

édito

Observer pour anticiper... et négocier

Créé par les partenaires sociaux il y a une dizaine d'années, l'observatoire des métiers et des emplois de l'animation est un outil au service de la branche. Il nous permet de mieux connaître la sociologie des salariés et l'économie des entreprises de l'animation, en nous appuyant sur des données statistiques fiables et partagées. Les enquêtes que nous avons engagées nous permettent également de mesurer nos actions. C'est le cas depuis 2009 avec un suivi régulier des salariés ayant participé à des actions de formation du catalogue de la branche. Les premiers résultats de ce suivi nous aident à renforcer certaines priorités en CPNEF : évolution du contenu du catalogue, financement de formations diplômantes, ...

Incontestablement, grâce aux enquêtes et aux statistiques engrangées, l'observatoire a eu un effet structurant pour la branche. Mais aujourd'hui, nous devons aller plus loin dans l'utilisation de cet outil. Ses études peuvent nous permettre de prospecter, de nous adapter aux évolutions, voire de les anticiper... et de négocier collectivement !

Il doit aider les politiques de la branche à aborder de futures négociations, notamment celles qui sont obligatoires, sur l'égalité professionnelle, le handicap et l'emploi des seniors, à l'aide de données plus précises.

Voici une perspective renouvelée pour notre observatoire, afin qu'il continue de nous aider dans la structuration de notre branche.

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de l'Animation

sommaire

CPNEF en actes

Grand angle sur l'animation :
ce que nous apprennent les travaux de
l'observatoire **p.3**

Regards croisés

Licence professionnelle sur mesure
..... **p.5**

Comment ça marche ?

2 offres de formation complémentaires
pour répondre aux besoins
des entreprises et des salariés
..... **p.7**



La Lettre d'information de la CPNEF Animation est une publication des partenaires sociaux de la branche professionnelle :

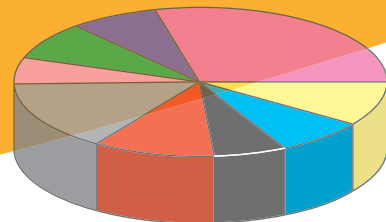
Organisations syndicales de salariés : CFDT-F3C (f3c@cfdt.fr) ; CFTE-CSFV (csfv@csfv.fr) ; CFE-CGC-FFASS (antoine.prost@free.fr) ; CGT (USPAOC : uspaoc@cgt.fr et FERC : ferc@cgt.fr) ; SNEPAT-FO (info@snepat-fo.fr).

Organisation employeur : CNEA (cnea@cnea-syn.org).

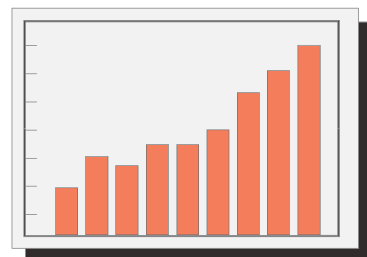
Directeurs de la publication : Henri Borentin (CNEA) et Antoine Prost (CFE-CGC) • **Comité de rédaction :** Henri Borentin (CNEA) ; Joël Chiaroni (CFTE-CSFV) ; Évelyne Devillechabrolle (SNEPAT-FO) ; Émile Frbezar (CNEA) ; Marylène Gardet (CGT-FERC) ; Yann Poyet (SNEPAT-FO) ; Antoine Prost (CFE-CGC-FFASS) ; Catherine Sergent (CFDT-F3C).

