre d'accord type, au regard de ce qui précède et du fait que :

- La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- Le thème de négociation du présent avenant, à savoir le dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance dit « Pro-A » ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

## **Article 2 : Objet de l'accord**

Le présent accord vise à préciser les modalités de mise en œuvre du dispositif de promotion ou reconversion par alternance (pro A), dans la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

## **Article 3 : Cadre d'application**

Les dispositions du présent accord seront complétées par l'accord relatif à la formation professionnelle.

## **Article 4 : La promotion ou reconversion par alternance « Pro A »**

La Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la reconversion ou la promotion par l'alternance, dite Pro-A.

### **4.1 Objectifs**

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro A) vise à permettre aux salariés de changer de métier, de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par la formation.

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion professionnelle ou de la promotion par alternance.

### **4.2. Publics**

Ce dispositif s'adresse aux salariés dont le niveau de qualification est inférieur au niveau 6 (anciennement niveau II) autrement dit à la licence :

- En contrat à durée indéterminée (CDI),
- En contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI).

Ce dispositif s'adresse également aux salariés placés en position d'activité partielle conformément à l'article L.5122-1 du code du travail.

## **Article 5 : Durée du dispositif**

### **5.1 Durée de l'action de professionnalisation**

Mise en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, la formation organisée au titre de la Pro-A repose sur le principe de l'alternance. Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

LPR  
BV AA 3  
A

Toutefois, conformément à l'article L. 6325-12 du Code du travail, dans la branche des acteurs du lien social et familial, la durée du dispositif Pro A peut être portée jusqu'à 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif.

Dans la branche des acteurs du lien social et familial, pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, la durée du dispositif Pro A peut être allongée à trente-six mois.

## 5.2 Durée de l'action de formation

Conformément aux articles D.6324-1 et L.6325-14 du code du travail, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques dans le cadre de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 15% et 25% de la durée totale du contrat pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

Toutefois, conformément à l'article L. 6325-14 du Code du travail, dans la branche des acteurs du lien social et familial, la durée des actions peut être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 50 % de la durée.

## **Article 6 : Liste des certifications professionnelle éligibles au dispositif Pro A**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires modifiées par l'ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019, les organisations signataires conviennent de la liste des certifications professionnelles éligibles à la promotion ou la reconversion par alternance « Pro A » annexée au présent accord.

Cette liste a été établie au regard des métiers de la branche confrontés à de fortes mutations et exposant les salariés à des risques de perdre de compétences.

Les métiers s'organisent autour des fonctions suivantes :

- Fonctions de direction,
- Fonctions liées à la petite enfance,
- Fonctions liées à l'animation,
- Fonctions administratives et liées aux ressources Humaines,
- Fonctions techniques.

## **Article 7 : Financement de la reconversion ou de la promotion par alternance**

Les actions de reconversion ou de la promotion par alternance seront financées par l'opérateur de compétences désigné par la branche, sur la base de niveaux de prise en charge définis par la branche professionnelle conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables au moment du départ en formation.

Cette prise en charge couvre tout ou partie :

- Des frais pédagogiques,
- Des frais annexes,
- De la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par l'alternance comprenant la rémunération et les charges sociales.

Cette prise en charge se fera sous réserve des possibilités financières de l'Opco de la Cohésion Sociale et des règles de péréquation de France Compétences.

## **Article 8 : Clause de revoyure**

La Commission Paritaire Nationale Emploi, Formation (CPNEF) de la branche peut, périodiquement, procéder à un réexamen de la liste des certifications éligibles au dispositif « Pro A ».

