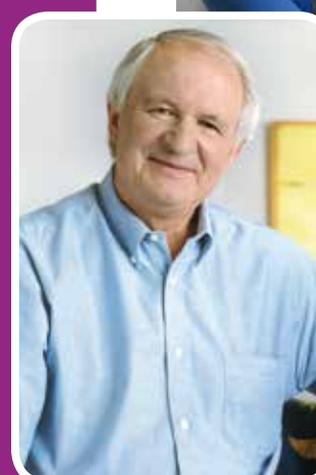


# TRAJECTOIRES

12 branches professionnelles de l'économie sociale  
présentent leurs métiers



UDES

Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire

7 rue Biscornet 75012 PARIS

Tel. 01 43 41 71 72 Fax. 01 43 41 72 22

[udes@udes.fr](mailto:udes@udes.fr) - [www.udes.fr](http://www.udes.fr)

Code APE 9499Z

SIRET 410 168 512 00052

Les secteurs de l'économie sociale ont globalement moins soufferts que d'autres de la crise financière et économique débutée en 2008. Ils ont continué à créer de l'emploi malgré la fragilisation des entreprises et les phénomènes de banalisation liés à une concurrence accrue.

Pour autant la question de l'emploi est centrale dans l'économie sociale. Il s'agit de répondre aux enjeux suivants :

- ➔ Renforcer l'attractivité et la lisibilité des secteurs de l'économie sociale auprès des demandeurs d'emploi.
- ➔ Veiller à la gestion des âges et anticiper les besoins de main d'œuvre dans les vingt prochaines années en raison de nombreux départs en retraite.
- ➔ Encourager le développement de l'alternance afin de favoriser l'entrée des jeunes sur le marché du travail.
- ➔ Développer les liens entre le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) et l'économie sociale pour mieux articuler insertion sociale et professionnelle et remettre sur le marché du travail des personnes qui en sont très éloignées.

Le 9 décembre 2009, l'UDES a été la première organisation patronale à signer un accord avec Pôle Emploi qui se donne pour mission de contribuer à répondre à ces enjeux.

Ce guide des métiers des branches professionnelles fédérées par l'UDES s'inscrit dans ce cadre. Il présente 70 métiers clés de l'économie sociale inscrits dans 12 branches et secteurs professionnels.

Il a d'abord vocation à sensibiliser les conseillers de Pôle emploi aux filières de métiers dans l'économie sociale.

Au-delà, il alimente le portail de l'emploi ([www.emploi-ess.fr](http://www.emploi-ess.fr)), que l'UDES a lancé en janvier 2013, pour répondre aux enjeux de recrutement, de professionnalisation et de qualification des salariés...

... Et donner ainsi un sens aux trajectoires professionnelles dans le secteur de l'économie sociale.

<b>PREMIÈRE PARTIE : PRÉSENTATION DE L'ÉCONOMIE SOCIALE.....</b>	<b>P.5</b>
1.1 Les entreprises de l'économie sociale.....	p.6
1.2 Les valeurs de l'économie sociale.....	p.6
1.3 Le poids des emplois dans le secteur de l'économie sociale et solidaire .....	p.7
1.4 L'UDES : organisation patronale de l'économie sociale et solidaire.....	p.10
<b>DEUXIÈME PARTIE : 12 BRANCHES ET SECTEURS PROFESSIONNELS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE .....</b>	<b>P.12</b>
2.1 La branche des acteurs du lien social et familial .....	p.13
2.2 La branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.....	p.14
2.3 La branche de l'animation .....	p.15
2.4 La branche des foyers, résidences sociales et services pour jeunes.....	p.16
2.5 La branche du logement social PACT .....	p.17
2.6 La branche des missions locales et PAIO .....	p.18
2.7 La branche de la mutualité.....	p.19
2.8 La branche de la radiodiffusion .....	p.20
2.9 La branche des Régies de quartier.....	p.21
2.10 Le secteur des sociétés coopératives et participatives.....	p.22
2.11 La branche du sport .....	p.23
2.12 La branche du tourisme social et familial.....	p.24
<b>TROISIÈME PARTIE : 70 MÉTIERS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE.....</b>	<b>P.25</b>
3.1 Les métiers de la branche des acteurs du lien social et familial.....	p.26
3.2 Les métiers de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile .....	p.33
3.3 Les métiers de la branche de l'animation.....	p.41
3.4 Les métiers de la branche des foyers, résidences sociales et services pour jeunes .....	p.47
3.5 Les métiers de la branche du logement social PACT.....	p.52
3.6 Les métiers de la branche des missions locales et PAIO.....	p.59
3.7 Les métiers de la branche de la mutualité .....	p.64
3.8 Les métiers de la branche de la radiodiffusion.....	p.75
3.9 Les métiers de la branche des Régies de quartier.....	p.82
3.10 Les métiers de la branche du sport .....	p.89
3.11 Les métiers de la branche du tourisme social et familial .....	p.96
<b>QUATRIÈME PARTIE : LES FORMATIONS DANS 11 BRANCHES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE .....</b>	<b>P.103</b>
<b>CINQUIÈME PARTIE : LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE .....</b>	<b>P.119</b>
5.1 La formation professionnelle dans le champ de l'économie sociale.....	p.120
5.2 La mise en œuvre des dispositifs de formation professionnelle dans l'économie sociale .....	p.121
5.3 Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) .....	p.122
<b>SIXIÈME PARTIE : LES LIENS UTILES .....</b>	<b>P.123</b>
<b>ANNEXES (Lexique et Composition de l'Usgeres) .....</b>	<b>P.125</b>

1

Présentation  
de l'économie  
sociale

L'économie sociale relève de 4 principes fondateurs :

- ➔ La priorité donnée au projet collectif, associatif, coopératif ou mutualiste,
- ➔ La promotion des personnes composant l'entreprise,
- ➔ La démocratie à travers l'implication naturelle des parties prenantes dans la gouvernance des entreprises (« 1 homme = 1 voix »),
- ➔ La non répartition individuelle des excédents ou la lucrativité encadrée.

## 1.1 LES ENTREPRISES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

L'économie sociale est l'ensemble des **entreprises de personnes** qui ont choisi de diriger **collectivement** et **démocratiquement** leur entreprise.

Les valeurs partagées par les entrepreneurs de l'économie sociale sont mises en œuvre à travers les statuts qu'ils adoptent :

### ➔ Les associations

Sociétés de personnes dotées d'une personnalité juridique depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1901. Certaines sont reconnues d'utilité publique. L'association participe ainsi directement au bien commun et à l'amélioration de la société civile.

### ➔ Les mutuelles

La mutuelle d'assurances est la propriété collective de ses membres. Elle doit agir dans leur intérêt dans des domaines variés. Les membres sont impliqués dans les décisions grâce au droit de vote.

La mutuelle de santé, au moyen des cotisations versées par ses membres, mène des actions de prévoyance et garantit à ses membres le remboursement de tout ou partie du coût de leurs soins. Ici aussi les adhérents jouent un rôle dans la gestion de l'organisme de prévoyance.

### ➔ Les coopératives

Les coopératives constituent un modèle d'entreprise démocratique fondé sur des valeurs de responsabilité, de solidarité et de transparence. Ce sont des sociétés de personnes ayant pour finalité première de rendre des services individuels et collectifs à leurs membres. Des engagements réciproques et durables se nouent

entre la coopérative et les membres qui sont à la fois associés et clients, producteurs ou salariés.

(Source Coop<sup>FR</sup>)

### ➔ Les fondations

La fondation est l'acte par lequel une ou plusieurs personnes physiques ou morales décident l'affectation irrévocable de biens, droits ou ressources à la réalisation d'une œuvre d'intérêt général et à but non lucratif.

## 1.2 LES VALEURS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

Les valeurs de l'économie sociale sont la liberté, l'égalité et la solidarité. Elles sont incarnées par des sociétés de personnes dont les bénéficiaires, partagés collectivement, ne sont pas uniquement financiers, ils sont également immatériels : la satisfaction de participer à un projet collectif favorise l'épanouissement des personnes qui participent à cette forme de collaboration, qui tranche avec les relations classiques de travail.

Dans l'économie sociale, la notion de responsabilité sociale des entreprises rime surtout avec « égalité, diversité, non-discrimination ». Les petites structures ont peu d'écart de salaires, privilégient le « bien être » et la qualité des relations.

Sur les dimensions de la non-discrimination ou des politiques d'emploi et de rémunération, l'économie sociale se distingue très fortement et très positivement des entreprises privées lucratives. (Enquête TNS-SOFRES - 2006).

En 2007, l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES) a adopté une déclaration pour promouvoir la qualité de l'emploi dont les axes sont : le développement de l'emploi durable, la non discrimination, la démocratie sociale avec les organisations syndicales et les salariés, la responsabilité sociale des entreprises.

Participer à l'économie sociale est un véritable projet citoyen auquel sont associés les individus.

Les structures de l'économie sociale allient efficacité économique et projet collectif (*les principes de non-lucrativité et de juste répartition des excédents imposent une redistribution des bénéfices au profit de l'investissement et des Hommes.*)

## Repères historiques fondateurs

- 1850. Loi sur les sociétés de **secours mutuels**
- 1856-1900. Forte participation de l'**économie sociale** aux principales expositions universelles
- 1901. Loi de liberté d'**association** pour tous
- 1945. Ordonnance portant statut de la **mutualité**
- 1947. Loi sur les **coopératives**
- 1980. Publication de la charte de l'économie sociale par le Comité national de liaison des activités associatives, mutualistes et coopératives (CNLAMCA) créé en 1970
- 1981. Premier décret reconnaissant l'économie sociale
- 2001. Transformation du CNLAMCA en Conseil des entreprises, employeurs et groupements de l'économie sociale (**CEGES**)
- 2003. Premières élections Prud'homales avec représentation des **syndicats d'employeurs** dans l'économie sociale.
- 2006. Création du Conseil Supérieur de l'Économie Sociale

### 1.3 LE POIDS DES EMPLOIS DANS LE SECTEUR DE L'ESS

(Source : Atlas de l'ESS en France et dans les régions, Observatoire national de l'ESS – CNCRES, 2009)

Si l'économie sociale se définit essentiellement par ses statuts, l'économie solidaire se définit plus par ses finalités qui sont de l'ordre de l'insertion, du lien social, du commerce équitable, de l'épargne solidaire... Ces pratiques étant souvent mises en œuvre par des structures relevant de l'économie sociale (associations, mutuelles, coopératives, fondations), il est courant d'associer les deux termes et de parler d'économie sociale et solidaire.

**10% de l'emploi français et une croissance soutenue supérieure aux entreprises traditionnelles et au secteur public**

Fin 2007, les associations, coopératives, mutuelles et fondations qui composent l'économie sociale et solidaire comptent près de 160 000 organisations et entreprises employeuses et leurs 215 000 établissements emploient 2,25 millions de salariés, soit plus d'1,8 millions d'équivalents temps plein. Ainsi, l'économie sociale et solidaire représente

plus de 9% du total des établissements employeurs français et près de 10% du total de l'emploi salarié (en incluant l'emploi public). Ces données, encore incomplètes du fait de l'absence de statistiques issues du monde agricole, montrent une économie sociale et solidaire qui grandit de façon constante et pèse de plus en plus massivement à la fois dans l'économie moderne et dans la société d'aujourd'hui.

La croissance moyenne de l'emploi en économie sociale et solidaire, sur la période 2001-2006, est deux fois et demie supérieure à celle des entreprises privées hors économie sociale et solidaire et cette forte dynamique suit une progression annuelle qui distingue sensiblement l'économie sociale et solidaire des entreprises traditionnelles et des organisations publiques.

**95% d'emplois dans le tertiaire et un rôle majeur dans le social, les activités financières, le sport et loisirs, l'éducation, la culture et la santé**

95% des emplois de l'économie sociale et solidaire relèvent du secteur tertiaire et 6 domaines d'activité regroupent environ 80% des salariés : le social, l'éducation, les activités financières, la santé, les services aux entreprises et les sports et loisirs.

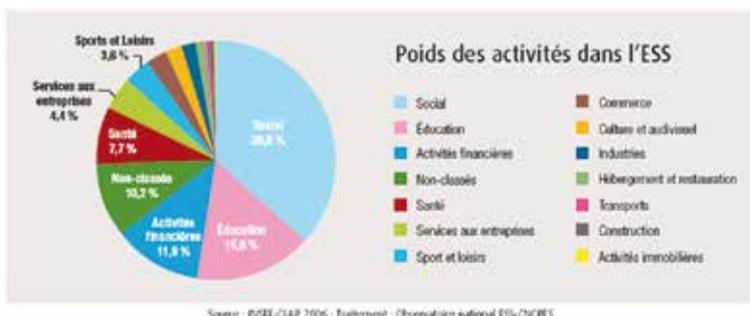
Rapportée au total des emplois dans chaque domaine d'activité, l'importance de l'économie sociale et solidaire est déterminante dans 6 domaines d'activité économique : le social (ou 65% des emplois relèvent de l'économie sociale et solidaire), les activités financières (35%), les sports et loisirs (25%), l'éducation (21%), la culture et l'audiovisuel (21%) et la santé (11%).

**19% du total des employeurs privés de plus de 50 salariés et une taille moyenne d'entreprise plus élevée que celle du privé hors économie sociale et solidaire**

En France, une forte majorité des organisations et entreprises employeuses sont des micro-entreprises (jusqu'à 9 salariés) et l'économie sociale et solidaire, avec un taux de 76%, n'échappe pas à ce constat. Toutefois, cette proportion est nettement moindre que celle des entreprises privées hors économie sociale et solidaire.

À l'inverse, l'économie sociale et solidaire regroupe ses employeurs dans les tranches d'effectif supérieures et c'est dans la catégorie des moyennes entreprises (50 à 249 salariés) que l'économie sociale et solidaire affiche le plus fort taux de croissance et où son poids relatif est le plus important : l'économie sociale et solidaire y représente 13% du total des employeurs français et 19% des entreprises privées.

Ainsi, la taille moyenne d'un employeur de l'économie sociale et solidaire est-elle sensiblement supérieure à celle d'un employeur privé hors économie sociale et solidaire (11,5 ETP contre 8,5 ETP).



### 54% des cadres sont des femmes et le taux d'encadrement est supérieur au privé hors économie sociale et solidaire

La structure d'emploi de l'économie sociale et solidaire est assez singulière avec peu d'ouvriers (en majorité masculins), une forte proportion d'employés (37%) et de professions intermédiaires (33%), un taux d'encadrement (17%) supérieur au privé et majoritairement féminin.