Vous souhaitez témoigner d'une initiative dans la lettre, proposer un sujet ou réagir à un article, contactez : lettre.cpnef@branche-animation.fr

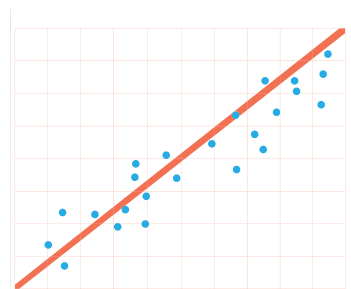
Rédaction et coordination de la publication : Anne Lacord-Potet, alpage communication • **Réalisation graphique :** Philem Despiney, scop In Studio 4 • **Imprimeur :** Gécys • ISSN 2103-7892



Grand angle sur l'animation : ce que nous apprennent les travaux de l'observatoire



Combien d'entreprises ? Quels emplois ? Quelles activités ? Créé il y a 10 ans pour répondre à ces premières questions, l'observatoire des métiers et des emplois de la branche permet aujourd'hui de produire une photographie détaillée de l'animation. Encore jeune, la branche présente cependant quelques grands traits qui la caractérisent dans le temps.



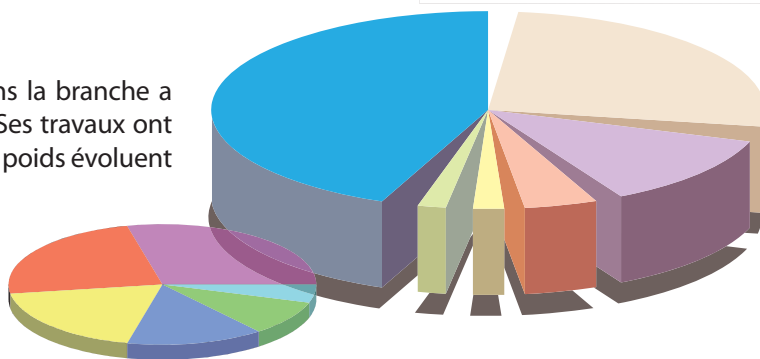
Trois grandes familles de métier...

Clarifier le paysage des métiers très divers exercés dans la branche a constitué l'un des premiers objectifs de l'observatoire. Ses travaux ont contribué à définir 3 grandes familles de métier dont les poids évoluent peu au fil du temps :

■ **La famille animation, majoritaire, constitue le cœur de métier de la branche et représente 65 à 75% de l'emploi total de la branche** (famille qui rassemble les animateurs, professeurs, animateurs techniciens, responsables d'équipement, ...),

■ **La famille administration, qui progresse légèrement, représente 15 à 20% de l'emploi de la branche** (famille qui rassemble les directeurs, responsables de service, métiers administratifs et de la communication, ...),

■ **La famille technique emploie 10% des salariés de l'animation et tend à régresser** en raison de l'externalisation des tâches effectuées (famille composée des personnels de maintenance, surveillance et des techniciens du spectacle).



... et des activités qui s'élargissent à de nouveaux domaines

Les études de l'observatoire ont permis de pointer l'une des caractéristiques majeures du secteur : la pluri activités de ses entreprises. 2 tiers d'entre elles déclarent exercer au moins 2 activités, la moitié des associations en déclare 3.

■ **Si la hiérarchie de ces activités reste stable dans le temps**, avec une primauté des domaines historiques que sont les « activités culturelles » et les « activités scolaires et périscolaires », **2 catégories progressent nettement : l'environnement et la gestion d'équipements** (+27% et +15% entre les 2 enquêtes de 2001 et 2005), la première en raison du rattachement de l'environnement au secteur de l'animation en 2002, la seconde à cause – pour partie - du mouvement de délégation de service public dont bénéficient les associations.

Une forte ancienneté des entreprises¹ ...

Deux enquêtes de l'observatoire (2003 et 2006) mettent en avant l'ancienneté des entreprises de la branche et leur pérennisation dans le temps, beaucoup s'étant implantée de longue date dans leur champ d'activité. **Ainsi, 80% des entreprises de 20 salariés et plus sont âgées de plus de 16 ans.** Globalement, plus de 60% des entreprises ont dépassé 15 ans².

... relativisée par la volatilité des toutes petites...

L'ancienneté des associations dépend cependant étroitement de leur taille : 44% des entreprises comptant moins de 5 salariés existent depuis moins de 5 ans. **De fait, les très petites (- de 5 salariés) et petites entreprises (6 à 11 salariés)**

¹ Les travaux de l'observatoire ne portent que sur les associations employeurs.