## **Article 9 : Entrée en vigueur, dépôt et extension**

Le présent avenant, conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021 et entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

*AN LPA*  
*SAAR*  
*AD*



Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées aux articles L.2261-15, L.2261-24 et L.2261-25 du Code du travail, les parties signataires en demandent l'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 22 janvier 2020

**ELISFA, Employeurs du lien social et familial - Président de la Commission Paritaire**

Alain RIBIERGE



**CFDT Fédération Nationale des services de santé et des services sociaux**

B. VITEL



**USPAOC-CGT Fédération Nationale des syndicats du spectacle de l'audiovisuel, et de l'action culturelle**

Philippe ROYO



**CFTC Fédération Santé et Sociaux**

Aline HOUGENOT



**CGT-FO Fédération Nationale de l'Action sociale**

Sylvie BECK

S Beck

## ANNXE 1 : LES STRUCTURES DE LA BRANCHE DES ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL

La branche est composée d'associations et d'organismes de droit privé sans but lucratif ainsi que des entreprises de l'économie sociale et solidaire visées aux articles 1 et 2 de la loi du 31 juillet 2014, quel qu'en soit la forme juridique, qui exercent à titre principal des activités :

- D'accueil et d'animation de la vie sociale et/ou
- D'intervention sociale et/ou culturelle concertées et novatrices et/ou
- D'accueil de jeunes enfants.

Sont donc notamment concernées les types de structures suivantes :

**Les Centres Sociaux** : associations permettant la création de lien social à travers la participation des habitants au dessin d'un projet collectif d'animation du territoire. Ils peuvent accueillir une multitude d'activités et de publics :

- Des enfants autour de l'accueil périscolaire,
- Des jeunes autour d'activités culturelles et sportives, de sorties, etc.
- Des adultes autour de l'accompagnement à l'emploi,
- Des familles autour de diners collectifs, accompagnement à la parentalité,
- Des personnes âgées autour d'activités de couture, cuisine, etc.

Ils sont également souvent point relais de certains services publics, service de la poste, des associations du quartier cherchant des financements, etc.

**Les EAJE (Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants)** : crèches, halte-garderie, multi-accueil, établissements accueillant des enfants de moins de 6 ans sous formes différentes :

- La crèche parentale,
- La crèche à gestion parentale,
- La crèche d'entreprise.

**Les ADSL (Associations de Développement Social Local)** : associations œuvrant pour l'animation sociale, l'accompagnement de la personne, sur des thématiques très diverses telles des activités pour les retraités, l'accès au logement, l'environnement, la consommation, la lutte contre l'illettrisme, etc. Elles sont parfois également positionnées sur les mêmes thématiques que les centres sociaux.

Ces associations ont le même type de gouvernance que les centres sociaux et les établissements d'accueil de jeunes enfants. Elles sont généralement de petite taille et disposent de moins de possibilités de financement que les EAJE ou CS (tels que les financements CAF, etc.).

**Les espaces de vie sociale** qui contribuent à la politique d'animation de la vie sociale.

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right corner, including initials and a date '6'.

**ANNEXE 2 : LISTE DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLE ELIGIBLES AU DISPOSITIF DE RECONVERSION OU PROMOTION PAR L'ALTERNANCE « PRO-A » DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DES ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**