#### Effectif salarié par CSP et genres en France en 2006 :

		ESS	Privé hors ESS	Public
Cadres, prof. intellectuelles & chefs d'entreprise	Hommes	46,2 %	71,5 %	45,9 %
	Femmes	53,8 %	28,5 %	54,1 %
	Total des cadres	17,1 %	15,6 %	28,6 %
Employés	Hommes	14,5 %	27,9 %	30,9 %
	Femmes	85,5 %	72,1 %	69,1 %
	Total des employés	36,8 %	27,7 %	39,3 %
Ouvriers	Hommes	68,4 %	82,2 %	82,6 %
	Femmes	31,6 %	17,8 %	17,4 %
	Total des ouvriers	12,9 %	35,5 %	11,1 %
Professions intermédiaires	Hommes	37,4 %	59,4 %	36,0 %
	Femmes	62,6 %	40,6 %	64,0 %
	Total des prof. intermédiaires	33,2 %	21,2 %	23,0 %

Source : Insee, Clap 2006 - Traitement : Observatoire National de l'ESS-CNCREs

### 66% d'emplois féminins avec de fortes variations selon les activités

Dans l'économie sociale et solidaire comme dans le public, l'emploi des femmes est très majoritaire, ce qui contraste avec le secteur privé où les hommes représentent plus de 60% des emplois.

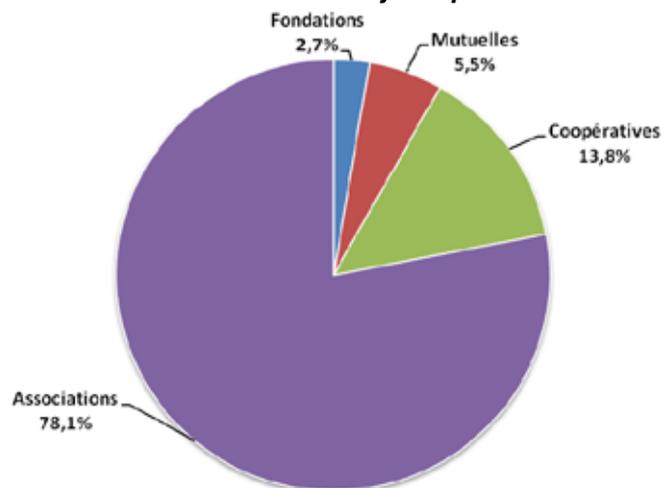
Le taux très élevé des emplois féminins dans l'économie sociale et solidaire résulte de la forte implication de l'économie sociale et solidaire dans des domaines d'activité où les emplois féminins sont traditionnellement surreprésentés par rapport aux emplois masculins. Toutefois, à l'intérieur de ces domaines d'activité, les organisations et

entreprises de l'économie sociale et solidaire sont parfois plus féminisées que les entreprises privées hors économie sociale et solidaire (exemple des activités financières, des services aux entreprises ou des activités de transport) et parfois moins comme dans le commerce ou l'industrie.

### 25% des actifs à la retraite d'ici 2020

Plus encore que dans le secteur privé, les départs à la retraite dans l'économie sociale et solidaire, dans un avenir proche, forment une question essentielle. Les personnes âgées de 50 ans et plus en 2006 représentent plus de 24% des actifs de l'économie sociale et solidaire, soit plus de 520 000 salariés, dont 18% de cadres.

### Répartition des effectifs salariés au 31/12 de l'économie sociale et solidaire selon la forme juridique :



Source : Insee, Clap 2006 - Traitement : Observatoire National de l'ESS-CNCREs  
Champ : France, effectifs salariés hors agriculture, sylviculture, pêche

### Des coopératives en plein essor

Avec un taux annuel moyen de croissance des emplois de près de 4%, les coopératives affichent une croissance importante particulièrement dans les entreprises de 50 salariés et plus. Finances, industries et commerce rassemblent 80% des emplois coopératifs, mais c'est dans les services aux entreprises que l'emploi croît le plus rapidement (+8,5 % en moyenne annuelle). Elles ont la palme d'or du taux d'emplois à temps complet (85%) en devant sensiblement le privé hors économie sociale et solidaire et le public.

### Des mutuelles stables qui se réorganisent

Le fort mouvement de regroupement des mutuelles conduit à :

- ➔ Une diminution significative des petites mutuelles (effectif inférieur à 50 salariés)
- ➔ Un accroissement de celles de plus de 50 salariés qui représentent désormais plus de 30 % des mutuelles
- ➔ Une petite croissance de l'emploi (+1% en moyenne par an).

Les 118 000 emplois se répartissent en trois tiers équilibrés : l'assurance des biens et l'assurance des personnes pour les deux premiers tiers, qui sont en stagnation voire en légère régression et le regroupement des secteurs de la santé, du social et du commerce pour le troisième tiers. C'est dans les domaines de l'éducation (+15%), du social (+11%) et du commerce (+5%) que se sont développés plus rapidement les emplois sur la période 2001-2006.

### Des associations dynamiques

Avec 85% du nombre d'organisations employeuses et 80% du volume d'emploi, les associations sont le poids lourd de l'économie sociale et solidaire.

Sur la période 2001-2006, les associations ont progressé fortement en effectifs (+2,5% en moyenne par an) et en ETP (+3,1%). L'emploi dans les associations en France relève pour près de la moitié (752 000 emplois) du social. En dehors des associations mal référencées (14% soit 218 000 emplois), l'emploi associatif est important dans les domaines de l'éducation (13%), des services aux particuliers (10%) et de la santé (8%). C'est dans les domaines de l'action sociale et des services aux entreprises que l'emploi progresse le plus rapidement entre 2001 et 2006. Avec moins de 50% d'emplois à temps complet, c'est dans le champ associatif que l'emploi à temps complet est le plus faible et sans évolution notable sur la période 2001-2006.

### Des fondations qui montent en puissance

Avec près de 58 000 salariés à la fin de l'année 2006, les fondations se développent fortement. L'emploi, calculé en ETP, progresse en moyenne de 5% par an. Elles sont de taille importante puisque près de 40% des fondations ont plus de 50 salariés. Les principaux domaines d'activité qu'elles ont investi sont : la santé (42%), le social (39%) et, loin derrière, les services aux entreprises (8%) et l'éducation (7%). L'éducation et le social sont les deux domaines d'activité les plus

dynamiques des fondations. Parmi les familles de l'économie sociale et solidaire, elles ont le taux d'encadrement le plus faible (15,5%), comparable à celui du privé hors économie sociale et solidaire. Elles sont davantage concernées par le vieillissement de leur pyramide des âges. En revanche leur taux d'emploi à temps complet, tout en restant inférieur au privé hors économie sociale et solidaire et au public, est sensiblement supérieur à celui de l'économie sociale et solidaire et, en particulier, à celui des associations alors que les domaines d'activité investis se recourent fortement.

### Une implantation qui varie du simple au double en région

La part de l'économie sociale et solidaire varie de 6,6 % (Corse) à 13,5 % (Corse).

Quatre régions de l'Ouest (Bretagne, Pays de la Loire, Poitou-Charentes, Basse-Normandie) et le Languedoc-Roussillon se situent au dessus de 11,6 % (jusqu'à 3,7 % au dessus de la moyenne nationale à 9,8 %).



GéoFLA®IGN - 2008 - Source : Insee, Clap 2006 - Traitement : Observatoire National de l'ESS-CNCRS



GéoFLA<sup>IGN</sup> - 2008 - Source : Insee, Clap 2006 - Traitement : Observatoire National de l'ESS-CNCRS

L'UDES rassemble les 14 branches de l'économie sociale et solidaire :

- ➔ Acteurs du lien social et familial
- ➔ Aide à domicile
- ➔ Animation
- ➔ Chantiers et Ateliers d'insertion
- ➔ Foyers, Résidences Sociales et Services pour Jeunes
- ➔ Logement Social
- ➔ Missions locales et PAIO
- ➔ Mutualité
- ➔ Radiodiffusion
- ➔ Régies de quartier
- ➔ Sport
- ➔ Sanitaire, social et médico-social
- ➔ Sociétés coopératives et participatives
- ➔ Tourisme social et familial

Avec 27 groupements et syndicats d'employeurs (voir annexe) représentant 70 000 employeurs et plus de d'un million de salariés, et des prévisions d'embauches dynamiques pour les années à venir, l'UDES s'impose comme un acteur essentiel de l'emploi en France.

Car demain l'économie sociale, ce sera :

- ➔ Un secteur générateur de milliers d'emplois, notamment dans les domaines de l'aide à domicile, du sport, de l'animation, du tourisme social et de l'action sanitaire, sociale et socio-médicale.
- ➔ La création de 400 000 emplois d'ici 2015 dans le secteur de la dépendance des personnes âgées et handicapées.

**L'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire** (UDES) adopte et développe les principes et valeurs de l'ESS à savoir :

- ➔ Un **mode entrepreneurial** garantissant la **primauté de la personne sur le capital** par :
  - la réalisation de **projets de nature collective** à finalité sociale ou sociétale
  - la non lucrativité ou une lucrativité encadrée des entreprises
- ➔ Une gestion des entreprises axée sur l'**économie de proximité** par :
  - un ancrage des emplois dans les bassins locaux dans une logique de **développement territorial et durable**
- ➔ Une **gestion désintéressée** reposant sur un engagement à titre gratuit ou un plafonnement des indemnités des administrateurs :
  - le bénévolat

## 1.4 L'UDES : ORGANISATION PATRONALE DE L'ESS

L'UDES a pour mission de fédérer et de représenter les employeurs de l'économie sociale et solidaire.

L'UDES promeut les intérêts et spécificités de 80% des employeurs fédérés de l'économie sociale et solidaire française. Elle rassemble les 14 branches de l'économie sociale et solidaire, ce qui fait d'elle l'unique organisation multiprofessionnelle de l'économie sociale et solidaire.

Les actions de l'UDES se construisent autour de deux axes :

- ➔ Fédérer les représentations d'employeurs revendiquant leur appartenance à l'économie sociale et solidaire autour des problématiques qui rythment la vie de leurs entreprises.
  - ➔ L'UDES est un lieu d'échanges, de coordination et d'actions concertées sur l'emploi, la formation professionnelle et le dialogue social.
- ➔ Promouvoir les intérêts et spécificités des employeurs de l'économie sociale et solidaire.
  - ➔ Les associations, mutuelles et coopératives ont des particularités entrepreneuriales liées à leurs modes de gouvernance.

L'UDES s'engage à développer la formation professionnelle tout au long de la vie pour les salariés de l'économie sociale et solidaire, à promouvoir la diversité et à favoriser la qualité de l'emploi.

- une échelle de rémunération pour les dirigeants salariés
- la transparence sur l'ensemble des rémunérations allouées
- une absence de rémunération proportionnelle aux bénéfices de l'activité
- La **promotion de la qualité de l'emploi et de la responsabilité sociale de l'employeur** dans les processus de gestion des ressources humaines des entreprises :
  - Prévention des risques professionnels
  - Promotion de l'évolution professionnelle, de la diversité et de la mixité sociale dans l'emploi
  - Développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières prenant en compte la gestion des âges
  - Contribution active au recrutement de personnes éloignées de l'emploi
  - Promotion de l'alternance dans une logique de développement de l'emploi durable
- Développement des qualifications et des compétences dans une logique d'éducation permanente et d'émancipation sociale
- Accompagnement des mobilités professionnelles en recherchant un équilibre entre flexibilité et sécurité
- Développement de la qualification des dirigeants
- La **promotion du dialogue social** dans l'économie sociale
  - Respect du droit du travail et des conventions collectives
  - Promotion du dialogue social dans l'entreprise, en lien et en articulation étroite avec le dialogue social de branche, compte tenu de la taille des entreprises
  - Développement de la communication interne et promotion de l'entretien professionnel

2

12 branches  
et secteurs  
professionnels de  
l'économie sociale

## 2.1 LA BRANCHE DES ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL

La branche professionnelle des Acteurs du Lien Social et Familial regroupe les centres sociaux et sociaux culturels, les associations de développement social local et les associations d'accueil des jeunes enfants.

Salariés et bénévoles sont associés autour d'un même projet, qu'il soit éducatif et/ou social. Ce projet est bien souvent initié par les habitants d'une ville, d'un quartier, d'un village, et se développe en prenant des expressions différentes selon les lieux, les besoins locaux, les personnes prêtes à s'y investir, les moyens trouvés pour le faire vivre. En plaçant les habitants au cœur des projets, la mission des associations de la branche est de soutenir ou de recréer le lien social dans les quartiers ou dans les villes. Défendant des valeurs de solidarité, de démocratie et de respect ainsi qu'en luttant contre les communautarismes, elles cherchent à favoriser les rencontres interculturelles et intergénérationnelles par des projets communs.

### ➔ Les domaines d'activités

Les activités de la branche relèvent de trois champs d'intervention différents, mais font du développement du lien social un axe fort.

#### ➔ Activités

**Les centres sociaux et sociaux culturels/association de développement social local** ont pour but de : construire du collectif en développant les initiatives et la participation des habitants, permettre l'éducation et l'expression culturelle de tous, renforcer les solidarités, prévenir et réduire toute forme d'exclusions.

**Les associations de développement social local** sont créatrices de nouvelles initiatives tournées vers des finalités plus globales, comme l'animation du tissu social sur des thèmes tels que la santé, le logement, les loisirs, le cadre de vie... On y trouve aussi bien des offices de retraités que des maisons de la consommation que des activités d'insertion.

**Les associations d'accueil de jeunes enfants** interviennent auprès des enfants âgés de moins de 6 ans et de leur famille. Il peut s'agir d'une crèche, d'une halte garderie, d'un lieu parent enfant, d'un RAM (relais d'assistantes maternelles).... Certaines d'entre elles sont à gestion parentale, les parents faisant ainsi partie intégrante de l'équipe d'encadrement.