² Enquêtes 2003 et 2006.

connaissent un fort mouvement d'entrée/sortie de la branche qui les place « à la limite de l'emploi ». Sans forcément disparaître, elles cessent de recourir à l'emploi salarié.

... ce qui n'empêche pas une augmentation significative du nombre des associations

La branche, qui compte aujourd'hui près de 12 000 entreprises, a connu une importante progression de leur nombre entre 2001 et 2005. Cette progression a été très largement portée – pour moitié – par les très petites associations (- de 5 salariés) et dans une moindre mesure par celles de taille moyenne (- de 20 salariés).

■ Ces évolutions n'entament pas une réalité forte de la branche : **elle reste composée à 75% d'entreprises employant moins de 10 salariés** et à 25% d'entreprises comptant plus de 10 salariés.

Un emploi qui augmente, occupé majoritairement en CDI...

L'emploi a progressé dans la branche, qui compte aujourd'hui près de 140 000 salariés (soit 55 000 équivalents temps plein).

■ 30 à 35 000 nouveaux postes ont été décomptés entre les 2 enquêtes de 2001 et 2005, **majoritairement créés par les grosses entreprises** : près de la moitié de ces emplois a été créée par des associations de plus de 20 salariés, un tiers par des entreprises comptant entre 11 et 20 salariés.

■ **Plus de 75% des emplois sont aujourd'hui occupés en CDI**, un taux comparable à celui observé par l'Insee dans les autres secteurs d'activité (77%)³. Ces CDI représentent 53% des contrats des salariés de moins de 30 ans, 80% des contrats des salariés ayant entre 30 et 55 ans, 84% des contrats des plus de 55 ans.

... mais un poids persistant des temps partiels et très partiels

L'emploi à temps partiel reste très élevé dans la branche et concerne 2/3 à 3/4 de l'emploi. Ce taux est bien supérieur à celui de 16% en moyenne observé tous secteurs confondus (29% pour les femmes en moyenne). Cette réalité, qui caractérise la branche, va de pair avec la forte féminisation des emplois de l'animation, occupés à 70% par des femmes.

³ Enquête emploi 2008.



« Affiner la photo

Les 3 grandes familles de métier définies rendent compte de la diversité des activités des salariés et donnent un cadre aux analyses. Mais les réalités professionnelles qu'elles englobent méritent d'être interrogées plus en détail. « Il nous faut affiner la photo, surtout celle de la famille animation, même si cela est vrai pour les 2 autres. Entre l'animateur technicien et l'animateur « à tout faire », les technicités sont bien différentes ! Et il existe un monde entre les animateurs et les professeurs (FO). » Mieux identifier les pratiques professionnelles, pour mieux caractériser les métiers de l'animation constitue donc une piste à explorer. Avec, pour corollaire, un travail à réaliser sur « les conditions d'emploi, de salaires et de formation des salariés de cette famille animation » la plus importante de la branche « et celle aussi dont les statuts sont les plus divers, ce dont il faut mieux rendre compte (CGT). » Derrière ces axes de travail se profilent quelques sujets sensibles : le contenu des diplômes de la branche - « un débat à rouvrir (FO) » - ou la classification des emplois par exemple. « Aujourd'hui, notre outil de classification est incomplet. Nos catégories sont restrictives alors qu'il faudrait intégrer la question de la polyvalence et de la diversité des compétences. Nous n'avons pas de référentiels métiers dans la branche et c'est un sujet qu'il faut faire avancer (CFE-CGC). »

« Temps partiel, précarité et passerelles entre secteurs d'activité

Le poids du temps partiel suscite des réflexions qui dépassent le cadre des seuls travaux de l'observatoire. « Nos enquêtes nous donnent une image de la branche en creux qui ne laisse pas indifférent : 75% des contrats de travail sont en CDI mais 3/4 sont à temps partiel ! Est-il subi ou choisi ? Comment les salariés de la branche vivent-ils cette précarité ? Ce poids du temps partiel nous donne une clé de lecture du turn over mais on ne peut pas s'en satisfaire. Il nous faut mieux connaître ses réalités (CFTC). »