Fonctions	Certifications professionnelles	Argumentaires
<p align="center"><b>Direction</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DES JEPS : Diplôme d'Etat Supérieur de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport</li> </ul>	<p>Depuis plusieurs années, le secteur médico social est en pleine évolution. Les structures doivent, donc, faire face à de nombreux changements :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; L'évolution du cadre légal et réglementaire :</li> <li>. La loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance prévoit une évolution des normes d'accueil de la petite enfance.</li> <li>. La COG entre l'Etat et la CNAF comprend différents axes qui ont un impact direct sur les structures de la branche. Il s'agit, à la fois, de potentiels vecteurs de développement et des modalités de financement élargies.</li> <li>. Plus largement, la COG entre l'Etat et la CNAF s'inscrit dans la Stratégie nationale de prévention de lutte contre la pauvreté.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CAFDES : Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; L'émergence de nouvelles modalités de financement :</li> <li>. Certaines structures doivent faire face à des contraintes financières et recherchent de nouvelles solutions pour financer leur projet associatif : développement des logiques d'alliance, recherche de modèles alternatifs, financement participatif, mutualisation des moyens...</li> <li>. Il est également important de souligner que quel que soit la nature publique ou privée de la ressource, son obtention est de plus en plus soumise à la réalisation d'objectifs, que ce soit dans le cadre de marchés publics ou via la réalisation de prestations.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CAFERUIS : Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Master professionnel spécialisé développement social</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diplôme d'Etat de puériculture</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; La diversité et l'évolution des publics accueillis :</li> <li>. Les situations sociales se complexifient et impliquent l'acquisition de nouvelles compétences permettant de                         <ul style="list-style-type: none"> <li>o Garantir la qualité de l'accueil,</li> <li>o Prévenir l'usure professionnelle.</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diplôme d'Etat d'infirmier</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diplôme d'Etat de docteur en médecine</li> <li>- DEEJE : Diplôme d'Etat - Educateur de jeunes enfants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Par ailleurs, le numérique a, évidemment, un impact sur les métiers et les compétences. Il influence et modifie les pratiques professionnelles et l'organisation du travail. Mais, il fait également évoluer les projets des structures, qui doivent intégrer la médiation numérique dans leurs activités (utilisation du numérique, e-administration, sensibilisation sur les pratiques et usages du numérique, sensibilisation aux dangers du numérique, ...)</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diplôme d'État ingénierie sociale (DEIS)</li> <li>- Master Economie Sociale et Solidaire</li> <li>- Master Gestion des Ressources Humaines</li> <li>- Master Gestion des ressources humaines (RH) -Economie sociale et solidaire (ESS)</li> </ul>	<p>&gt; L'évolution des qualifications des professionnels chargés de la direction : Les structures de la branche sont soumises à des impératifs réglementaires concernant la fonction de direction</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Dans les EAJE, le code de la santé publique régit cette fonction et précise les qualifications requises</li> </ul> <p>En 2018, les décrets et les arrêtés relatifs à la réingénierie des diplômés d'État du travail social, dont celui d'éducateur de jeunes enfants sont entrés en vigueur. Le diplôme est passé d'un niveau 5 à un niveau 6. Toutefois, les compétences de gestion économique et d'équipe autour de l'animation d'un projet n'ont pas été renforcées.</p> <p>Concernant les centres sociaux, une circulaire de la CNAF prévoit que l'exercice de la fonction de direction nécessite une qualification de niveau II des carrières sociales, de l'animation sociale, du développement local, et/ou de l'ingénierie sociale.</p> <p>Les structures mettent également en avant les spécificités liées au statut associatif. Ce statut implique que la fonction de direction occupe un double rôle : un rôle d'accompagnement du Conseil d'Administration et d'encadrement d'une équipe de professionnels.</p> <p>Les grandes évolutions de la société : démographique, écologique et démocratique impactent également les activités des structures de la branche.</p> <p>Au regard de ces enjeux, la fonction de direction s'intensifie : une réglementation et des politiques publiques qui évoluent et se complexifient (veille, décriptage et application), de nouveaux modèles économiques, la gestion des ressources humaines et le management d'équipe, le renforcement des démarches en mode projet et des partenariats (ingénierie de projet : de l'élaboration, à l'évaluation en passant par le pilotage, conception et supervision de l'accompagnement de la petite enfance). Soulignons que le dispositif pro A pourra permettre l'accès à des fonctions de direction à des salariés en poste qui n'ont pas la qualification requise.</p> <p>Ces mutations ne sont pas sans effet sur l'exercice de la fonction de direction qui constitue l'une des principales fonctions des entreprises de la branche. En effet, l'action de la direction des structures en termes d'orientation stratégique, de développement, de gestion financière ou de ressources humaines s'en trouve modifiée.</p>
--	--