#### ➔ Exemples de prestations proposées

- Une offre culturelle (ateliers, animations, expositions, débats) et de loisirs (accueil de jeunes, camps, sorties familiales)

- Un soutien éducatif (initiations diverses, soutien scolaire, ateliers informatique, découverte du multimédia et d'Internet, alphabétisation : apprentissage du français pour les adultes, ateliers-langage pour les enfants, aide aux devoirs...)
- Accueil de services de proximité, permanences
- Accueil du jeune enfant, actions liées à la parentalité
- Animation avec des publics divers, de la petite enfance aux retraités
- Une permanence de services publics (écrivain public, emploi, accompagnement dans une démarche d'insertion professionnelle...)
- Un réseau d'échange de savoir sous le principe du « don contre don » (cours de cuisine en échange de cours de français, bricolage et jardinage)

### ➔ Le nombre de salariés / types et nombre de structures

La branche professionnelle compte environ 4000 structures :

- 1/3 de centres sociaux et associations de développement social local,
- 2/3 d'établissements d'accueil de jeunes enfants.

Cela représente plus de 60 000 salariés soit près de 23 000 salariés équivalent temps plein. On constate un fort taux de féminisation : 82% (il va même jusqu'à 97% dans le secteur petite enfance).

### ➔ Les emplois et métiers

- animateurs et assistant d'animation, coordinateurs
- Éducateur de jeunes enfants et auxiliaire petite enfance
- Travailleurs sociaux
- Métiers liés à l'accueil, l'administratif, la gestion
- Responsable d'équipement (directeur)

### ➔ Les organisations et réseaux d'employeurs adhérents de l'UDES

Une organisation d'employeurs adhérente de l'UDES représente la branche des acteurs du lien social et familial

- le SNAECISO (Syndicat national des employeurs des acteurs du lien social et familial) : [www.snaecso.com](http://www.snaecso.com)

La convention collective applicable est la CCN des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4/06/1983, étendue le 22/06/1987 (brochure n°3218)

## 2.2 LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES SERVICES À DOMICILE

L'aide et l'accompagnement à domicile sont au service des familles à tous les âges de la vie. Il s'agit d'accompagner les personnes dans leur choix de vie pour qu'elles puissent être maintenues au domicile quel que soit leur état (personnes âgées, personnes handicapées, familles en difficultés...).

### ➔ Les domaines d'activités

#### ➔ Activités

Il existe 3 domaines d'activités dans l'aide à domicile :

- les soins à domicile (Centres de soins infirmiers, services de soins infirmiers à domicile) qui peuvent permettre d'éviter l'hospitalisation ou de faciliter la rééducation et le retour au domicile après un séjour hospitalier ;
- l'aide et l'intervention sociale qui agit dans le cadre des politiques sociales et familiales des pouvoirs publics ;
- les services à la personne, prestations de confort, sont plus généraux et concernent des secteurs divers tels que le jardinage, le ménage, le petit bricolage ou encore la garde d'enfant.

#### ➔ Exemple de prestations proposées

Le cœur du métier de l'aide à domicile concerne avant tout l'aide aux publics fragilisés qui va des actes essentiels du quotidien (toilette, prise de repas, entretien du cadre de vie, transport accompagné, courses...), jusqu'aux soins infirmiers ou l'accompagnement social et éducatif des familles...

#### ➔ Modes d'intervention

On distingue :

- Le service prestataire lorsque l'intervenant est employé par un organisme et non par le particulier ;
- Le service mandataire lorsque l'organisme prend en charge les démarches administratives. L'employeur de l'intervenant reste alors le particulier ;
- L'emploi direct lorsque le particulier recherche et recrute lui-même un intervenant professionnel.

Les associations du champ de la branche de l'aide à domicile fonctionnent en mode prestataire.

### ➔ Le nombre de salariés / types et nombre de structures

La branche professionnelle compte 220 000 intervenants à domicile sont en activités dans près de 5000 structures qui regroupent des associations, des collectivités territoriales, des centres communaux d'action sociale.

### ➔ Les emplois et métiers

Les métiers les plus représentatifs sont les employés à domicile, les auxiliaires de vie sociale (AVS), les aides soignants, les techniciens de l'intervention sociale et familiale (TISF), les infirmiers et les responsables de secteur.

### ➔ Les organisations et réseaux d'employeurs adhérents de l'UDES

Quatre organisations d'employeurs, adhérentes de l'UDES, représentent la branche de l'aide à domicile :

- ADESSA À DOMICILE : <http://adessadomicile.org>
- FNAAFP/CSF (Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire) : [www.fnaafp.org](http://www.fnaafp.org)
- UNA (Union Nationale des Associations de soins et services à domicile) : [www.una.fr](http://www.una.fr)
- UNADMR (Union Nationale des associations de service à domicile) : [www.admr.org](http://www.admr.org)

Les conventions collectives applicables sont :

- CCN du 2 mars 1970 (TISF)
- CCN ADMR du 6 mai 1970
- CCN du 11 mai 1983 (maintien et aide à domicile)
- Les accords UNACSS du 24 mai 1993

La CCN de l'aide à domicile, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 est en cours d'agrément et d'extension.

Le secteur de l'animation socioculturelle est très vaste. Il se caractérise aujourd'hui par la variété et l'étendue de ses domaines d'intervention : activités culturelles, éducation scolaire et périscolaire, activités physiques et sportives, politique de la ville et développement local, environnement ....

### ➔ Les domaines d'activités

#### ➔ Activités

On peut identifier 3 activités principales dans l'animation :

- l'accueil des publics (enfants, jeunes, adultes, seniors, publics en insertion, ...),
- la conception d'activités en fonction des publics, de la législation et du contexte institutionnel,
- la conduite des temps d'animation et l'accompagnement des publics.

Dans ce cadre, les professionnels de l'animation sont amenés à mettre en place des activités liées à la culture mais aussi au sport, aux loisirs et aux vacances. En outre, ils jouent également un rôle actif dans la prévention de la délinquance et dans l'insertion sociale.

#### ➔ Exemple de prestations proposées

Elles sont multiples et interviennent dans plusieurs domaines. Les prestations relevant du secteur de l'animation sont, entre autres :

- La prise en charge de groupes d'enfants pendant les temps périscolaires,
- La mise en place d'activités de théâtre, de danse, de musique, de cirque ou encore d'arts plastiques pour les activités culturelles,
- L'animation d'une base de loisirs par la mise en place de jeux de plein air pour les loisirs récréatifs,
- Des prestations d'accueil et d'hébergement dans le cadre d'un foyer, d'une auberge de jeunesse, d'un camp...
- La gestion d'une maison de la nature ou des animations pédagogiques liées à l'environnement,
- L'animation de quartier ou les actions d'alphabétisation, dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de la ville et de développement local,
- La formation aux diplômés de l'animation.

### ➔ Le nombre de salariés / types et nombre de structures

Environ 13 000 structures, 150 000 emplois salariés.

### ➔ Les emplois et métiers

Ils se répartissent en trois catégories :

#### ➔ Fonctions d'animation

- animateur périscolaire
- animateur de loisirs éducatifs
- animateur sportif
- animateur nature
- formateur
- informateur jeunesse
- guide accompagnateur
- professeur de musique

#### ➔ Fonctions d'administration et de direction

- directeur de Centre de loisirs sans hébergement (CLSH)
- directeur d'association
- directeur administratif et financier
- secrétaire
- comptable

#### ➔ Fonctions techniques

- responsable d'équipement
- agent de maintenance et d'entretien

### ➔ Les organisations et réseaux d'employeurs adhérents de l'UDES

Une organisation d'employeurs de l'UDES représente la branche de l'Animation : le Conseil National des Employeurs Associatifs (CNEA, [www.cnea-syn.org](http://www.cnea-syn.org)). Il participe aux travaux de l'UDES via ses quatre membres fondateurs sont :

- le SNOGAEC-CNEA (Syndicat National des Organisations Gestionnaires d'Activités Éducatives et Culturelles)
- l'UNODESC-CNEA (Union Nationale des Organismes de Développement Social, Sportif et Culturel)
- le SADCS-CNEA (Syndicat des Associations de Développement Culturel et Social)
- le SNEFA-CNEA (Syndicat National des Employeurs de la Formation et de l'Animation)

La convention collective applicable est la CCN de l'Animation du 28/06/1988, étendue le 10/01/1989 (brochure n°3246).

## 2.4 LA BRANCHE DES FOYERS, RÉSIDENCES SOCIALES ET SERVICES POUR JEUNES

Les Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs (FSJT) sont des associations loi 1901, qui se sont construits et structurés depuis 1956 autour des valeurs du mouvement d'Éducation populaire.

### ➔ Les domaines d'activités

#### ➔ Activités

Les Foyers et services pour Jeunes Travailleurs (FSJT) ont pour mission traditionnelle d'accueillir des jeunes en cours d'insertion sociale et professionnelle et de leur offrir une résidence leur permettant de développer leur autonomie. Ces structures leur apportent de plus en plus de services complémentaires de type socio-éducatif.

Ils ont pour vocation l'accueil des jeunes et leur assistance dans la construction de leur vie active, qu'il s'agisse de l'habitat, de l'emploi, de la santé, de la formation ou encore de la culture et de la sensibilisation à la citoyenneté. Certains FSJT sont ouverts aux étudiants et stagiaires.

#### ➔ Exemple de prestations proposées

Les FSJT s'occupent, principalement, de

- l'accueil des résidents,
- l'animation de la résidence (intégration et accompagnement des résidents),
- la gestion et de l'accompagnement individualisé (admission des candidats au logement, accueil, conseil et accompagnement des résidents, recouvrement des redevances)
- l'accompagnement des publics sous convention (accompagnement individuel de jeunes adressés par les prescripteurs externes)
- assurer le confort et la qualité des résidences et des hébergements (confort hôtelier, qualité du bâtiment, sécurité des biens et des personnes).

### ➔ Le nombre de salariés / types et nombre de structures

La branche professionnelle compte 330 associations sur plus de 400 sites et 8 000 salariés.

### ➔ Les emplois et métiers

- Personnel de service
- animateur
- Agent de restauration
- Veilleur de nuit
- Directeur ou directeurs adjoints
- Agent d'accueil et agents d'entretien
- Economiste

### ➔ Les organisations et réseaux d'employeurs adhérents de l'UDES

Une organisation d'employeurs, adhérente de l'UDES, représente la branche des Foyers, Résidences Sociales et Services pour Jeunes :

- Le SNEFOS (Syndicat National Employeur des Foyers, Résidences Sociales et Services) : [www.snefos.fr](http://www.snefos.fr)

La convention collective applicable est la CCN des Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16/07/2003, étendue le 9/2/2004 (brochure n°3014).

Le Mouvement PACT (Propagande et Action Contre les Taudis à l'origine) est le premier réseau associatif national au service des personnes et de leur logement. Il est composé de 145 associations et organismes répartis sur tout le territoire national.

### ➔ Les domaines d'activités

#### ➔ Activités

Les membres du réseau PACT partagent un projet associatif commun qui vise à :

- Produire une offre de logements à loyer maîtrisé favorisant la diversité de l'habitat dans les villes et les pays,
- Adapter l'habitat aux besoins et aux usages,
- Combattre l'habitat insalubre et indécent,
- Travailler à la mise en œuvre d'accès durables des plus démunis à un logement et assurer leur accompagnement.

#### ➔ Exemple de prestations proposées

Les services et prestations proposés sont, entre autres, de :

- informer et conseiller sur l'amélioration et l'adaptation du logement,
- faire des diagnostics globaux et évaluer les besoins,
- aider au montage des dossiers administratifs, techniques et financiers,
- accompagner le projet jusqu'à sa réalisation,
- revitaliser des quartiers anciens,
- mettre en valeur le patrimoine,
- revitaliser des copropriétés,
- loger des ménages à faibles ressources,
- assurer l'accompagnement social lié au logement.

### ➔ Le nombre de salariés / types et nombre de structures

La branche professionnelle compte 145 associations et organismes des PACT ainsi que d'autres organismes œuvrant dans le même secteur d'activité. Elle emploie quelque 3000 salariés et 2500 administrateurs bénévoles.

### ➔ Les emplois et métiers

- Chargé d'opérations/d'études,
- Conducteur de travaux,
- Conseiller habitat,
- Gestionnaire immobilier,
- Conseiller techniques,
- Dessinateur,
- Gardien d'immeuble,
- Intervenants sociaux ...

### ➔ Les organisations et réseaux d'employeurs adhérents de l'UDES

Une organisation d'employeurs, adhérente à l'UDES, représente la branche du logement social :

- La Fédération des PACT : [www.pact-habitat.org](http://www.pact-habitat.org)

La convention collective applicable est la CCN des Personnels PACT et ARIM du 21/10/1983, étendue le 13/12/1998 (brochure n° 3221).

## 2.6 LA BRANCHE DES MISSIONS LOCALES ET PAIO

Les missions locales, pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes et les PAIO (Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation), se sont développées à partir de 1982 par la volonté conjointe des communes et de l'État de coordonner localement leurs interventions au service des jeunes en quête d'un emploi pérenne. Elles constituent aujourd'hui un réseau placé au cœur des politiques publiques d'insertion des jeunes.

### ➔ Les domaines d'activités

#### ➔ Activités

En lien notamment avec Pôle Emploi, les missions locales et les PAIO ont en charge de proposer des solutions aux jeunes sortis chaque année du système scolaire sans qualification, en s'appuyant sur les dispositifs mis en place par l'État, les régions, les départements et les communes, chacun en fonction des compétences définies par la loi.

Elles sont chargées d'une mission de conseil et d'accompagnement en matière d'orientation, de formation et d'emploi pour des jeunes de 16 à 25 ans. Leur objectif est l'insertion sociale et professionnelle des jeunes ayant besoin d'être aidés pour entreprendre ou poursuivre une démarche d'insertion professionnelle et/ou sociale, avec un objectif prioritaire, l'accès ou le retour à un emploi.

#### ➔ Exemple de prestations proposées

Avec leurs conseillers spécialisés et les divers services qu'elles proposent, les missions locales aident concrètement les jeunes à construire leur projet professionnel, à trouver la formation ou la qualification adaptée, à résoudre les problèmes sociaux ou matériels qui peuvent faire obstacle à leur recherche d'emploi.

3 types de prestations sont proposés :

- Accueil, information et orientation
- Accompagnement renforcé et contractualisé
- Conseil et appui ponctuel

### ➔ Le nombre de salariés / types et nombre de structures

La branche professionnelle compte 486 structures dont 420 missions locales et 66 PAIO et 12 000 salariés.