Un point de vue partagé par l'ensemble des partenaires sociaux qui toutefois ne l'envisagent pas tous sous le même angle. « Quelle solution trouver au temps partiel ? Il n'y en a pas si on considère

•••
qu'il est lié à la nature même de notre activité ! Ce n'est pas une question de volonté. Le temps plein est possible en travaillant dans différents secteurs d'activité et à condition d'harmoniser les temps de travail (CNEA). » Pour sortir des contraintes liées à l'activité, la question de la relation avec d'autres champs professionnels se pose. « La branche est dépassée pour traiter seule la précarité. L'une des solutions passe par la création de passerelles avec d'autres secteurs, dans le domaine des diplômes en particulier. Les ouvrir plus largement peut faciliter les mobilités (CFDT). » A plus court terme, « une enquête sur ce que font les salariés à temps partiel quand ils travaillent dans d'autres secteurs (FO) » apporterait un éclairage sur leurs besoins. De même qu'une étude sur « les CDII, dont il faudrait connaître l'usage réel dans les entreprises pour apprécier leur effet sur la précarité (CGT) ».

« Formation professionnelle et parcours dans l'animation

La jeunesse des salariés, leur faible ancienneté, le fait que près de 2/3 d'entre eux viennent d'autres secteurs professionnels, tout cela concourt à placer la formation professionnelle au cœur des réflexions sur les carrières dans l'animation. « L'observatoire nous montre que la branche est formatrice et répond plutôt bien aux besoins de qualification des salariés, notamment ceux dont c'est le 1^{er} poste en entreprise (CFDT). » Une situation qui s'explique en partie par le manque de formation initiale aux métiers de l'animation. « Notre secteur attire les jeunes, c'est normal compte tenu des publics et des activités. Mais cela n'en fait pas pour autant un secteur voué simplement à une 1^{ère} insertion professionnelle ! La formation est bien un moyen de s'installer dans le métier et ceux qui restent sont plutôt diplômés (CNEA). » « Fidéliser les salariés (CFTC) » pour qu'ils fassent carrière dans l'animation passe par la solution formation, que la branche « doit encore développer, à travers son catalogue, pour renforcer les compétences (CFE-CGC). »

Des salariés jeunes...

Presque 70% des salariés de la branche ont moins de 40 ans, ceux de moins de 30 ans représentant 40% de l'ensemble. Seuls 5% des salariés ont plus de 55 ans. Toutefois, les 3 familles de métiers ne présentant pas toutes les mêmes caractéristiques d'âge : c'est dans la famille animation que se concentrent les salariés de moins de 40 ans (50% des effectifs).

diplômés au delà du baccalauréat ...

Globalement, près de **80% des salariés de la branche ont le baccalauréat** ou davantage, 50% disposant au moins du niveau bac+2. Parmi les diplômés professionnels dont disposent les salariés de la branche, le BPJEPS (ancien BEATEP) progresse entre les 2 enquêtes de 2007 et 2009.

... mais dont l'ancienneté dans la branche reste courte

1/4 des salariés ont moins de 5 ans d'ancienneté et, plus globalement, 55% d'entre eux ont une ancienneté inférieure à 10 ans.

Un besoin affirmé de formation...

Depuis 2009, l'observatoire exerce un suivi régulier de l'ensemble des stagiaires de la formation professionnelle, afin de mieux connaître leurs besoins et leurs attentes.

■ Les 2/3 de ces stagiaires indiquent avoir suivi une ou plusieurs formations au cours des 3 dernières années. Les 3/4 d'entre eux envisagent d'en suivre une nouvelle dans les années à venir. Leur souhait se porte majoritairement sur les formations qualifiantes ou diplômantes, avec pour but essentiel d'évoluer dans son poste.