  
 SB  
 av  
 LAP  
 Pa



<b>Animation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CP JEPS : Certificat Professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport</li> </ul>	<p>Les métiers de l'animation sont les plus représentés dans notre branche professionnelle (plus de 4 salariés sur 10).</p> <p>Ces derniers années, un certain nombre de phénomènes sociaux ont eu des impacts importants sur les métiers de l'animation parmi lesquels :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La hausse des difficultés d'insertion sociale (échec scolaire, manque de soutien familial, absence de ressources) et professionnelle (augmentation du chômage) des jeunes,</li> <li>- La croissance de certaines difficultés sociales (économiques, familiales, de logement, de santé ou d'insertion) des publics accueillis,</li> <li>- La hausse des situations d'isolement,</li> <li>- L'évolution des publics accueillis et les nouvelles exigences des habitants/parents.</li> </ul> <p>L'évolution de la société a élargi les publics accueillis dans les structures de la branche. Les métiers de l'animation doivent, aujourd'hui, accompagner de nouveaux publics : enfants en situation de handicap, personnes âgées, personnes issues de l'immigration, personnes rencontrant des problématiques sociales diverses. Les animateurs doivent proposer et conduire des projets adaptés aux différents publics, en termes de besoins, de capacités et d'âge. C'est pourquoi connaître les différents publics permet d'adapter au mieux les pratiques professionnelles à la diversité des profils rencontrés et d'être au plus près des publics.</p> <p>L'avènement du numérique dans l'ensemble des sphères de la société entraîne également de profondes transformations. Dans les centres sociaux, le numérique est arrivée avec la dématérialisation des démarches administratives (d'après le baromètre emploi-formation d'Uniformation, 6 structures sur 10 disent avoir été impactées par l'introduction des technologies numériques au cours des dernières années). Les professionnels de l'animation accompagnent, aujourd'hui, les usagers (en particulier les publics fragiles victimes de la fracture numérique) face aux difficultés engendrées par la dématérialisation des services publics.</p> <p>Soulignons également que les métiers de l'animation doivent faire face à des changements réglementaires (conditions d'agrément, convention d'objectifs et de moyens, taux d'encadrement, règles de sécurité ...), des évolutions de financements ainsi qu'à de nouvelles exigences en termes de bilans quantitatifs demandées par les financeurs.</p> <p>A l'image de la société, les contextes de travail des professionnels de l'animation sont caractérisés par des changements constants. Leur rôle et leurs missions nécessitent, par</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- BPJEPS : Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport LTP ou animation sociale</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- BEES : brevet d'Etat d'éducateur sportif, 1er degré</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- BEES : brevet d'Etat d'éducateur sportif, 2ème degré</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- BEES : brevet d'Etat d'éducateur sportif, 3ème degré</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DUT Carrières sociales</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DE JEPS : Diplôme d'Etat de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport spécialité animation socio-éducative ou culturelle</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licence professionnelle dans le domaine de l'animation sociale</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DUT Carrières Sociales</li> </ul>	



- DE CESF (diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale)

- DUT carrières sociales

conséquent, des ajustements permanents. Les enjeux d'évolution des métiers de l'animation résident ainsi dans un positionnement entre animateur - éducateur - travailleur social.

Dans ce contexte, les professionnels de l'animation doivent investir de nouveaux domaines d'intervention comme par exemple la connaissance des caractéristiques socioculturelles des publics, la mise en place de nouvelles formes d'actions socioculturelles, la coordination de projets d'animation, le montage de dossiers de financement, les réponses à des appels d'offre, la gestion administrative et financière, la réalisation de bilan, le développement de nouvelles activités adaptées aux besoins des publics accueillis, l'accompagnement au numérique des usagers...

Face à ces mutations, la formation est un levier stratégique permettant d'accompagner la montée en compétences des professionnels et leur donnant la capacité à s'adapter et à accompagner les mutations de leurs activités.

La formation permet, par ailleurs, de pallier des difficultés de recrutement. D'après le Baromètre Emploi-Formation 2019 d'Unifformation, 4 structures sur 10 déclarent rencontrer des difficultés pour recruter sur les métiers de l'animation. La première difficulté citée étant le fait de trouver des candidats ayant le diplôme ou les compétences comportementales recherchés.