### ➔ Les emplois et métiers

Les emplois repères des missions locales et PAIO, tels que définis par la convention collective nationale sont répartis en trois familles :

- Insertion sociale et professionnelle :
  - chargé d'accueil
  - conseiller niveau 1 et 2
  - chargé de projet
  - psychologue
- Information-communication :
  - chargé d'animation, de documentation, d'information et de communication
- Encadrement : responsable de secteur, directeur

### ➔ Les organisations et réseaux d'employeurs adhérents de l'UDES

Une organisation d'employeurs, adhérente de l'UDES, représente la branche des missions locales et PAIO :

- L'UNML (Union Nationale des Missions Locales PAIO, et Organismes d'Insertion Sociale et Professionnelle) : [www.unml.info](http://www.unml.info)

La convention collective applicable est la CCN des Missions locales et PAIO du 21/02/2001, étendue le 27/12/2001 (brochure n°3304).

Les mutuelles sont des organismes à but non lucratif. Le mouvement mutualiste est porté, depuis son origine, par les valeurs qui nourrissent le progrès social : la solidarité, la liberté, la démocratie et la responsabilité. Les responsables des mutuelles sont élus parmi les adhérents selon la base du fonctionnement démocratique : «Une personne, une voix». Le mouvement mutualiste cherche à responsabiliser les personnes et à faire de chacun un acteur de sa santé.

### ➤ Les domaines d'activités

#### ➔ Activités

Le cœur du métier des mutuelles de santé est de garantir à ses membres le remboursement des soins de santé non pris en charge par le régime général de l'assurance maladie.

Les mutuelles participent à la gestion du régime général de l'assurance maladie au sein des caisses d'assurance maladie et gèrent le régime obligatoire d'assurance maladie pour les fonctionnaires, les étudiants et autres professions non salariées, non agricoles, qui en ont fait le choix. Elles assurent des services médicaux, paramédicaux et sociaux. Elles mènent des actions de prévention et de promotion de la santé. Elles contribuent à la Couverture Maladie Universelle (CMU) et gèrent des contrats d'assurance vie, d'épargne, de retraites complémentaires...

#### ➔ Exemple de prestations proposées

- Mener des actions de dépistage du cancer
- Donner accès à des soins spécifiques
- Compléter les remboursements de la sécurité sociale
- Proposer des garanties de prévoyance qui vont au-delà de la couverture santé à court terme
- Proposer des contrats d'assurances complémentaires (assurance vie, retraite complémentaire...)

### ➤ Le nombre de salariés / types et nombre de structures

4 321 entreprises mutualistes qui emploient 73 900 salariés.

### ➤ Les emplois et métiers

Répartis en cinq domaines, les emplois et métiers sont :

- Développement du produit et gestion du risque : concepteur technique de produits, actuaire, chargé d'études juridiques
- Gestion des adhérents : spécialiste de prestations santé prévoyance, responsable de centre de gestion
- Marketing/commercial : conseiller mutualiste, chargé d'accueil, télé conseiller, chef de projet marketing, directeur de développement
- Prévention et action sanitaire et sociale : infirmier coordinateur, audioprothésiste, opticien, éducateur spécialisé, animateur prévention
- Autres métiers : responsable achats logistique, responsable communication, chargé de recrutement, contrôleur de gestion, webmestre

### ➤ Les organisations et réseaux d'employeurs adhérents de l'UDES

Une organisation d'employeurs, adhérente de l'UDES, représente la branche de la mutualité :

- L'UGEM (Union des Groupements d'Employeurs Mutualistes) : [www.ugem.net](http://www.ugem.net)

La convention collective applicable est la CCN de la Mutualité du 31/01/2000, étendue le 17/08/2001 (brochure n° 3300).

## 2.8 LA BRANCHE DE LA RADIODIFFUSION

Les radios «de catégorie A» sont des radios associatives non commerciales respectant trois critères :

- Être une association loi 1901 fonctionnant selon les règles démocratiques,
- Réaliser moins de 20% de son budget en publicité,
- Respecter un cahier des charges conventionné avec le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA) portant notamment sur une programmation en faveur de la communication sociale de proximité (loi de 1986).

### ➤ Les domaines d'activités

#### ➔ Activités

Par rapport aux autres radios (publiques et commerciales), les radios de catégories A sont des radios orientées sur un projet social et citoyen. Elles réunissent des bénévoles, des salariés, des journalistes, des techniciens ou des animateurs souvent polyvalents.

Bien implantées sur leur territoire, elles accueillent de nombreux intervenants (acteurs sociaux et économiques, élus locaux...) et produisent une part importante de leur programme.

Quatre domaines d'activités les distinguent : l'antenne, le commercial, le technique et le journalisme.

#### ➔ Exemple de prestations proposées

- Réaliser des prestations sonores telles que des reportages, des interviews ou des animations radiophoniques.
- Relayer des campagnes publiques (concernant la santé, le logement, la sécurité routière...).
- Collecter et partager de la mémoire collective.
- Être un relais pour le recrutement d'emplois locaux.
- Être un lieu d'expression et de débat.
- Promouvoir des événements locaux.
- Soutenir la création artistique locale.
- Produire des festivals, des salons, des expositions....
- Responsabiliser les jeunes qui assument en autonomie les émissions.
- Éduquer à la prise de parole.
- Apprendre des techniques de prise de son, de reportage et de montage.

### ➤ Le nombre de salariés / types et nombre de structures

La branche professionnelle compte quelque 700 radios associatives qui emploient 2850 salariés dont 270 journalistes professionnels.

### ➤ Les emplois et métiers

- Animateur
- Directeur de programme
- Journaliste
- Journaliste radio
- Programmateur
- Réalisateur
- Technicien
- Technicien audio...

### ➤ Les organisations et réseaux d'employeurs adhérents de l'UDES

Une organisation d'employeurs, adhérente de l'UDES, représente la branche de la radiodiffusion :

- Le SNRL (Syndicat National des Radios Libres) : [www.snrl.org](http://www.snrl.org)

La convention collective applicable est la CCN de la Radio diffusion du 11/04/1996, étendue le 22/10/1996 (brochure n°3285)

Une Régie de quartier regroupe collectivités locales, logeurs sociaux et habitants du ou des quartiers qui composent son territoire. Ensemble, ils interviennent sur la gestion urbaine de cet espace géographique et social.

Cela se traduit par une activité économique qui favorise l'insertion sociale et professionnelle d'habitants en difficulté et l'émergence de nouveaux services.

### ➤ Les domaines d'activités

#### ➤ Activités

Les activités de la Régie sont le support d'une démarche de médiation et de sensibilisation qui poursuit auprès des habitants et des acteurs locaux une mission sociale : améliorer les relations humaines, inventer des modes de gestion urbaine partagée, et surtout construire, en suscitant l'implication et la responsabilisation des habitants, une citoyenneté active sur le territoire de la Régie.

Leurs activités principales sont la médiation, l'animation locale, le service aux habitants et la gestion urbaine.

### ➤ Exemple de prestations proposées

Entretenir, embellir et veiller sur le quartier ; leurs activités principales étant la médiation, l'animation locale, le service aux habitants et la gestion urbaine.

### ➤ Le nombre de salariés / types et nombre de structures

La branche professionnelle compte quelque 140 régies de quartier qui emploient 2500 salariés.

### ➤ Les emplois et métiers

- Écrivain public
- Jardinier
- Médiateur interculturel
- Médiateur urbain ...

### ➤ Les organisations et réseaux d'employeurs adhérents de l'UDES

Une organisation d'employeurs, adhérente de l'UDES, représente la branche des régies de quartier :

- Le SERQ (Syndicat des Employeurs de Régies de Quartier) : [www.serq.fr](http://www.serq.fr)

Les accords collectifs applicables sont l'accord du 22 mars 1994 et l'accord du 15 septembre 2004.

## 2.10 LE SECTEUR DES SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES ET PARTICIPATIVES

Les Scop (Sociétés coopératives et participatives) désignent les entreprises à statut Scop (Société coopérative de production) et à statut Scic (Société coopérative d'intérêt collectif).

Une Scop, juridiquement Société coopérative de production, est une entreprise dont les salariés sont associés majoritaires au capital. Elle repose sur le principe coopératif de gestion démocratique et de répartition équitable des résultats. L'objectif d'une Scop est de permettre à ses salariés d'y exercer ensemble leur métier et de développer l'outil de travail en partageant les risques, les profits, les décisions.

Les Scic (Sociétés coopératives d'intérêt collectif) sont plus récentes. Ce statut créé en 2001 permet d'associer autour d'un même projet de développement local ou d'utilité sociale toutes catégories d'associés : usagers, salariés, bénévoles, collectivités territoriales, partenaires privés, etc.

Seules les Scop et les Scic ont par nature des salariés parmi leurs membres associés. Sur ce plan, elles se distinguent des autres coopératives dont les membres associés sont des entrepreneurs autonomes (agriculture, grande distribution, artisanat, transport, etc.) ou des clients et/ou des consommateurs (commerce de détail, banques, etc.).

Toutes les coopératives sont des sociétés dites « de personnes » (pouvoir indépendant du capital), ainsi inscrites dans l'économie sociale.

Les coopératives d'activités et d'emploi (CAE) sont des Scop qui accueillent et accompagnent des demandeurs d'emploi et entrepreneurs individuels qui souhaitent tester leur projet d'activité sans obligation d'immatriculation juridique et sans risque de perte de droits sociaux : hébergement juridique, appui à l'administration et à la facturation, statut de salarié en CDI de la coopérative dès le premier contrat, accompagnement et suivi sur le métier d'entrepreneur, échanges avec les autres entrepreneurs qui testent leur projet au sein de la coopérative.

### ➤ Les domaines d'activités

Les coopératives existent dans les secteurs économiques traditionnels, tels que le BTP et l'industrie, mais elles se sont également fortement développées dans le secteur tertiaire et répondent aux aspirations d'entrepreneurs des métiers les plus innovants.

En mettant des principes de coopération et éthiques en œuvre, elles promeuvent la solidarité et la tolérance en mettant en avant le droit de chaque individu.

À travers leurs activités variées, les coopératives sont des acteurs sociaux et économiques significatifs et contribuent au bien-être de la population entière.

### ➤ Le nombre de salariés / types et nombre de structures

La CG Scop compte 1 959 coopératives et 39 107 salariés.

### ➤ Les emplois et métiers

Les Scop sont présentes dans tous les secteurs d'activités : chaudronnerie, recyclage de déchets, installation électrique, textile, loisirs, conseil, architecture, culture, commerce, énergie, environnement, construction navale, tourisme...

### ➤ Les organisations et réseaux d'employeurs adhérents de l'UDES

Une organisation d'employeurs, adhérente de l'UDES, représente les Scop :

- La CG Scop (Confédération Générale des Scop) : [www.les-scop.coop](http://www.les-scop.coop)

Les conventions collectives applicables sont les CCN des multiples secteurs professionnels dans lesquels elles interviennent.

Dans notre pays, l'organisation de la pratique sportive repose majoritairement sur le secteur associatif. On dénombre en France quelque 13,7 millions de licenciés et plus de 172 000 associations sportives. Ces dernières, organisées en réseau (mouvement olympique, fédération, ligues et comités départementaux), sont animées par plus de 2 millions de bénévoles. Par ailleurs, de nombreux professionnels accompagnent les bénévoles et contribuent à la professionnalisation de la branche du sport qui est aujourd'hui un véritable gisement d'emplois.

### ➔ Les domaines d'activités

#### ➔ Activités

Les fédérations agréées sont chargées de promouvoir l'éducation par les activités physiques et sportives, de développer et organiser la pratique de ces activités.

Les fédérations délégataires organisent les compétitions sportives et délivrent les titres internationaux, nationaux, régionaux ou départementaux. Elles définissent les règles techniques et administratives propres à leur discipline.

Même si la quasi-totalité des entreprises de la branche sont affiliées à une fédération, la pratique non compétitive se développant de plus en plus, toutes ne le sont pas.

Malgré cela, les activités principales des entreprises de la branche restent la gestion et l'encadrement d'activités sportives et/ou la gestion d'équipements sportifs.

#### ➔ Exemple de prestations proposées

Divers prestations sont proposées parmi les quelles :

- organiser, gérer et encadrer des activités sportives,
- gérer des installations et des équipements sportifs,
- enseigner et former aux activités sportives,
- promouvoir et organiser des manifestations sportives.

### ➔ Le nombre de salariés / types et nombre de structures

La branche professionnelle compte quelque 30 000 entreprises et 100 000 salariés.

### ➔ Les emplois et métiers

- |   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| - animateur                             | - Jardinier et intendant de terrain  |
| - animateur de parcours                 | - Kinésithérapeute sportif           |
| - arbitre entraîneur                    | - Moniteur de golf                   |
| - caddy master                          | - Moniteur de sport                  |
| - chef de base nautique                 | - Organisateur d'événements sportifs |
| - diététicien du sport                  | - Pisteur secouriste                 |
| - directeur ou responsable d'équipement | - Recherche en équipements sportifs  |
| - éducateur sportif                     | - Sportif professionnel              |
| - garde chasse                          | - Surveillant de baignade            |
| - garde pêche                           |                                      |

### ➔ Les organisations et réseaux d'employeurs adhérents de l'UDES

Deux organisations d'employeurs, adhérentes de l'UDES, représentent la branche du sport :

- Le COSMOS (Conseil Social du Mouvement Sportif) : [www.cosmos.asso.fr](http://www.cosmos.asso.fr)
- Le CNEA (Conseil National des Employeurs associatifs) : [www.cnea-syn.org](http://www.cnea-syn.org)

La convention collective applicable est la CCN du sport du 07/07/2005 et étendue le 25 novembre 2006.

## 2.12 LA BRANCHE DU TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL

Le tourisme social et familial a pour objet de permettre au plus grand nombre d'accéder aux loisirs et aux vacances.

### ➔ Les domaines d'activités

#### ➔ Activités

Les organismes du tourisme social et familial mettent à la disposition de leurs usagers des logements en maisons familiales, centres et villages de vacances à équipements légers ou développés et, accessoirement, exploitent des terrains de camping-caravaning ou organisent des séjours ou des voyages de vacances et de loisirs.

#### ➔ Exemple de prestations proposées

De l'exploitation d'un terrain de camping-caravaning, d'une agence de voyages, d'un centre de loisirs ou d'une halte-garderie, en passant par la restauration scolaire, l'accueil de personnes en difficulté sociale, ou encore la mise à disposition d'installations sportives, les services proposés par le tourisme associatif sont très variés.

### ➔ Le nombre de salariés / types et nombre de structures

La branche professionnelle compte quelque 650 structures et 40 000 salariés.