... auquel les entreprises de la branche ont consacré 32 millions en 2009

Près de 28 000 stagiaires ont suivi une action de formation l'année dernière, soit 1 salarié sur 4. La mutualisation des fonds de la formation permet une quasi égalité des dépenses des grandes et des petites entreprises au titre de leur plan (16 millions globalement). Cette mutualisation permet aujourd'hui de financer le catalogue des formations de la branche, destiné à favoriser un égal accès des salariés des petites et des grandes entreprises à la formation.

L'observatoire prospectif des métiers de l'animation a été créé par les partenaires sociaux de la branche afin de produire des données fiables et cohérentes sur l'emploi, la formation, les évolutions de l'animation. Outil au service des politiques de branche, l'observatoire a conduit une dizaine d'enquêtes depuis 2001 :

- études globales sur l'emploi et la formation,
- études thématiques, sur l'ancienneté des salariés ou sur ceux employés en CDD par exemple,
- études ciblées par territoire, sur les titulaires du BAPAAT en Ile-de-France par exemple ou sur le BPJEPS.

Certaines de ces enquêtes sont consultables en ligne :
www.uniformation.fr/Observatoires/Animation

Les enquêtes de l'observatoire s'appuient sur des panels d'entreprises ou de salariés, volontaires et représentatifs, interrogés régulièrement sur leurs pratiques ou leurs opinions.

Vous souhaitez apporter votre témoignage en intégrant un panel ?
Contactez le cabinet Ithaque : Ithaque@wanadoo.fr

Licence professionnelle **sur mesure**

En 2005, la Confédération des MJC de France (CMJCF) créait sa licence professionnelle de « management des organisations du secteur associatif », en partenariat étroit avec l'Université de Paris 12. Une licence accessible aux salariés grâce à la validation de leurs acquis (VAE). Quel avenir pour ce dispositif soutenu par la CPNEF ? Les réponses de **Mustapha Boudjemai et **Catherine Casimiri**, directeur général et directrice administrative et financière de la CMJCF.**

Peut-on donner quelques éléments chiffrés pour établir un point d'étape sur votre démarche ?



Mustapha Boudjemai

MB : Notre priorité était de favoriser la qualification et la valorisation des compétences des directeurs et directeurs adjoints de MJC par une reconnaissance universitaire. Ils constituent l'essentiel des personnels que nos fédérations régionales et départementales mettent au service des associations locales affiliées, voire de collectivités. Aujourd'hui, près de 250 personnes sont passées par ce dispositif, soit un quart des effectifs des salariés des fédérations. Trois quarts d'entre eux ont validé leur licence totalement, plutôt en 2 ans. Les autres encore partiellement.

CC : Au départ, nous n'avions pas d'objectifs quantitatifs stricts. Le but était d'offrir un dispositif aux salariés, ouvert tant que le besoin s'en ferait sentir.

Dans quel esprit cette licence a-t-elle été créée ?

MB : La confédération a mis cette démarche en place pour répondre à la problématique de ses fédérations régionales employeurs. Toutes ont un potentiel de directeurs ou cadres dont une partie est passée essentiellement par les formations professionnelles classiques de l'animation, voire cumule des éléments de diplôme de l'enseignement général. Malgré une forte expérience, et parfois un niveau de maîtrise théorique important, ils manquaient d'une reconnaissance universitaire de leurs connaissances. Nous avons voulu favoriser la promotion sociale de ces personnels et susciter une démarche de formation, notamment chez ceux qui étaient là depuis longtemps. Ceci afin de faciliter leur recalage dans leur poste ou leur évolution. Sur la base du volontariat !

Est-il possible de dresser un bilan qualitatif de la démarche ?

MB : Des employeurs qui se soucient de la promotion sociale, de la mobilité, des compétences nécessaires de leurs salariés, cela est vécu très positivement par les personnels.