Ainsi, ces difficultés de recrutement étaient auparavant compensées par la mobilisation de la période de professionnalisation afin de faire monter en compétences les salariés déjà en poste dans les structures. Ainsi, sur les trois dernières années, les périodes de professionnalisation étaient mobilisées en premier lieu pour former des salariés sur des DE JEPS et des BP JEPS.

Il est alors essentiel que les structures de la branche puissent continuer à former les salariés aux diplômes des métiers de l'animation.

AO AO  
SB BV CPA

<p><b>Petite enfance</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CAP Accompagnement éducatif petite enfance</li> <li>- DEAP : Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture</li> <li>- DEEJE : Diplôme d'Etat - Educateur de jeunes enfants</li> </ul>	<p>Le monde de la petite enfance a connu de grands changements ces dernières années. Les professionnels et les différentes structures concernés ont dû faire face aux nouvelles problématiques générées par l'évolution de notre mode de vie : mutations familiales, flexibilité du temps de travail des parents, modifications des contextes urbains et ruraux, nouveaux regards portés sur les enfants, prise en charge du handicap ...</p> <p>Ces changements ont eu un impact sur les métiers de la petite enfance. Assistant.e.s petite enfance, auxiliaires de puériculture, éducateurs.rices de jeunes enfants constituent les principales professions de l'accueil du jeune enfant et ont vu leurs rôles évoluer. Ils doivent désormais assurer deux grands rôles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un rôle d'information et d'accompagnement des parents,</li> <li>- Un rôle d'éveil des enfants.</li> </ul> <p>L'analyse des activités des structures petite de la branche et des compétences des professionnels a permis de faire apparaître trois domaines de compétences dans lesquels des connaissances et des savoirs doivent être développés chez les professionnels de la petite enfance :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; La prise en charge et de l'accompagnement du jeune enfant :</li> <li>. Cette compétence représente un enjeu majeur en termes de qualité de prise en charge et de professionnalisation.</li> <li>. Certains salariés n'ont pas encore pu bénéficier de l'accompagnement nécessaire pour acquérir une posture professionnelle optimale. Ils rencontrent des difficultés dans l'accompagnement éducatif, et se trouvent également en difficulté dans la relation avec les parents et au sein des équipes.</li> <li>&gt; L'accompagnement à la parentalité et la relation avec les parents :</li> <li>. Il est important pour les professionnels de la petite enfance de développer et d'entretenir une relation de confiance et de coopération avec les parents en vue d'assurer la continuité dans la prise en charge de l'enfant.</li> <li>&gt; Les modes d'accueil ou de garde atypiques (accompagner le jeune enfant dans des situations familiales complexes, assurer l'accueil et l'accompagnement d'enfants porteurs de handicap...) :</li> <li>. Cette activité résulte d'une évolution tendancielle de la fonction des EAJE au service des politiques familiales. Ainsi dans l'accueil collectif, les financeurs attendent que l'accompagnement des familles en difficulté soit assuré de manière concertée, avec les différents intervenants (EAJE, acteurs de l'intervention sociale, collectivités territoriales, CAF ...), dans une approche plurielle permettant de répondre de manière</li> </ul>
------------------------------	--	--