### ➔ Les emplois et métiers

- Accompagnateur de voyage
- Accompagnateur moyenne montagne
- animateur
- Conseiller de séjour
- Coordinateur d'activités
- Maître nageur sauveteur
- Moniteur de ski
- Responsable d'établissement
- Responsable de planning

### ➔ Les organisations et réseaux d'employeurs adhérents de l'UDES

Trois organisations d'employeurs, adhérentes de l'UDES, représentent la branche du sport :

- Le SATPS (Syndicat d'Associations de Tourisme, de Promotion Sociale, de vacances et de loisirs) : [www.satps.org](http://www.satps.org)
- Le CNEA (Conseil National des Employeurs associatifs) : [www.cnea-syn.org](http://www.cnea-syn.org)
- Le GSTOF (Groupement Syndical des Organismes de Tourisme Familial) : [www.gsof.org](http://www.gsof.org)

La convention collective applicable est la CCN du Tourisme social et familial du 28/06/1979, étendue le 30/06/1984 (brochure n° 3151).

3

70 métiers de  
l'économie sociale

# 3

## 3.1 LES MÉTIERS CLÉS DE LA BRANCHE DES ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL

ANIMATEUR(TRICE) .....	P.27
ASSISTANT(E) D'ANIMATION.....	P.28
AUXILIAIRE PETITE ENFANCE .....	P.29
DIRECTEUR(TRICE) .....	P.30
ÉDUCATEUR(TRICE) DE JEUNES ENFANTS (EJE) .....	P.31
INTERVENANT(E) TECHNIQUE.....	P.32

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Il/elle assure une mission socio-éducative dans le cadre du projet du centre social ou de la structure. Il/elle est responsable de l'organisation, et de l'encadrement d'activités dont il/elle a la charge. En cohérence avec le projet de la structure, il/elle peut assurer pour des collectifs ou des individus une mission socio-éducative d'insertion et de suivi.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Concevoir son projet d'animation, organiser et animer le programme d'activités (loisirs, soutien scolaire, petite enfance)
- ➔ Expliquer, exposer des modes de réalisation, des règles du jeu
- ➔ Accompagner les publics : évaluer la situation individuelle, familiale et sociale de la personne
- ➔ Mettre en place des activités individuelles ou collectives adaptées
- ➔ Maintenir ou recréer les liens avec les familles et l'environnement social
- ➔ Sensibiliser et mobiliser les publics et les partenaires institutionnels sur le projet
- ➔ Monter des dossiers techniques, administratifs, financiers
- ➔ Assurer le suivi, l'évaluation et la pérennisation de la démarche

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Il/elle exerce sous la responsabilité d'un coordinateur(trice) ou d'un(e) directeur(trice).

Ses horaires de travail dépendent des activités qu'il/elle organise au sein de la structure pour laquelle il/elle travaille. Il/elle a tendance à avoir des horaires décalés, le jour et en soirée, et à travailler le week-end et les jours fériés.

## COMPÉTENCES

- ➔ Disponibilité et sens de l'accueil
- ➔ Capacité à être créatif et imaginatif

- ➔ Capacité d'adaptation aux publics
- ➔ Sens des responsabilités
- ➔ Connaissance des règles de sécurité
- ➔ Créer une relation éducative personnalisée
- ➔ Capacité à travailler en équipe
- ➔ Réactivité (situations d'urgence, de conflit ou d'agressivité)
- ➔ Capacité d'observation et d'analyse
- ➔ Sens de la pédagogie

## DIPLÔMES

- ➔ BP JEPS
- ➔ DUT carrière sociale, option animation
- ➔ DEUST animation
- ➔ DEES
- ➔ DE CESF
- ➔ DE JEPS

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel d'un(e) animateur(trice) de centres sociaux est compris entre 1673€ et 2596€ selon la CCN et la valeur du point en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2010.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

L'évolution peut se faire vers des postes d'encadrement voire de direction avec les diplômes suivants :

- ➔ DSTS
- ➔ DE-DPAD qui atteste d'une qualification professionnelle pour la conception, la mise en œuvre et la gestion des politiques d'animation et de développement menées par les structures sportives, sociales ou culturelles.

Une évolution transversale vers d'autres branches professionnelles de l'économie sociale (animation, tourisme social...) est également possible.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

L'assistant(e) d'animation participe à la fonction socio-éducative dans le cadre de la mise en œuvre du projet social. Il/elle anime les activités sous la responsabilité d'un(e) référent(e) qualifié(e).

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Organiser matériellement l'activité encadrée, soit sous la responsabilité d'un professionnel confirmé, soit en rendant compte à son supérieur
- ➔ Participer à la mise en œuvre du projet, notamment en ce qui concerne l'animation des loisirs, le soutien scolaire, la petite enfance
- ➔ Expliquer, montrer des modes de réalisation, des règles du jeu

## CONDITIONS DE TRAVAIL

L'assistant(e) d'animation exerce sous la responsabilité d'un(e) animateur(trice) ou d'un(e) coordinateur(trice).

Il s'agit, pour la plupart des cas, d'emplois à temps partiel qui deviennent intensifs par périodes.

## COMPÉTENCES

- ➔ Endurance
- ➔ Disponibilité et sens de l'accueil
- ➔ Capacité à travailler en équipe
- ➔ Capacité à être créatif et imaginatif
- ➔ Capacité d'adaptation à des clientèles et cultures diverses

## DIPLÔMES

Il n'y a pas de niveau de formation demandé dans l'emploi.

Le BAPAAT (option loisirs du jeune et de l'enfant ou option loisirs tout public dans les sites et structures d'accueil collectif) est apprécié.

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel d'un(e) assistant(e) d'animation est compris entre 1265 € et 1698 € selon la convention CCN et la valeur du point en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2010.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

L'assistant(e) d'animation peut évoluer au travers des formations possibles dans l'emploi. Trois diplômes de niveau IV peuvent ainsi être préparés :

- ➔ Le BPJEPS
- ➔ Le DEME
- ➔ Le BEES

Il/elle pourra devenir animateur(trice).

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le métier de l'auxiliaire petite enfance consiste à prendre en charge l'enfant bien portant, malade ou handicapé en liaison avec une équipe pluridisciplinaire. Sous la responsabilité d'un(e) directeur ou d'un(e) responsable technique il ou elle répond aux besoins quotidiens de l'enfant par la présence qu'il/elle assure, les soins spécialisés auxquels il/elle participe et aux activités d'éveil qu'il/elle organise. Il/elle veille à leur sécurité et à leur bien-être.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Accueillir les parents et les enfants
- ➔ Participer aux réunions d'équipe
- ➔ Assurer les soins et l'hygiène de vie quotidienne des enfants
- ➔ Encadrer un groupe d'enfants
- ➔ Entretien de l'environnement proche
- ➔ Assurer la gestion des stocks (produits d'hygiène)
- ➔ Organiser des activités d'éveil, en lien avec l'éducateur/trice petite enfance
- ➔ Encadrer, sous la responsabilité du directeur ou d'un responsable technique, du personnel
- ➔ Assurer la gestion des ouvertures et fermetures

## CONDITIONS DE TRAVAIL

L'auxiliaire petite enfance fait partie d'une équipe et est placé(e) sous le contrôle d'un responsable.

Dans une crèche ou halte-garderie, les horaires sont réguliers mais décalés (à partir de 7h le matin jusqu'à 19h le soir).

## COMPÉTENCES

- ➔ Capacités relationnelles
- ➔ Respect rigoureux des horaires (prise des repas, repos des nourrissons)
- ➔ Calme et maîtrise de soi
- ➔ Anticiper les comportements et réactions des enfants
- ➔ Travailler en équipe dans le respect du projet d'établissement
- ➔ Connaître les règles élémentaires d'hygiène
- ➔ Connaître les stades de développement de l'enfant
- ➔ Résistance aux bruits (pleurs, cris...)

## DIPLÔMES

Pour accéder à la profession, il faut être titulaire :

- du diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture DP AP de niveau V
- ou du BP JEPS (brevet professionnel de la jeunesse de l'éducation populaire et du sport) de niveau IV

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel d'un(e) auxiliaire de puériculture est compris entre 1300 € et 1763€ suivant la grille de classification des emplois de la convention collective et la valeur du point en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2010.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Après une expérience professionnelle de quelques années, l'auxiliaire de puériculture peut passer le concours d'entrée dans les instituts de formation de soins infirmiers (IFSI) et préparer le diplôme d'État d'infirmier ou bien le diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la directeur(trice) assume la responsabilité générale de sa structure par délégation du Conseil d'Administration. Il/elle exerce une responsabilité d'encadrement technique et administratif dans des structures ou services développant des activités sociales, médico-sociales, éducatives culturelles ou ludiques.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Appliquer les objectifs politiques ou économiques des instances décisionnaires
- ➔ Diriger et coordonner la structure, l'équipe et l'animation globale
- ➔ Gérer l'administration, la gestion, les ressources humaines et la recherche de financement
- ➔ Assurer une fonction de veille et de conseil aux élus
- ➔ Rechercher et développer des partenariats extérieurs et travailler en réseau
- ➔ Participer au développement local et à la promotion de la vie associative
- ➔ Participer à la construction du projet, l'animer et rédiger le projet social et éducatif
- ➔ Participer activement au projet de l'association (mise en œuvre, garantie évaluation)
- ➔ Proposer des projets de développement

## CONDITIONS DE TRAVAIL

L'emploi requiert une grande disponibilité et implique des déplacements fréquents. La dimension relationnelle s'exerce à plusieurs niveaux, soit à un niveau de représentativité, soit à un niveau mettant en œuvre une négociation de type technique.

## COMPÉTENCES

- ➔ Capacités d'analyse et de synthèse
- ➔ Aptitude à la négociation
- ➔ Sens de la communication
- ➔ Gestion budgétaire
- ➔ Sens de la créativité
- ➔ Capacité à être force de proposition
- ➔ Capacité à prendre des décisions
- ➔ Capacité à représenter la structure

- ➔ Sens de l'organisation
- ➔ Motivation
- ➔ Patience
- ➔ Dynamisme
- ➔ Pédagogie

## DIPLÔMES

Formations de niveaux III à I (de Bac+2 à Bac+5) en sciences humaines, psychologie, droit... complétées par une expérience professionnelle confirmée.

- ➔ Le DE JEPS : diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
- ➔ Un DUT diplôme universitaire de technologie
- ➔ Le DEEJE : diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants
- ➔ Une licence professionnelle

La connaissance du milieu constitue un atout supplémentaire. Dans certains domaines, elle est considérée comme une condition d'accès. Par concours, sous certaines conditions de recrutement et de niveau de formation.

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel d'un(e) directeur(trice) est compris entre 1941 € et 2783 €.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les métiers de directeur/trice de centres socioculturels, d'associations de développement social-local ou de crèches parentales représentent les postes hiérarchiques les plus élevés. De ce fait, les perspectives de carrières se manifestent par des évolutions d'une structure à l'autre ou par l'acquisition d'un diplôme de niveau supérieur comme le CAFDES.

Une évolution transversale vers d'autres branches de l'économie sociale (animation, tourisme, aide à domicile) est également possible.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

L'éducateur(trice) de jeunes enfants est un « travailleur » social qualifié, chargé de l'éducation des enfants de 0 à 7 ans. Il/elle exerce à la fois une action sociale, éducative, préventive et de formation. Dans tous les lieux d'accueil du jeune enfant, cette action prend en compte les réalités sociales qui constituent son environnement et implique un travail d'équipe.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Accueillir les parents et les enfants
- ➔ Organiser les activités d'éveil
- ➔ Favoriser l'acquisition de l'autonomie et de la socialisation de l'enfant
- ➔ Encadrer des groupes d'enfants
- ➔ Animer et coordonner l'équipe
- ➔ Contrôler les soins et l'hygiène de vie quotidienne des enfants
- ➔ Assurer la gestion des ouvertures et fermetures de site
- ➔ Assurer l'encadrement du travail de l'équipe éducative et mettre en pratique le projet pédagogique du lieu d'accueil de jeunes enfants
- ➔ Accomplir certaines tâches administratives en lien avec son supérieur ou un membre du Bureau

## CONDITIONS DE TRAVAIL

75 % des EJE exercent dans les structures d'accueil de la petite enfance, les structures socio-éducatives, sanitaires ou de loisirs. Il s'agit essentiellement des crèches (collectives, familiales et parentales), des jardins d'enfants et des haltes-garderies.

L'EJE peut également intervenir auprès d'enfants malades, dans les hôpitaux, les maisons de cure ou de convalescence. Il/elle peut travailler également dans des établissements et des services spécialisés qui accueillent des enfants souffrant de handicaps ou rencontrant des difficultés sociales : services sociaux de la protection maternelle et infantile, foyers de l'enfance, maisons maternelles, centres d'action médico-sociale précoce, instituts médico-éducatifs, centres médico-psychologiques, centres de déficients sensoriels...

L'EJE collabore harmonieusement avec d'autres professionnel(le)s. Il/elle fait partie d'une équipe pluridisciplinaire où interviennent directeur(trice) de crèche, auxiliaire de puériculture, éducateur(trice) spécialisé(e), psychologue et assistant(e) social(e).

Il/elle exerce sous la direction d'un(e) directeur(trice) mais peut être à la direction d'un organisme. Dans le cas où l'éducateur(trice) de jeunes enfants est directeur(trice) d'une structure petite enfance, il/elle doit avoir au moins 3 ans d'expérience et, au-delà de 30 enfants, un diplôme de niveau II.

## COMPÉTENCES

- ➔ Capacités relationnelles
- ➔ Rigueur
- ➔ Connaissance des règles d'hygiène et de sécurité
- ➔ Capacité à développer des partenariats
- ➔ Capacité à élaborer, animer et évaluer un projet éducatif et pédagogique
- ➔ Connaissances en psycho-pédagogique de l'enfant
- ➔ Patience
- ➔ Endurance
- ➔ Sens des responsabilités
- ➔ Disponibilité
- ➔ Sens de l'observation

## DIPLÔMES

Le diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants (DEEJE) de niveau III est obligatoire pour exercer ce métier.

## RÉMUNÉRATION

La rémunération brute mensuelle d'un(e) EJE est comprise entre 1504 € et 2084 €.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Après plusieurs années d'exercice, l'éducateur(trice) de jeunes enfants peut prendre la responsabilité d'une structure d'accueil de jeunes enfants. Il/elle peut également occuper des fonctions d'encadrement d'équipe ou de formation de stagiaires. Son travail est alors plus administratif que pédagogique. Le DSTS permet de remplir ces fonctions.

Après quelques années d'exercice, il/elle peut assumer la direction d'une structure d'accueil (halte-garderie, crèche, jardin d'enfants, service éducatif...).

Les professionnel(le)s expérimenté(e)s ont également accès à des formations complémentaires afin de se reconverter. Il/elle peut, par exemple, préparer le DE d'ingénierie sociale, le CAFDES ou encore le CAFERUIS.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

L'intervenant(e) technique enseigne une activité artistique (théâtre, peinture, musique...). Avec la maîtrise de sa spécialité, il/elle participe par une fonction éducative et technique à la mise en œuvre du projet social. Cette mission socio-éducative technique est assurée dans le cadre du projet de la structure. L'intervenant(e) technique est responsable de la définition des moyens à mettre en œuvre, de l'organisation matérielle, et de l'encadrement d'activités dont il a la charge et pour laquelle il possède une compétence spécialisée.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Collaborer à la définition des moyens à mettre en œuvre, à l'organisation matérielle du projet
- ➔ Organiser un programme d'activités en prenant en compte une progression pédagogique
- ➔ Enseigner les techniques de base de l'activité, le fonctionnement et le maniement des matériels et équipements
- ➔ Faire acquérir et développer les habiletés et les comportements propres à la technique
- ➔ Élaborer un suivi de l'activité
- ➔ Intervenir dans les domaines des loisirs, de la culture, du sport et du développement personnel
- ➔ Travailler en collaboration avec l'ensemble de l'équipe professionnelle

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le métier s'exerce à temps très partiel (entre 2h et 6h par semaine) dans la plupart des cas. Ce temps de travail convient généralement aux animateurs(trices) concerné(e)s puisqu'il leur permet d'exercer d'autres activités par ailleurs, et de se consacrer à leur carrière d'artiste. Il s'agit donc d'un métier complémentaire.

Les ateliers ont lieu dans le centre social. Ils sont destinés à des publics différents.

Les intervenant(e)s techniques ont très peu de relation avec les autres salariés du centre social mais doivent quand même

collaborer avec l'ensemble de l'équipe professionnelle. Ils/elles ne sont présents dans la structure que le temps de leur activité. Il arrive parfois qu'une action commune avec un secteur du centre (secteur jeune, par exemple) soit mise en place ponctuellement. Les intervenant(e)s techniques n'ont pas de relation de travail avec des personnes externes dans le cadre de leur activité pour le centre social.

## COMPÉTENCES

- ➔ Actualiser ses connaissances ; bien connaître les règles de son activité
- ➔ Être disponible et accueillant
- ➔ Capacité à travailler en équipe
- ➔ Être créatif et imaginatif
- ➔ Capacité d'adaptation

## DIPLÔMES

Le métier principal de ces intervenants est leur métier d'artiste. Ils sont donc titulaires d'un diplôme artistique (conservatoire de théâtre, école d'Art,...). La fonction s'exerce aussi par l'obtention du

- ➔ BEES premier degré (avec une activité en option) de niveau IV
- ➔ BP JEPS

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel d'un(e) intervenant technique est compris entre 1382 € et 2530 € selon la CCN et la valeur du point en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2010.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

L'évolution de carrière dans le centre social s'articule autour de la faculté de diversifier les publics. Mais leur principal projet d'avenir concerne leur carrière artistique qu'ils souhaitent voir se développer.

# 3

## 3.2 LES MÉTIERS CLÉS DE LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES SERVICES À DOMICILE

AIDE SOIGNANT(E).....	P.34
DIRECTEUR(TRICE) DE STRUCTURE.....	P.35
AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE (AVS) .....	P.36
EMPLOYÉ(E) À DOMICILE.....	P.37
MÉDIATEUR(TRICE) FAMILIAL(E).....	P.38
RESPONSABLE DE SECTEUR.....	P.39
TECHNICIEN(NE) DE L'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE.....	P.40

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

L'aide-soignant(e) contribue à la prise en charge d'une personne, participe à des soins répondant aux besoins d'entretien et de continuité de la vie des personnes en visant à compenser, partiellement ou totalement, une diminution de leur autonomie. Il/elle intervient dans le cadre des services de soins infirmiers à domicile (SSIAD) sous l'autorité d'un(e) infirmier(e).

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Assurer des soins d'hygiène et de confort
- ➔ Participer à l'identification des besoins de la personne, suivre son évolution et en informer le/la coordinateur(trice) de services de soins.
- ➔ Informer les personnes des soins courants dispensés et donner des informations courantes à l'entourage.
- ➔ Participer à la prévention de la dépendance de la personne, la stimuler.
- ➔ Situer son action au sein d'une équipe de travail pluridisciplinaire et transmettre ses observations.

## CONDITIONS DE TRAVAIL

L'aide soignant(e) travaille en autonomie. Il/elle exerce ses activités sous la responsabilité d'un(e) infirmier(e) et situe son action au sein d'une équipe de travail pluridisciplinaire.

Le métier d'aide-soignant(e) s'exerce au domicile d'un ou plusieurs particuliers. L'activité peut s'effectuer dans le cadre d'horaires décalés, le week-end et les jours fériés.

## COMPÉTENCES

- ➔ Bonne communication orale et écrite
- ➔ Respect des habitudes de vie
- ➔ Respect des temps de travail
- ➔ Respect de l'intimité de la personne aidée (obligation de discrétion)
- ➔ Capacité à se déplacer pour se rendre aux domiciles des usagers
- ➔ Compétences techniques en termes de soins d'hygiène, d'alimentation et de confort
- ➔ Savoir identifier les besoins fondamentaux de la personne et apprécier son état de santé
- ➔ Sens de l'observation
- ➔ Sens du travail en équipe et de l'organisation
- ➔ Compétences relationnelles

## DIPLÔMES

L'aide-soignant(e) est titulaire du diplôme d'État d'aide-soignant(e) (DEAS) qui atteste les compétences requises pour exercer le métier. Ce diplôme s'acquiert à l'issue d'une formation ou par validation des acquis de l'expérience (VAE).

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel de l'aide soignant(e) est de 1569 € en début de carrière. Il peut atteindre 2110 € en fin de carrière.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

L'aide-soignant(e) peut, après des formations complémentaires et l'obtention de diplômes correspondants, s'orienter vers les métiers suivants : aide médico-psychologique, auxiliaire de vie sociale, auxiliaire de puériculture, infirmier(e).

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la directeur(trice) définit la stratégie de la structure, l'applique, en dirige la mise en œuvre et s'assure de la réalisation des objectifs fixés.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Rechercher et négocier les financements
- ➔ Mettre en œuvre la gestion financière et juridique de la structure
- ➔ Définir la politique de gestion des ressources humaines
- ➔ Veiller au respect des dispositions réglementaires et conventionnelles
- ➔ Rendre compte de son action aux organes dirigeants
- ➔ Assurer, par délégation, la représentation extérieure de la structure

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le/la directeur(trice) travaille de manière autonome. Il/elle exerce sous l'autorité de l'organe dirigeant.

## COMPÉTENCES

- ➔ Maîtrise technique du domaine d'application
- ➔ Capacités élevées d'analyse et d'anticipation
- ➔ Capacités de prévision et d'organisation
- ➔ Adaptation à l'évolution de l'environnement juridique et financier du secteur
- ➔ Capacités de négociation, notamment auprès des autorités de tutelle

## DIPLÔMES

Le/la directeur(trice) de structure doit posséder des connaissances acquises par la formation initiale ou la formation professionnelle, déterminées au niveau I ou II de l'Éducation nationale, notamment :

- ➔ Les Master 1 et 2,
- ➔ Le CAFDES ou équivalent
- ➔ Celles d'un responsable de service ayant au moins 10 ans d'ancienneté, et ayant une formation complémentaire d'adaptation au poste

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel d'un(e) directeur(trice) de structure est de 2916 € en début de carrière. Il peut atteindre 4559 € en fin de carrière.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les métiers de la direction étant variés, les titulaires du poste peuvent évoluer vers le métier de directeur(trice) général(e) d'entité.

# AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE (AVS)

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

L'auxiliaire de vie sociale (AVS) intervient auprès de personnes âgées en perte d'autonomie, de personnes handicapées ou de familles. Il/elle « aide à faire » en stimulant, en accompagnant, ou « fait à la place » de la personne qui se trouve dans l'incapacité provisoire ou durable d'assumer seule les tâches et les actes essentiels de la vie quotidienne.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Accompagner et aider les personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne (mobilité, toilette, alimentation...)
- ➔ Accompagner et aider les personnes dans les activités ordinaires de la vie quotidienne (aide à la réalisation des courses, aide aux repas, travaux ménagers)
- ➔ Accompagner et aider les personnes dans les activités de la vie sociale et relationnelle (stimule les relations sociales, accompagne dans les activités de loisirs...)
- ➔ Participer à l'évaluation de la situation et adapter son intervention en conséquence
- ➔ Coordonner son action avec l'ensemble des autres acteurs

## CONDITIONS DE TRAVAIL

L'auxiliaire de vie sociale travaille en autonomie et exerce sous la responsabilité d'un(e) supérieur(e) hiérarchique (le/la responsable de secteur) qui fixe les horaires et les conditions d'intervention.

Le métier d'auxiliaire de vie sociale s'exerce au domicile d'un ou plusieurs particuliers. L'activité peut s'effectuer dans le cadre d'horaires décalés, le week-end et les jours fériés.

## COMPÉTENCES

- ➔ Bonne communication orale et écrite
- ➔ Respect des temps de travail
- ➔ Respect de l'intimité de la personne aidée (obligation de discrétion)
- ➔ Être en capacité à se déplacer pour se rendre aux domiciles des usagers
- ➔ Discrétion
- ➔ Sens de l'organisation et autonomie

- ➔ Capacité d'adaptation (respect des habitudes de vie)
- ➔ Connaissance des publics et des pathologies
- ➔ Compétences techniques pour l'exercice des tâches ménagères

## DIPLÔMES

Pour exercer ce métier, il est nécessaire d'être titulaire de l'un des diplômes suivants :

- ➔ Le DEAVS
- ➔ Le CAFAD
- ➔ La MCAD

Sont dispensées de cette condition, les personnes titulaires du Diplôme d'État de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale (DETISF) qui justifient d'une expérience professionnelle dans un emploi d'intervention à domicile d'au moins six mois.

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel de l'AVS est de 1569 € en début de carrière, il peut atteindre 2110 € en fin de carrière.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les auxiliaires de vie sociale peuvent évoluer grâce à la formation vers des postes de technicien(ne)s de l'intervention, sociale et familiale ou d'aide soignante.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Présent(e) aux côtés des personnes qui ne peuvent plus réaliser seules les actes ordinaires de la vie courante, l'employé(e) à domicile les aide dans les activités quotidiennes, domestiques ou administratives. Il/elle les aide également dans la réalisation des actes essentiels de la vie quotidienne.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Aider à la réalisation ou réaliser l'entretien courant de la maison : entretien du logement, des vêtements, du linge
- ➔ Aider dans les actes essentiels de la vie quotidienne : aide à la réalisation des achats alimentaires ainsi qu'à la préparation et à la prise des repas
- ➔ Accompagner la personne aidée dans ses sorties : visite médicale par exemple
- ➔ Assister la personne aidée dans des démarches administratives

## CONDITIONS DE TRAVAIL

L'employé(e) à domicile travaille en autonomie et exerce sous la responsabilité d'un(e) supérieur(e) hiérarchique (le/la responsable de secteur) qui fixe les horaires et les conditions d'intervention.

Le métier d'employé(e) à domicile s'exerce au domicile d'un ou plusieurs particuliers. L'activité peut s'effectuer dans le cadre d'horaires décalés, le week-end et les jours fériés.

## COMPÉTENCES

- ➔ Compétences techniques pour l'exercice des tâches ménagères
- ➔ Sens de l'organisation et autonomie
- ➔ Capacité d'adaptation (respect des habitudes de vie)
- ➔ Bonne communication orale et écrite
- ➔ Respect des temps de travail
- ➔ Respect de l'intimité de la personne aidée (obligation de discrétion)
- ➔ Capacité à se déplacer pour se rendre aux domiciles des usagers

## DIPLÔMES

Pour exercer ce métier, il est nécessaire d'être titulaire de l'un des diplômes, certificats ou titres suivants :

- ➔ BEP, carrière sanitaire et sociale
- ➔ BEPA option services, spécialité services aux personnes ou option économie familiale et rurale
- ➔ CAP agricole, option économie familiale et rurale
- ➔ CAP petite enfance
- ➔ CAP employé technique de collectivités
- ➔ Titre assistant de vie du Ministère du travail
- ➔ Titre employé familial polyvalent du particulier employeur
- ➔ BAPAAT

Ou être en cours d'accès aux diplômes suivants :

- ➔ DEAVS, soit par la formation, soit par la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- ➔ DETISF par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience (VAE)

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut moyen de ce professionnel est compris entre 1357 € en début de carrière et 1786 € en fin de carrière.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

L'employé(e) à domicile peut devenir auxiliaire de vie sociale après obtention DEAVS par la formation ou par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Il peut également exercer le métier de technicien de l'intervention sociale et familiale (TISF) ou d'aide-soignant(e) après obtention du diplôme correspondant.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la médiateur(trice) familial(e) intervient auprès de personnes en situation de rupture ou de séparation afin de favoriser la reconstruction de leur lien familial et aider à la recherche de solutions répondant aux besoins de chacun des membres de la famille.

Il/elle ne juge pas et ne prend pas parti, son travail consistant à accompagner les personnes pour les aider à faire émerger par elles-mêmes des solutions à leur conflit.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Garantir un climat de respect mutuel et de dignité propice à la collaboration
- ➔ Encourager la communication et résoudre le conflit qui oppose les parents
- ➔ Maintenir des rapports entre parents et enfants dans le cas d'une séparation
- ➔ Gérer le conflit

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le/la médiateur(trice) familial(e) peut travailler au sein :

- ➔ d'associations du secteur social ou médico-social
- ➔ d'organismes publics ou parapublics
- ➔ de collectivités locales et territoriales

L'activité de ce métier s'exerce donc au sein d'associations, de centres d'action sociale, de centres de planification familiale, en cabinet libéral, ... en contact avec les couples, les familles et différents intervenants (travailleurs sociaux, personnel médical, personnel judiciaire, ...). Les horaires en semaine sont réguliers.

Aujourd'hui, les médiateurs(trices) sont surtout présent(e)s dans le milieu associatif. Le métier tend à se développer.

## COMPÉTENCES

Pour la réalisation de sa mission, ce professionnel doit disposer des qualités suivantes :

- ➔ Sens du dialogue
- ➔ Patience
- ➔ Bonne capacité d'écoute
- ➔ Technique de gestion et prévention des conflits
- ➔ Sens de l'observation et capacité à prendre du recul
- ➔ Qualités relationnelles
- ➔ Bon équilibre émotionnel
- ➔ Discrétion

Le métier requiert le respect des 3 principes déontologiques qui régissent la médiation familiale : neutralité, confidentialité, impartialité.

## DIPLÔMES

Ce métier s'exerce par l'obtention du Diplôme d'État de médiateur familial.

Le diplôme est également accessible par la voie de validation des acquis de l'expérience (VAE).

## RÉMUNÉRATION

Le salaire mensuel brut d'un(e) médiateur(trice) familial(e) est de 1945 € au départ et de 2608 € en fin de carrière.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le métier de médiateur(trice) familial(e) n'est pas de ceux par lesquels on débute, mais plutôt vers lequel on évolue. Mieux vaut avoir acquis de l'expérience au préalable dans les domaines du social, de la psychologie ou encore de l'accompagnement familial. Il peut ensuite évoluer vers des fonctions d'encadrement.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Premier niveau d'encadrement dans les services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD), le/la responsable de secteur a un rôle pivot entre l'intervenant(e) à domicile et le bénéficiaire. Il/elle assure la mise en œuvre et le suivi du plan d'aide en mobilisant les ressources humaines nécessaires.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Évaluer les besoins du bénéficiaire au domicile et définir son projet de vie avec lui : évaluation de la situation, élaboration du plan d'aide personnalisé
- ➔ Veiller au bon déroulement du plan d'aide en coopération avec les équipes médico-sociales intervenant chez le bénéficiaire
- ➔ Organiser et superviser les interventions des intervenants à domicile dans le respect de la législation du travail
- ➔ Assurer l'encadrement des intervenant(e)s à domicile et la gestion des ressources humaines : recrutement, formation, évaluation des personnels

## CONDITIONS DE TRAVAIL

La/le responsable de secteur exerce sous la responsabilité d'un(e) supérieur(e) hiérarchique. Il est amené à se déplacer fréquemment au domicile des bénéficiaires dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'aide.

Le/la responsable de secteur doit manager une équipe dont il/elle gère l'attribution de tâches, la gestion des emplois du temps et l'évaluation.

## COMPÉTENCES

- ➔ Bonne communication orale et écrite
- ➔ Capacité d'écoute
- ➔ Sens de l'organisation et de l'autonomie
- ➔ Réactivité
- ➔ Compétences en matière de gestion d'équipe
- ➔ Bonne connaissance de la législation sociale
- ➔ Respect de l'intimité de la personne aidée (obligation de discrétion)
- ➔ Capacité à se déplacer pour se rendre aux domiciles des usagers

## DIPLÔMES

La formation correspond le plus souvent au niveau III de l'Éducation Nationale, notamment :

- ➔ DECESF d'assistant social, d'éducateur spécialisé ou de travail social.
- ➔ Un DETISF avec au moins 10 ans d'ancienneté dans la fonction, et une formation complémentaire d'adaptation au poste.
- ➔ Le BTS Services et Prestations des Secteurs Sanitaire et Social (SP3S)

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel d'un(e) responsable de secteur est de 1945 € en début de carrière et de 2608 € en fin de carrière.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le/la responsable de secteur peut évoluer vers des fonctions de cadre de secteur.

# TECHNICIEN(NE) DE L'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIAL(E)

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la technicien(ne) d'intervention sociale et familiale (TISF) est un travailleur social qui organise et/ou réalise, à partir du domicile, des activités de la vie quotidienne et assure une action socio-éducative auprès de publics fragilisés (famille, enfant, personne âgée ou handicapée). Il leur apporte un soutien éducatif, technique et psychologique dans les actes de la vie quotidienne et dans l'éducation des enfants. Il effectue une intervention sociale préventive et réparatrice à travers des activités d'aide à la vie quotidienne et à l'éducation des enfants.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Assurer l'accompagnement des personnes de façon individuelle ou dans le cadre d'actions collectives
- ➔ Accompagner et motiver la personne pour la réalisation de ses activités dans son cadre de vie
- ➔ Contribuer à l'aménagement du logement et participer concrètement aux activités domestiques de la vie quotidienne
- ➔ Soutenir la fonction parentale (Exemple : stimuler le lien parents enfants)
- ➔ Prévenir et aider à gérer les situations de maltraitance
- ➔ Informer les personnes pour l'accès aux droits
- ➔ Travailler en collaboration avec les professionnels intervenant autour de la famille
- ➔ Assurer le relais entre individus, collectivités et structures instituées

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le/la TISF travaille en autonomie et exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique (le responsable de secteur) qui fixe les horaires et les conditions d'intervention.

Le métier de TISF s'exerce au domicile d'un ou plusieurs particuliers. L'activité peut s'effectuer dans le cadre d'horaires décalés.

## COMPÉTENCES

- ➔ Sens de l'organisation et autonomie
- ➔ Sens de l'observation et de l'analyse
- ➔ Compétences relationnelles
- ➔ Capacité d'adaptation (respect des habitudes de vie)
- ➔ Bonne communication orale et écrite
- ➔ Respect des temps de travail
- ➔ Respect de l'intimité de la personne aidée (obligation de discrétion)
- ➔ Capacité à se déplacer pour se rendre aux domiciles des usagers
- ➔ Compétences en matière d'évaluation des situations et de conseil aux familles

## DIPLÔMES

Ce métier est accessible aux titulaires du :

- ➔ DETISF
- ➔ Certificat de travailleur familial

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel d'un(e) TISF est de 1701 € en début de carrière, il peut atteindre 2269 € en fin de carrière.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le/la TISF peut, après obtention des diplômes correspondants, s'orienter vers les métiers suivants :

- ➔ Conseiller(e) en économie sociale et familiale
- ➔ Assistant(e) de service social
- ➔ Responsable de secteur (après 10 ans d'ancienneté et une formation complémentaire d'adaptation au poste)

# 3

## 3.3 LES MÉTIERS CLÉS DE LA BRANCHE DE L'ANIMATION

ANIMATEUR(TRICE) MULTIMÉDIA.....	P.42
ANIMATEUR(TRICE) PERISCOLAIRE.....	P.43
DIRECTEUR(TRICE) D'ACCUEIL DE LOISIRS SANS HÉBERGEMENTP.	44
FORMATEUR(TRICE) .....	P.45
RESPONSABLE D'ÉQUIPEMENT .....	P.46

# ANIMATEUR(TRICE) MULTIMÉDIA

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

L'animateur(trice) multimédia accompagne et assiste des publics différents (enfants, adultes, personnes du troisième âge...) dans l'appropriation des outils informatiques et usages de l'internet, au travers d'actions de médiation individuelles ou collectives (animation d'activités éducatives, ludiques, artistiques, techniques, administratives, citoyennes...).

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Organiser et encadrer des activités d'animation et d'accompagnement à l'appropriation des outils et usages des TIC
- ➔ Garantir une mission de veille, de gestion et maintenance des équipements informatiques
- ➔ Concevoir des supports de communication, de valorisation des activités et de la structure

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Il/elle exerce cette fonction dans des lieux publics ou associatifs dédiés à l'installation aux TIC ou dans des organismes à vocation socioculturelle ou socio-éducative (bibliothèque, médiathèque, maison des jeunes et de la culture, maison de quartier, centre de loisirs,...) en liaison avec des partenaires locaux.

## COMPÉTENCES

- ➔ Maîtrise des outils informatiques et multimédias (création et maintenance de site web, administration d'un réseau local, logiciels bureautiques...)
- ➔ Capacité à assurer la première maintenance des équipements
- ➔ Capacité à animer un groupe
- ➔ Capacité à communiquer sur différents supports et canaux de diffusion

Le relationnel étant au cœur du métier de l'animation multimédia, le savoir-être avec tout type de public est une qualité essentielle :

- ➔ avoir un bon relationnel (écoute, patience...)
- ➔ avoir le sens de l'initiative, de l'organisation, du travail en équipe et en réseau
- ➔ avoir le goût artistique (création de site)

## DIPLÔMES

Cet emploi peut s'exercer par l'obtention d'un des deux diplômes suivants :

- ➔ le BPJEPS, spécialité techniques de l'information et de la communication
- ➔ le Diplôme Universitaire « Médiation Multimédia et Monitorat d'Internet » (DU 3M I)

Le métier étant relativement récent une longue expérience dans l'informatique, une bonne maîtrise des outils ainsi qu'un niveau équivalent à Bac+2 permettent d'exercer cette activité.

## RÉMUNÉRATION

Le salaire est aux alentours du SMIC.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

L'entrée dans la profession est couramment précédée d'une expérience de l'encadrement et/ou d'une pratique personnelle de l'activité. En revanche, le type d'emploi concerné est trop récent pour que les évolutions, dans et hors du poste (hormis une évolution de type hiérarchique, d'animateur(trice) à responsable de structure), puissent être clairement perçues.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

L'animateur(trice) périscolaire met en œuvre des animations (activités ludiques, artistiques, manuelles, éducatives et collectives) et des démarches pédagogiques adaptées au cadre de l'accueil périscolaire (temps court avant et après l'école), aux espaces disponibles et aux rythmes des enfants.

Il/elle travaille avec deux acteurs éducatifs privilégiés : les parents et les enseignants.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Accueillir les enfants et les familles
- ➔ Encadrer par l'animation un groupe d'enfants
- ➔ Assurer le développement physique, psychologique et affectif de l'enfant
- ➔ Animer, construire et maintenir la dynamique de groupe
- ➔ Planifier, organiser et évaluer les projets d'activités socio-éducatives
- ➔ Appliquer et contrôler les règles de sécurité dans les activités
- ➔ Assurer l'organisation pratique matérielle de la prestation
- ➔ Maîtriser les méthodes et les outils pédagogiques d'animation
- ➔ Participer à des actions de formation

## CONDITIONS DE TRAVAIL

L'animateur(trice) périscolaire est un(e) salarié(e) à temps partiel travaillant le plus souvent 15 à 20 heures par « semaine scolaire » avant et après la classe, parfois pendant la pause méridienne. Il/elle peut également exercer pendant les « petites » vacances scolaires.

Il/elle intervient en direction d'un public unique : les 3-12 ans dans des espaces temps proches de l'école, le matin, le soir, pendant la pause méridienne et peut intervenir en sus des temps périscolaires auprès d'autres publics : les adolescents.

L'animateur(trice) périscolaire exerce ses fonctions sous la responsabilité du responsable administratif de la structure qui l'emploie.

Il/elle organise son programme de travail en concertation et sous le contrôle direct d'un(e) responsable d'équipe d'animation.

Ce/cette professionnel(le) dispose de l'autonomie nécessaire pour mener les actions en relation directe et en face à face

avec le public concerné.

L'animateur(trice) est impliqué(e) dans la conception des actions, mais sa responsabilité est limitée par le fait que l'encadrement est assez présent.

Il/elle veille à la sécurité des biens et des personnes dans le cadre des actions dont il/elle a la charge.

## COMPÉTENCES

- ➔ Bonne maîtrise des techniques d'animation
- ➔ Connaissance des publics enfants et adolescents
- ➔ Capacité à contribuer à un projet multi partenarial
- ➔ Maîtrise des techniques d'éveil de l'enfant et d'expression corporelle
- ➔ Maîtrise des tâches matérielles de préparation et de logistique
- ➔ Sens des responsabilités
- ➔ Résistance à la fatigue physique et au bruit

Les qualités humaines essentielles :

- ➔ Patience
- ➔ Autonomie
- ➔ Créativité
- ➔ Dynamisme
- ➔ Disponibilité
- ➔ Sens relationnel
- ➔ Écoute
- ➔ Compréhension
- ➔ Enthousiasme
- ➔ Pédagogie

## DIPLOMES

Les formations à l'animation requises sont :

- ➔ BAFA
- ➔ CQP d'animateur périscolaire

## RÉMUNÉRATION

La rémunération mensuelle brute de base à temps plein est de 1435 € pour 151.67 heures travaillées.

La rémunération brute mensuelle sur un temps partiel de 20h est fixée à 820 €.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

En fonction de son expérience et de son ancienneté, l'animateur(trice) périscolaire peut être amené(e) à exercer des fonctions d'accompagnement vis-à-vis des débutants.

Il/elle peut aussi évoluer vers le poste d'animateur(trice) enfance/jeunesse de loisirs éducatifs.

# DIRECTEUR(TRICE) D'ACCUEIL DE LOISIRS SANS HÉBERGEMENT (ALSH)

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la directeur(trice) d'ALSH construit et propose le projet pédagogique concernant l'accueil de jeunes enfants, organise et coordonne la mise en place des activités qui en découlent et encadre l'équipe d'animation.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Participer à la définition des orientations stratégiques du centre de loisirs
- ➔ Participer à l'élaboration du budget et en assurer l'exécution
- ➔ Concevoir et animer des projets d'activités de loisirs
- ➔ Développer des partenariats
- ➔ Animer la relation avec les familles
- ➔ Assurer la gestion quotidienne du centre de loisirs (administrative et budgétaire, matérielle...)
- ➔ Assurer la gestion des ressources humaines (recrutement encadrement et formation des animateurs)
- ➔ Animer et encadrer des équipes
- ➔ Contrôler et appliquer les règles d'hygiène et de sécurité

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Ce métier s'exerce sous l'autorité d'un(e) directeur(trice) de l'animation. Il s'exerce généralement dans des structures ayant pour fonction les loisirs. Une bonne résistance à la fatigue physique et mentale est nécessaire.

Les horaires sont réguliers mais assez contraignants. Les plus fortes périodes de travail sont pendant les vacances scolaires.

## COMPÉTENCES

- ➔ Capacité à organiser le travail et programmer des actions
- ➔ Capacité à animer une équipe,
- ➔ Gestion administrative et financière

Les qualités humaines essentielles sont :

- ➔ Patience
- ➔ Dynamisme
- ➔ Disponibilité
- ➔ Sens relationnel
- ➔ Écoute
- ➔ Compréhension
- ➔ Pédagogie

## DIPLÔMES

Ce métier requiert l'obtention du :

- ➔ BAFD
- ➔ BPJEPS, loisirs tous publics, option mise en synergie des actions éducatives.