VAE : la clé de l'accompagnement

« *Insuffisant et tardif* » selon un récent rapport¹, l'accompagnement des salariés constitue l'un des points faibles des parcours de VAE. Dès la mise en place de la licence professionnelle en 2005, la commission formation de la CMJCF a fait le choix d'un dispositif national et coordonné de soutien aux candidats. « *Nous avons dès l'origine conçu une démarche globale. Pour que les candidats réussissent, ce qui était bien notre objectif !* » explique Emmanuel Fouriaud² « *car le risque avec la VAE est de ne pas aller jusqu'au bout. Nous avons donc pensé l'accompagnement des salariés de leur 1^{er} accueil jusqu'à la validation finale, en les suivant y compris quand la validation des acquis reste partielle.* » Avec la formation d'accompagnateurs VAE, la création d'un contrat pédagogique, l'individualisation des parcours, le suivi régulier des candidats, les fédérations régionales qui pilotent le dispositif s'appuient sur des méthodes qui limitent les risques d'abandon. « *La valeur de notre accompagnement, c'est la place donnée au collectif. Le travail est individuel mais le regroupement régulier des candidats les entraîne dans une dynamique partagée qui fait la différence* » souligne Patrice Sautreau³.



¹ Valoriser l'acquis de l'expérience : une évaluation du dispositif de VAE - Secrétariat d'Etat à la prospective, à l'évaluation des politiques publiques et au développement de l'économie numérique - Septembre 2008.

² Responsable formation de l'IFA, structure de formation de la fédération régionale des MJC de Midi-Pyrénées, CMJCF.

³ Chargé de mission formation, fédération régionale Rhône-Alpes, CMJCF.

Même si les évolutions de carrière ne sont pas systématiques, prendre conscience de ses points forts, avoir du recul sur ses pratiques ajoutent à la reconnaissance du diplôme. Au delà, cette démarche de développement des compétences du réseau a un effet très positif pour le réseau lui-même. La dynamique d'échanges et de construction suscitée a entraîné toute une réflexion entre les directeurs régionaux et avec l'université. C'est à mettre à l'actif du dispositif.

Dans quel sens votre initiative peut-elle évoluer ?

CC : Aujourd'hui, nous constatons que le vivier de nos candidats se tarit car nous avons touché ceux qui étaient concernés au départ. Les salariés des associations locales, qui recrutent directement leurs salariés, et ceux des autres réseaux représentent un potentiel.



Catherine Casimiri

MB : Nous devons approfondir ce constat qui est encore empirique ! Mais après 5 ans, nous avons plusieurs niveaux de réflexion à conduire. Sur l'évolution du contenu de la licence car les contextes institutionnels changent. Les référentiels des compétences nécessaires peuvent avoir besoin d'évoluer. Sur le positionnement de notre licence alors que l'offre de formation s'accroît et se brouille. Les candidats de notre réseau peuvent hésiter et s'éparpiller dans leur choix face à cette concurrence. Sur la façon de renforcer notre démarche. Nous avons bâti des contenus, un partenariat avec l'université et toute une ingénierie d'accompagnement des candidats. Aujourd'hui, nous avons un outil que nous sommes prêts à mettre au service du champ de l'éducation populaire. Nous sommes prêts à l'ouvrir, mais dans des conditions qu'il faut définir. En ce sens, nous avons besoin du soutien de la CPNEF, pour consolider notre initiative.

En savoir plus: www.mjc-cmjcf.asso.fr

Ils ont suivis le parcours

Nicolas Nadé, 36 ans, animateur coordinateur, Midi-Pyrénées.
A entamé son parcours en 2008, licence en cours de validation définitive.

« Aller dans la bonne direction »

« J'ai commencé dans l'animation à 16 ans et demi avec un BAFA. Quand j'ai entendu parler de la licence et de la VAE, j'ai sauté sur l'occasion, avec l'idée de devenir directeur. Pourtant parmi les candidats, je pensais être le moins à même de suivre ce parcours ! A cause du profil de poste et parce que je n'ai pas le bac. Mais je suis bien rentré dans la démarche, son travail d'introspection, le retour sur mes pratiques. J'ai obtenu 80% de ma licence et donc j'ai du suivre des formations complémentaires. C'est vraiment enrichissant de rencontrer d'autres professionnels, de profiter d'apports de connaissance, d'être dans un cursus universitaire alors que je n'ai pas le bac. Mais je me sentais parfois très éloigné du côté ingénierie socioculturelle ! J'ai bien profité de l'accompagnement et je suis vraiment content car je me sens conforté dans mes pratiques. Je savais que j'étais capable mais maintenant j'en suis sûr. Je sais que je vais dans la bonne direction. »



Nicolas Nadé

Nadège Masnada, 34 ans, animatrice coordinatrice, Rhône-Alpes.
A obtenu la validation totale de sa licence en juillet 2010, en 6 mois.

« Une réelle assurance sur mes compétences »



Nadège Masnada

« Obtenir cette licence correspond bien à une étape dans mon évolution professionnelle, mais je n'ai pas le souhait de responsabilités plus élevées pour l'instant. Je voulais faire valider mon parcours professionnel après un DUT et 12 ans d'activité. L'intérêt de cette licence est d'ouvrir sur le management associatif au sens large et de constituer une référence universitaire qui parle à tout le monde, contrairement à d'autres diplômes. C'est un plus pour mon avenir. Au début, j'avais beaucoup de doutes sur la façon d'écrire, d'interrogations sur la forme de ce qu'il fallait produire. Il y a des codes, il faut parler au présent, dire « je », on n'a plus l'habitude. L'accompagnement est indispensable, il donne la compréhension du dispositif, informe des passages clés, prépare au jury. Les réunions collectives permettent d'avancer ensemble et de se rassurer. Aujourd'hui, mon but est d'évoluer professionnellement, dans le cadre des MJC. Je vais d'ailleurs avoir des missions complémentaires à partir de 2011 et cette licence me donne une réelle assurance sur mes compétences. »

Jean-Marc Sartore, 49 ans, directeur des ressources et des territoires, fédération régionale de Champagne-Ardenne.

A obtenu sa licence en 2005.

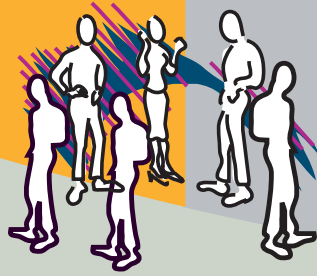
« La dimension universitaire du diplôme »



Jean-Marc Sartore

« J'ai fait partie de la première promotion de la licence, que j'ai préparée en 2 semaines en parallèle de mon activité professionnelle ! Comme beaucoup, j'avais une partie du DEFA mais des difficultés à le finir car j'étais directeur de MJC et très pris. Ce qui m'a décidé à tenter la licence, c'est la dimension universitaire du diplôme. C'est aussi le contenu de ses référentiels de compétences qui me paraissaient bien calibrés et correspondre au quotidien du travail de direction. Mais dans un premier temps j'ai vraiment pensé que ce n'était pas pour moi, alors que je dirigeais une maison importante. J'ai préparé mon dossier en explorant aussi bien mes échecs que mes réussites. En commençant cette démarche, je n'avais pas d'objectif clair de mobilité ni de plan de carrière. Mes nouvelles fonctions aujourd'hui, après 18 ans de direction, sont plus liées au contexte régional. C'est la suite logique d'un investissement personnel et collectif. Mais je conseille à tous de faire cette VAE. »

comment ça marche ?



2 offres de formation complémentaires pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés

En 2011, les entreprises et les salariés auront accès à une offre élargie de formations : celle proposée par la branche de l'animation sous l'appellation « **Offre de formation Métiers de l'animation** » et celle mise en place par Uniformation sous l'appellation « **Offre de formation Métiers de l'économie sociale** ».

Dans les deux cas, les actions sont pré-organisées et largement prises en charge financièrement. Différentes dans leur contenu, ces deux offres se complètent pour satisfaire les attentes et les besoins des adhérents.

Un objectif commun

L'« Offre de formation **Métiers de l'animation** » et l'« Offre de formation **Métiers de l'économie sociale** » ont pour but de faciliter l'accès des petites entreprises à la formation ou d'aider les plus grandes à établir leur plan. A cet effet, elles proposent des actions dont :

- le contenu,
 - les intervenants,
 - le format,
 - le lieu,
 - et le financement,
- } sont pré établis.

Des thèmes de formation propres à chaque offre

- La branche propose un ensemble de 17 thèmes de formation spécifiques, choisis pour répondre aux besoins particuliers des entreprises et des salariés de l'animation (*voir la liste des thèmes au verso*).
- Les propositions d'Uniformation répondent à une vocation d'intérêt plus large correspondant aux besoins de l'ensemble de ses adhérents. Les 9 grands thèmes de formation retenus relèvent globalement de la gestion et du management des entreprises. (*voir la liste des thèmes au verso*)

Une prise en charge financière différenciée

La branche a fait le choix d'une prise en charge large du coût des formations qu'elle organise. Compte-tenu du nombre d'entreprises concernées par l'offre d'Uniformation, la prise en charge du coût des formations de l'OPCA est plus restreinte.

Ainsi :

- Les **frais pédagogiques** liés aux actions du catalogue de la branche ou au catalogue d'Uniformation sont intégralement pris en charge.
- En revanche, si les **frais annexes** (repas, hébergement, déplacement) sont **pris en charge sous condition pour les actions du catalogue de l'animation**, ils ne sont pas pris en charge pour les actions de l'OPCA.
- Afin de soutenir les petites entreprises dans leur effort de formation, **la branche apporte une aide à la rémunération** des stagiaires issus d'entreprises de moins de 10 salariés (ETP), à hauteur de 10 euros par heure de formation. Cette aide n'est valable que pour les actions de l'animation.

Attention : Quels que soient l'action et le catalogue choisis, l'entreprise doit être à jour de sa contribution.

comment ça marche ?



Un service commun d'inscription et de gestion centralisée des inscriptions

L'« Offre de formation **Métiers de l'animation** » fait l'objet d'un document édité adressé aux entreprises en novembre. Le document imprimé présentant l'« Offre de formation **Métiers de l'économie sociale** » sera diffusé en début d'année 2011.

Ces 2 offres seront consultables en ligne sur le site de l'OPCA.

Un site internet dédié d'inscription en ligne sera ouvert à partir de janvier 2011.

En pratique, les inscriptions seront prises en compte après avoir renseigné les informations demandées suivantes : n° ICOM, code confidentiel (communiqué en ligne si nécessaire), masse salariale brute totale de l'entreprise, montant de la masse salariale brute CDD de l'année précédente.

Tant que le site n'est pas ouvert, plusieurs modalités d'inscription sont à votre disposition :

- Envoi du bulletin d'inscription papier figurant dans le document reçu à :
Uniformation, service actions collectives, 43 boulevard Diderot, BP 57, 75 560 Paris cedex 12
- Téléchargement du bulletin d'inscription sur opca.uniformation.fr/web_privé puis envoi à formationscollectives@uniformation.fr
- Fax du bulletin au 01 53 01 13 23

Les thèmes des formations

Organisés par la branche de l'animation

Prévenir et gérer les situations agressives/violentes
Droits et protection des mineurs
L'environnement social de l'adolescent
Contrats et payes des professeurs et animateurs et techniciens
Contrats et payes des statuts atypiques spécifiques à l'animation
Politiques publiques et associations d'éducation populaire
Formation à la sécurité pour l'obtention de la licence d'exploitant de lieu de spectacle
Droits d'auteur, évolution et nouvelles possibilités
Eveil musical des petits : 3-6 ans
Animation musicale avec des enfants pour non musiciens
Arrangement musical : les outils informatiques
Arrangement musical : les savoir-faire musicaux
Initiation à la direction d'un ensemble instrumental ou vocal
Pédagogie à l'improvisation collective en jazz
Animer et encadrer un atelier de danse (hip-hop, africaine, orientale)
NOE : formation initiale pour nouveaux salariés
NOE : approfondissement

Organisés par Uniformation

Accueil/vente
Communication
Comptabilité
Culture générale
Droit du travail
Informatique
Management
Ressources humaines
Sécurité
Illetrisme
Diversité