SPAO  
 RD  
 BV  
 LPR



		<p>combinée aux différentes problématiques rencontrées. De la même façon, il est demandé aux salarié-e-s d'être à l'écoute et de repérer les éventuelles difficultés socio-économiques des familles, de les signaler et de travailler en lien avec les autres services pour orienter et servir la mise en place d'actions.</p> <p>Les professionnels doivent, également, être en capacité d'assurer l'accueil et l'accompagnement, d'enfants porteurs de handicap. Pour y répondre, les structures mettent en place différentes options : accueils ponctuels, places réservées pour l'inclusion de ces enfants. Qu'il s'agisse d'accueils ponctuels ou réguliers, des compétences spécifiques doivent être mises en œuvre par les salarié-es pour assurer leur accompagnement et celui de leurs familles.</p> <p>Quel que soit les fonctions, les compétences décrites doivent être renforcées en priorité pour réduire les principaux déficits de compétences relevés et répondre aux attentes éducatives et sociales en accueil collectif de jeune enfant.</p>
<p><b>Administratif/RH</b></p>	<p>Licence pro GRH : assistant</p> <p>Licence économie, gestion</p> <p>Licence pro métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et paie</p> <p>BTS comptabilité, gestion</p> <p>BTS Gestion de la PME (ex BTS Assistant de gestion de PME-PMI)</p> <p>TP : Titre professionnel Comptable gestionnaire</p> <p>Titre professionnel Gestionnaire de paie</p> <p>Bac pro comptabilité, gestion</p>	<p>Les structures de la branche des acteurs du lien social et familial sont traversées par de fortes évolutions, réglementaires, financières, numériques. Les fonctions administratives et RH s'inscrivent au centre de ces transformations puisqu'elle doivent les accompagner. Toutefois, dans notre branche, ces emplois représentent une faible part des emplois (1% de personnel administratif, 2% de comptables).</p> <p>En effet, les structures de la branche souffrent d'un déficit de structuration de la fonction RH. D'après le baromètre Emploi Formation d'Uniformation seules 13% des structures disposent d'un service support dédié, avec du personnel formé, qui apporte des procédures, de la formalisation et assure le pilotage opérationnel de la fonction RH, en lien avec la direction. C'est néanmoins davantage le cas dans les centres sociaux.</p> <p>Dans de nombreuses structures de petites tailles, le pilotage ainsi que la gestion opérationnelle de la fonction RH sont assurés par la direction. Le directeur (la directrice) gère la fonction RH en relation de codécision avec le Conseil d'Administration ou le Bureau associatif. La structuration des associations ne permet pas toujours de disposer des compétences dédiées en gestion des ressources humaines et des outils nécessaires.</p> <p>Les formations initiales des directeurs/directrices de structures comportent peu de module en termes de GRH, management, gestion administrative et financière, laissant les professionnels démunis face à ces activités. Or, les structures de la branche doivent faire face à certaines problématiques en matière de Gestion des Ressources Humaines :</p>

*ASB BV CAR*



	<p>Titre professionnel comptable assistant</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une charge administrative relativement élevée liée aux multiples contrats, aux partiels,</li> <li>- Des difficultés de recrutement sur certains métiers,</li> <li>- Un manque d'attractivité des métiers de la branche,</li> <li>- Une forte féminisation et des difficultés à promouvoir la mixité professionnelle notamment dans le secteur de la petite enfance,</li> <li>- Une augmentation des risques professionnels pouvant être liés à la nature des activités développées par les structures :             <ul style="list-style-type: none"> <li>. Des risques physiques (postures de travail contraignantes notamment dans les EAJE peuvent entraîner des troubles musculo squelettiques {TMS}...),</li> <li>. Des risques psychosociaux pouvant être engendrés par plusieurs facteurs (charge émotionnelle liée au contact avec les personnes accueillies, relations de proximité, niveau d'exigence de plus en plus élevé, imprévus et urgences, contraintes économiques ...).</li> </ul> </li> <li>- Un taux d'absentéisme en hausse,</li> <li>- Des défis en termes d'organisation des équipes,</li> <li>- La professionnalisation de la branche a permis de développer la formation professionnelle et les évolutions professionnelles, toutefois, certaines difficultés en termes de gestion du plan de formation, de financement et d'accompagnement à la formation des salariés persistent, et la loi du 5 septembre 2018 complexifie l'accès à la formation,</li> <li>- Le dialogue social demeure encore peu établi en raison notamment de la faible taille des structures,</li> <li>- L'émergence numérique,</li> <li>- .../...</li> </ul> <p>L'analyse des pratiques de GRH et des problématiques rencontrées par les structures mettent en évidence la nécessité de développer les compétences dans différents domaines de la GRH :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le pilotage RH avec la mise en place et le suivi des indicateurs RH au service d'une politique de gestion et de développement des ressources humaines,</li> <li>- Le recrutement, l'intégration, l'évaluation du personnel, la formation et le développement des compétences,</li> <li>- Le repérage de l'usure professionnelle, la mise en place d'actions préventives et curatives de nature à promouvoir et préserver la santé au travail,</li> <li>- L'accompagnement des évolutions professionnelles (mobilité, qualification, VAE...),</li> <li>- La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.</li> </ul>
--	---