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut moyen d'un(e) directeur(trice) d'ALSH varie de 1 689 € à 2000 €, selon son expérience.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le métier de directeur(trice) d'ALSH fait partie des métiers vers lesquels on évolue. Avant d'exercer cette fonction, il est préférable d'avoir acquis de l'expérience dans les différents métiers de l'animation, principalement l'animation périscolaire. Il est important, par ailleurs, d'obtenir une première expérience en tant qu'adjoint par exemple afin d'appréhender les contraintes et les spécificités du métier.

Des perspectives de carrière sont néanmoins possibles notamment en assurant la direction d'accueil de loisirs sans hébergement de taille plus importante.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la formateur(trice) assure des prestations de conseil, de formation et/ou de perfectionnement auprès d'adultes salariés ou demandeurs d'emploi (publics variés), pour une mise à jour des connaissances ou un nouvel apprentissage. Il/elle conduit ces actions de formation auprès des publics adultes soucieux d'acquérir une compétence supplémentaire dans le cadre de stages, de cours particuliers ou collectifs.

Il/elle s'appuie dans sa mission sur les différents référentiels pédagogiques et les matériaux mis au point par l'association que son expérience contribue à faire évoluer.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Définir le contenu pédagogique et le déroulement de la formation
- ➔ Contribuer au bon déroulement des actions de formation dans le respect des règles de sécurité des biens et des personnes
- ➔ Assurer la veille pédagogique et technique dans son domaine d'intervention
- ➔ Évaluer les résultats

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le/la formateur(trice) reçoit des publics adultes, salariés de tous statuts ou demandeurs d'emploi.

La formation continue est un domaine qui connaît une forte mobilité interne : les emplois sont temporaires, et les formateurs(trices) travaillent parfois simultanément pour plusieurs organismes. C'est pourquoi ils/elles doivent s'adapter en permanence à la demande.

Le professionnel mène les actions de formation dont il a la charge en complète autonomie. Il/elle peut être amené(e) à modifier le contenu et le planning en fonction des événements et des publics.

Il/elle est amené(e) à se déplacer dans les entreprises pour assurer des formations sur site (ex. formateur BAFA).

## COMPÉTENCES

- ➔ Sens de la communication (écoute, communication orale)
- ➔ Maîtrise des techniques pédagogiques

- ➔ Bonnes connaissances du domaine d'intervention
- ➔ Pédagogie
- ➔ Savoir réguler les dynamiques de groupe
- ➔ Autonomie

## DIPLÔMES

Il existe de nombreuses formations universitaires spécifiques au métier de formateur pour adultes. Les principales sont :

- ➔ DESJEPS
- ➔ DEJEPS
- ➔ DUT
- ➔ Licence de sciences de l'éducation et formation des adultes
- ➔ Licence professionnelle de l'animation
- ➔ Licence professionnelle métiers de la formation
- ➔ Master professionnel développement des compétences en formation d'adultes

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut est compris entre 1 689 € et 2 700 € par mois, selon la fonction (animateur de formation, conseiller en formation continue, formateur conseil).

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

La profession est présente à la fois dans les secteurs privé et public, ce qui ouvre le champ des possibilités. Commencer par des missions courtes donne la possibilité de connaître le marché et le mode de fonctionnement des différents organismes, ce qui constitue un préalable obligatoire avant d'accéder à un poste à responsabilité dans ce secteur.

L'animateur(trice) de formation peut évoluer dans son métier en acquérant une spécialisation ou des responsabilités : responsable pédagogique, responsable de formation dans un service de ressources humaines, formateur conseil, consultant, « e-formateur ».

Suivant son niveau de responsabilité, le/la formateur(trice) peut animer une équipe, participer au recrutement de nouveaux collaborateurs, mettre sur pied des programmes de formation et choisir les intervenants pour les différentes sessions. Il/elle peut également évoluer vers un poste de responsable des ressources humaines.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la responsable d'équipement socioculturel dirige un ou plusieurs équipements de proximité. Il/elle peut, par exemple, être à la tête d'une maison de quartier, d'un centre social, d'une maison pour tous ou encore d'une maison des jeunes et de la culture. Son rôle est de mettre en œuvre, sur le territoire, un projet global d'animation socioculturelle en concertation avec les partenaires et les habitants.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Participer à la définition des orientations de l'équipement en matière socioculturelle
- ➔ Assurer la conception et le pilotage stratégique du projet d'animation globale
- ➔ Assurer l'élaboration et l'exécution du budget
- ➔ Développer et animer des partenariats/ rechercher des financements
- ➔ Animer la participation des habitants du territoire
- ➔ Gérer l'équipement
- ➔ Veiller à la sécurité et à la maintenance
- ➔ Développer la communication et promotion de l'équipement
- ➔ Évaluer le projet global de l'équipement
- ➔ Encadrer la direction du service ou de l'équipe

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le/la responsable d'équipement est autonome dans l'accomplissement de sa mission : choix des moyens et des procédures dans le cadre d'un objectif défini par le conseil d'administration ; participation à l'élaboration des orientations pour l'équipement.

Il/elle représente l'association auprès des partenaires institutionnels dans le cadre de la stratégie définie par le bureau de l'association.

Le métier requiert une grande disponibilité et implique des déplacements fréquents. La dimension relationnelle s'exerce à plusieurs niveaux, soit à un niveau de représentativité, soit à un niveau mettant en œuvre une négociation de type technique.

## COMPÉTENCES

- ➔ Bonne maîtrise des compétences dans plusieurs domaines : animation, gestion, management d'équipe
- ➔ Capacité de gérer la complexité liée aux différents domaines concernés par le fonctionnement de la structure
- ➔ Bonne connaissance des notions sociales et culturelles des populations
- ➔ Maîtrise des méthodes et outils d'analyse et de diagnostic
- ➔ Bonne connaissance des techniques et outils du marketing public
- ➔ Maîtrise des dispositifs de concertation et d'écoute sociale

## DIPLÔMES

Cet emploi est généralement accessible à partir de formations de niveaux III à I (de Bac+2 à Bac+5) en sciences humaines, psychologie, droit... complétées par une expérience professionnelle confirmée. La connaissance du milieu constitue un atout supplémentaire. Dans certains domaines, elle est considérée comme une condition d'accès.

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut moyen d'un(e) responsable d'équipement est compris entre 1970,50 € et 2111,50 € environ.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le/la responsable d'équipement est le hiérarchique le plus élevé présent sur l'équipement, mais il/elle gère l'équipement dans le cadre d'orientations politiques et budgétaires qui sont fixées assez précisément. Il/elle pourra être considéré(e) comme un chef de service si la délégation de responsabilités qui lui est attribuée est plus importante et en fonction de la taille de l'équipement.

# 3

## 3.4 LES MÉTIERS CLÉS DE LA BRANCHE DES FOYERS, RÉSIDENCES SOCIALES ET SERVICES POUR JEUNES

AGENT(E) DE RESTAURATION .....	P.48
AGENT(E) D'ENTRETIEN/DE SERVICE .....	P.49
ANIMATEUR(TRICE) .....	P.50
DIRECTEUR(TRICE) D'ÉTABLISSEMENT .....	P.51

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

L'agent(e) de restauration en foyer de jeunes travailleurs (FJT) assure les travaux courants liés à la préparation des plats en cuisine, à l'installation de la zone de distribution ou de restauration. Il/elle participe également aux travaux nécessités par l'application des procédures d'hygiène et de sécurité alimentaire en vigueur. Il/elle peut éventuellement prévoir la prise en charge d'activités de caisse.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Assurer la préparation des plats en cuisine ainsi que le service
- ➔ Assurer l'approvisionnement des linéaires (entrées, desserts...)
- ➔ Renseigner le public sur la composition des produits
- ➔ Effectuer l'encaissement des plateaux repas
- ➔ Effectuer l'entretien de la salle, du matériel et des équipements de la cuisine
- ➔ Réceptionner et contrôler des marchandises et effectuer le stockage en chambre froide, en réserve...
- ➔ Effectuer des opérations d'encaissement

## CONDITIONS DE TRAVAIL

L'activité s'effectue seule ou en équipe, sous la responsabilité et l'autorité de son/sa supérieur(e) hiérarchique, le/la cuisinier(e). Elle implique une station debout prolongée et de multiples manutentions légères. Le rythme journalier peut comporter une alternance de périodes d'activité soutenue et de périodes de moindre activité. Les emplois à temps partiel sont fréquents. Le métier nécessite de respecter des normes d'hygiène et de sécurité (manipulation de denrées alimentaires, utilisation de produits d'entretien et d'appareils électriques...). L'agent(e) de restauration doit mener à bien des activités qui nécessitent de la pluri-compétence en cuisine, en salle, à la caisse.

## COMPÉTENCES

- ➔ Connaissance des différentes gammes de produits (de leur mode de conservation et de déstockage)
- ➔ Connaissances en diététique
- ➔ Respect des règles d'hygiène et de sécurité
- ➔ Maîtrise des techniques de nettoyage
- ➔ Capacité à travailler en équipe
- ➔ Résistance à la fatigue physique et nerveuse
- ➔ Sens de l'accueil
- ➔ Bon relationnel
- ➔ Capacité à travailler en équipe

## DIPLÔMES

Ce métier est accessible par le Certificat de Compétences Professionnelles (CCP) d'agent(e) de restauration (titre de niveau V). Une bonne expérience dans le domaine de la restauration permet aussi d'accéder à l'emploi.

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel d'un(e) agent(e) de restauration est compris entre 1341 € et 1412 €.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Après plusieurs années d'expérience, l'agent(e) de restauration peut évoluer vers le poste supérieur hiérarchique le plus proche, celui/celle de cuisinier(e), mais aussi aspirer à devenir chef de restauration pour avoir plus de responsabilités et exercer des fonctions d'encadrement.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

L'agent(e) d'entretien/de service en foyer de jeunes travailleurs (FJT) réalise les travaux de nettoyage ou toute autre tâche d'exécution simple comprenant l'utilisation de matériels automatiques. Dans certains cas, l'agent(e) pourra être amené(e) à effectuer le nettoyage de chambres des résidents.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Assurer le nettoyage et l'entretien des locaux en respectant méthodiquement le planning de travail
- ➔ Veiller à la bonne utilisation et l'entretien du matériel et des produits mis à disposition
- ➔ Veiller à ne pas endommager tout objet meublant, matériel et support pendant le processus de nettoyage
- ➔ Respecter toutes les règles d'hygiène et sécurité
- ➔ Veiller à ne pas perturber le séjour des résidents et/ou le travail du personnel en place
- ➔ Rendre compte à qui de droit de tout dysfonctionnement ou de toute anomalie

## CONDITIONS DE TRAVAIL

L'agent(e) d'entretien/de service exerce son activité seul(e) ou en équipe. Les conditions de travail sont particulières : l'activité s'effectue debout et le rythme de travail peut être soutenu. La profession nécessite l'emploi de détergents et de produits à manipuler avec précautions. Les emplois à temps partiel sont fréquents.

## COMPÉTENCES

- ➔ Sens de l'organisation et méthodologie du travail de nettoyage
- ➔ Connaissances des propriétés, des précautions d'emploi et de stockage des différents produits de nettoyage
- ➔ Respect des règles d'hygiène (HACCP : Hazard Analysis Critical Control Point) et de sécurité
- ➔ Notions de premiers secours
- ➔ Esprit d'équipe
- ➔ Rapidité et qualité d'exécution
- ➔ Qualités relationnelles (discrétion, honnêteté, amabilité)
- ➔ Capacité d'adaptation (situations de travail, rythmes d'activité...)

## DIPLÔMES

Le métier d'agent(e) d'entretien/de service est accessible sans formation particulière. Néanmoins, si le/la professionnel(le) souhaite évoluer à partir de ce premier poste des diplômes sont nécessaires :

- ➔ Le CAP maintenance et hygiène des locaux
- ➔ Le BEP métiers de l'hygiène
- ➔ Le Bac professionnel hygiène et environnement

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel d'un(e) agent(e) d'entretien/de service est compris entre 1318 € et 1359 €.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Après plusieurs années d'expérience, l'agent(e) d'entretien/de service peut évoluer vers le poste d'agent(e) de maintenance.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

L'animateur(trice) en foyer de jeunes travailleurs (FTJ) accompagne, responsabilise, insère les jeunes en les conseillant et en les aidant dans leurs diverses démarches à travers la mise en place d'activités, d'ateliers et d'informations à thèmes.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Animer une ou plusieurs activités pour un collectif dans le but de favoriser la vie en commun et la connaissance de chacun, en fonction des objectifs assignés
- ➔ Mettre en œuvre des projets d'activités en relation avec les partenaires concernés
- ➔ Prévoir l'appui à l'accompagnement social ou un suivi individuel des résidents
- ➔ Contribuer au bilan et à l'élaboration de projets

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le métier s'exerce dans les FJT en liaison avec les partenaires éducatifs et locaux.

L'activité peut s'effectuer à temps partiel. Les contrats à durée déterminée sont fréquents. L'animateur(trice) travaille le plus souvent en équipe. Il/elle a tendance à avoir des horaires décalés le jour et en soirée, et à travailler le week-end et les jours fériés. Il/elle exerce sous la responsabilité du directeur (ou de la directrice).

## COMPÉTENCES

- ➔ Disponibilité et sens de l'accueil
- ➔ Créativité
- ➔ Capacité d'adaptation aux publics (adolescents ou adultes)
- ➔ Sens des responsabilités
- ➔ Capacité à créer des relations éducatives personnalisées
- ➔ Esprit d'équipe

## DIPLÔMES

Le métier est accessible à partir de formations à l'animation de niveaux V à III :

- ➔ le BAFA
- ➔ le BAPAAT
- ➔ le BPJEPS
- ➔ le DEES
- ➔ le DEFA

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel d'un(e) animateur(trice) en foyer de jeunes travailleurs est compris entre 1546 € et 1674 €.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Après plusieurs années d'expérience, l'animateur(trice) en FJT peut évoluer vers le poste d'animateur(trice) socioculturel et même envisager d'exercer dans d'autres branches connexes notamment celle de l'animation et celle des acteurs du lien social et familial.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la directeur(trice) d'établissement ou de services assure la responsabilité de la conduite et de la gestion comptable de l'établissement ou d'un ou plusieurs services dans le cadre des objectifs stratégiques et de développement qui lui ont été définis. Il/elle assure éventuellement la recherche de financements spécifiques ou structurels.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Appliquer les objectifs politiques ou économiques des instances décisionnaires
- ