

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : 1261 | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**

**(Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local)**

---

**Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2020-13 du 11 avril 2020**

relatif à l'avenant n° 03-20 du 22 janvier 2020

NOR : ASET2050278Z

IDCC : 1261

---

**Page 177 :**

Après l'annexe 1, ajouter :

*(Voir page suivante.)*

## Annexe 2 Liste des certifications professionnelle éligibles 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   |
|------------------|--|---|
| <b>Direction</b> | <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 :             <ul style="list-style-type: none"> <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> </ul> </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> <li>L'émergence de nouvelles modalités de financement :             <ul style="list-style-type: none"> <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> </ul> </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> <li>La diversité et l'évolution des publics accueillis :             <ul style="list-style-type: none"> <li>Les situations sociales se complexifient et impliquent l'acquisition de nouvelles compétences permettant de                     <ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir la qualité de l'accueil,</li> <li>Prevenir l'usure professionnelle.</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>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> <li>L'évolution des qualifications des professionnels chargés de la direction :             <ul style="list-style-type: none"> <li>Les structures de la branche sont soumises à des impératifs réglementaires</li> </ul> </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>- CAFERUIS : Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement 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>- Diplôme d'Etat d'infirmier</li> </ul>   |   |
|                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diplôme d'Etat de docteur en médecine</li> </ul>  |   |
|                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- DEEJE : Diplôme d'Etat - Educateur de jeunes enfants</li> </ul>   |   |
|                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diplôme d'Etat ingénierie sociale (DEIS)</li> </ul>   |   |
|                  |  |   |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <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>concernant la fonction de direction</p> <p>Dans les EAJE, le code de la santé publique régit cette fonction et précise les qualifications requises</p> <p>En 2018, les décrets et les arrêtés relatifs à la réingénierie des diplômes 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, décryptage 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> |
|  | <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>   |

|           |  |   |
|-----------|--|---|
| Animation | - BPJEPS : Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport LTP ou animation sociale                      | - La hausse des difficultés d'insertion sociale (échec scolaire, manque de soutien familial, absence de ressources) et professionnelle (augmentation du chômage) des jeunes,<br>- La croissance de certaines difficultés sociales (économiques, familiales, de logement, de santé ou d'insertion) des publics accueillis,<br>- La hausse des situations d'isolement,<br>- L'évolution des publics accueillis et les nouvelles exigences des habitants/parents.  |
|           | - BEES : brevet d'Etat d'éducateur sportif, 1er degré  | 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. |
|           | - BEES : brevet d'Etat d'éducateur sportif, 2 <sup>ème</sup> degré   | 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.       |
|           | - BEES : brevet d'Etat d'éducateur sportif, 3 <sup>ème</sup> degré   | Souignons 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.  |
|           | - DUT Carrières sociales   | 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 conséquent, des ajustements permanents. Les enjeux d'évolution des métiers de l'animation résident ainsi dans un positionnement entre animateur – éducateur – travailleur social.   |
|           | - DE JEPS : Diplôme d'Etat de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport spécialité animation socio-éducative ou culturelle | Dans ce contexte, les professionnels de l'animation doivent investir de nouveaux  |
|           | - Licence professionnelle dans le domaine de l'animation sociale   |   |
|           | - DUT Carrières Sociales   |   |
|           | - DE CESF (diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale familiale)   |   |
|           |  |   |

|                |  |   |
|----------------|--|---|
|                | - DUT carrières sociales                               | <p>domaines d'intervention comme par exemple la connaissance des caractéristiques socio-culturelles 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...</p> <p>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.</p> <p>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 recherchées.</p> <p>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.</p> <p>Il est alors essentiel que les structures de la branche puissent continuer à former les salariés aux diplômes des métiers de l'animation.</p> |
| Petite enfance | - CAP Accompagnement éducatif petite enfance           | <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>   |
|                | - DEAP : Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture   | <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>  |
|                | - DEEJE : Diplôme d'Etat - Educateur de jeunes enfants |   |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <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 :<ul style="list-style-type: none"><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></ul></li><li>&gt; L'accompagnement à la parentalité et la relation avec les parents :<ul style="list-style-type: none"><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></ul></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...) :<ul style="list-style-type: none"><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 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.</li><li>. 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.</li></ul></li></ul> <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> |  |
|--|---|--|

|                         |  |   |
|-------------------------|--|---|
| <b>Administratif/RH</b> | Licence pro GRH : assistant  | <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'elles 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'Information 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> <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> </ul> |
|                         | Licence économie, gestion  |   |
|                         | Licence pro métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et paie |   |
|                         | BTS comptabilité, gestion  |   |
|                         | BTS Gestion de la PME (ex BTS Assistant de gestion de PME-PMI)                 |   |
|                         | Tp : Titre professionnel Comptable gestionnaire                                |   |
|                         | Titre professionnel Gestionnaire de paie                                       |   |
|                         | Bac pro comptabilité, gestion  |   |
|                         | Titre professionnel comptable assistant  |   |

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <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> <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> </ul> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Au regard de ces constats, les métiers des fonctions administratives et RH sont des métiers en développement ou en transformation. Plusieurs compétences sont</p> |
|--|--|



|                     |  |  |   |
|---------------------|--|--|---|
| Accueil/secrétariat |  |  | 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.   |
|                     | Titre professionnel (TP) Agent(e) d'accueil et d'information   |  | Les fonctions d'accueil et de secrétariat représentent 6% des salariés de la branche.   |
|                     | Certificat professionnelle (CAP) Agent d'accueil   |  | 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 accueillant, accessible, et adapté à ses besoins. D'après les données recueillies par l'observatoire de la branche, ces métiers couvrent les fonctions suivantes :<br>- Assistant de direction,<br>- Secrétaire,<br>- Chargé d'accueil.   |
|                     | BEP Métiers du secrétariat<br>BEP Métiers de la relation clients et usagers<br>BEP Métiers des services administratifs   |  | Les principales missions des professionnels chargés de l'accueil et du secrétariat sont :<br>- D'accueillir, d'informer et d'orienter les publics au sein de la structure,<br>- De recueillir les demandes et les transmettre à l'équipe,<br>- D'assurer la coordination administrative.  |
|                     | Bac pro Métiers de l'accueil relation clients (ex-bac pro Accueil - relation clients et usagers)<br>Bac Pro Secrétariat<br>Bac Pro Accueil<br>Bac pro Gestion-administration |  | 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 proposer des horaires d'ouverture répondant à leurs besoins. Les structures organisent différentes formes d'accueil : accueil physique, accueil téléphonique et numérique.<br><br>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.<br><br>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>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>  |
| <b>Technique (Service, entretien, maintenance, cuisine)</b> | <p>Titre professionnel Agent de propreté et d'hygiène</p> <p>CAP / BEP option maintenance et entretien</p> <p>CAP / BEP option sanitaire et social</p> <p>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> <p>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'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Plusieurs types de formations peuvent être distingués :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- La formation obligatoire,</li><li>- La formation technique spécifique,</li><li>- La formation continue permettant de mettre à jour les compétences des agents d'entretien que ce soit de façon technique ou réglementaire.</li></ul> |
|--|---|