SR AD  
 CPR  
 B  
 AD

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'identification et la mobilisation des moyens et des ressources (en temps, budgets, compétences) pour favoriser le développement des compétences, optimiser l'organisation et les ressources humaines.</li> <li>- De nombreuses structures de la branche sont, également, confrontées à des tensions budgétaires et des mutations de leur modèle socio-économique engendrées notamment par la baisse des subventions publiques. Face à ces changements, elles développent de nouveaux modèles économiques.</li> <li>- L'évolution et l'hybridation des ressources financières, en provenance de sources variées et de natures diverses, les conduit à adapter leurs activités et leurs pratiques notamment en matière de gestion financière et comptable.</li> <li>- Au regard de ces constats, les métiers des fonctions administratives et RH sont des métiers en développement ou en transformation. Plusieurs compétences sont essentielles à l'avenir pour aider à une meilleure structuration de ces métiers au sein des structures afin notamment qu'elle soit moteur dans les évolutions structurantes qui transforment les métiers de la branche.</li> </ul>
	<p>Les fonctions d'accueil et de secrétariat représentent 6% des salariés de la branche.</p> <p>L'accueil constitue une activité centrale pour les structures de la branche car elle constitue la porte d'entrée, le premier contact et la première « image » de la structure. Ceci implique que les modalités et les conditions de l'accueil soient une priorité pour les structures. Il s'agit également de garantir le respect et la dignité de la personne par un accueil bienveillant, accessible, et adapté à ses besoins.</p> <p>D'après les données recueillies par l'observatoire de la branche, ces métiers couvrent les fonctions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Assistant de direction,</li> <li>- Secrétaire,</li> <li>- Chargé d'accueil.</li> </ul> <p>Les principales missions des professionnels chargés de l'accueil et du secrétariat sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- D'accueillir, d'informer et d'orienter les publics au sein de la structure,</li> <li>- De recueillir les demandes et les transmettre à l'équipe,</li> <li>- D'assurer la coordination administrative.</li> </ul> <p>L'accueil a une vocation « transversale » dans la vie des structures. Ainsi, les points d'accueil doivent être facilement accessibles, visibles pour les personnes accueillies et</p>
	<p>Titre professionnel (TP) Agent(e) d'accueil et d'information</p> <p>Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) Agent d'accueil</p> <p>BEP Métiers du secrétariat BEP Métiers de la relation clients et usagers BEP Métiers des services administratifs</p> <p>Bac pro Métiers de l'accueil relation clients (ex-bac pro Accueil - relation clients et usagers)</p>

AD  
AOSB  
CAP

<p>proposer des horaires d'ouverture répondant à leurs besoins. Les structures organisent différentes formes d'accueil : accueil physique, accueil téléphonique et numérique.</p> <p>Aujourd'hui, les personnels en charge de l'accueil et du secrétariat doivent faire face à la diversité et l'évolution des publics accueillis (personnes âgées, personnes à mobilité réduite ou en situation de handicap, personnes éloignées des services sociaux, personnes maîtrisent mal la langue française.....). Les professionnels sont, également, confrontés à des situations de violence physique, verbale ou symbolique lorsqu'ils se retrouvent confrontés à des situations de grande précarité. Soulignons, par ailleurs, que le niveau d'exigence du public a évolué, les attentes sont fortes, immédiates et diverses. Cela impose de comprendre au plus vite les besoins du public afin de savoir l'orienter au mieux.</p> <p>Pour les structures, la connaissance des nouveaux publics est un fort enjeu de développement des compétences des professionnels chargés de l'accueil. Le numérique a un impact sur les métiers et les compétences des salariés car il influence et modifie les pratiques professionnelles et l'organisation du travail.</p> <p>La fonction clé d'accueil nécessite tout d'abord pour les structures d'avoir des professionnels formés : à l'accueil de tout public, l'écoute, la reformulation, la médiation, la gestion du stress et des situations d'agressivité. L'accueil téléphonique requiert également des formations spécifiques.</p> <p>La montée en compétences des chargés d'accueil et de secrétariat porte également sur de nouveaux domaines comme celui du numérique : des formations à ces nouveaux outils et leur utilisation doivent être organisées.</p> <p>Enfin, l'accompagnement des professionnels passe par la mise en place d'espaces de parole, d'analyses de pratique qui permettent de prendre du recul et de faire évoluer les pratiques professionnelles.</p> <p>La qualification des personnes en charge de l'accueil et du secrétariat constitue ainsi une priorité pour les structures.</p>	<p>Bac Pro Secretariat Bac Pro Accueil Bac pro Gestion-administration</p>	<p>SPB AD</p> <p>LPR AV AD</p>
---	---	--

<p><b>Technique (Service, entretien, maintenance, cuisine)</b></p>	<p>Titre professionnel Agent de propreté et d'hygiène CAP / BEP option maintenance et entretien CAP / BEP option sanitaire et social CAP cuisine</p>	<p>Dans notre branche professionnelle, les emplois techniques représentent 11% des salariés. Or, d'après le baromètre Emploi-Formation 2019 d'Unifformation, 42% des structures expriment des difficultés à recruter sur ces emplois pour deux raisons principales : ces métiers bénéficient d'une mauvaise image et il a peu de candidats qualifiés.</p> <p>Les métiers liés aux fonctions techniques emploient une majorité de personnes sans qualification (plus de 9 sur 10 n'a pas de diplôme ou un diplôme inférieur au niveau 5) travaillant le plus souvent à temps partiel (plus de 8 salariés sur 10) avec des horaires souvent décalés. La main-d'œuvre est majoritairement féminine. Les tâches demandées requièrent une très bonne condition physique.</p> <p>Les agents de service et d'entretien exercent diverses activités, pour maintenir un espace d'accueil de qualité et assurer aux personnes accueillies les conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'entretien des locaux et des espaces extérieurs,</li> <li>- L'entretien courant du matériel et du mobilier,</li> <li>- Le décapage et le cirage des sols,</li> <li>- Le nettoyage des installations sanitaires,</li> <li>- L'aération des locaux,</li> <li>- La préparation des repas et des goûters, dans le respect des règles d'hygiène et sécurité alimentaires</li> <li>- Le traitement des déchets.</li> </ul> <p>Ces professionnels réalisent de nombreuses activités physiques (gestes répétitifs, port de charges, utilisation de machines...) et manipulent des produits considérés comme dangereux (détergents, désinfectants, produits acides...) pouvant avoir un impact sur la santé (troubles musculosquelettiques [TMS], chutes, glissades...).</p> <p>Les structures de la branche en particulier les établissements d'accueil du jeune enfant sont soumis à des règles strictes en termes de santé, d'hygiène (des enfants, des professionnels, des locaux, des jouets mis à disposition des enfants), d'alimentation que doivent respecter les agents de service et d'entretien.</p> <p>Les métiers des fonctions techniques tendent à se professionnaliser via la mise en place de procédures, de règles et de normes techniques s'inscrivant dans une démarche de développement durable prenant en compte l'environnement (de plus en plus de produits « bio ») et de règles d'hygiène et sécurité alimentaires.</p>
--	--	---

SB  
AP  
CPR  
BN



Avec la mise en place de ces nouvelles normes, les métiers des fonctions techniques connaissent des évolutions et des mutations qui ont un impact sur les activités exercées et les compétences des professionnels. La formation de ces derniers est essentielle pour leur permettre d'acquies les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Plusieurs types de formations peuvent être distingués :

- La formation obligatoire,
- La formation technique spécifique,
- La formation continue permettant de mettre à jour les compétences des agents d'entretien que ce soit de façon technique ou réglementaire.

LPR  
✓  
SAR  
AD

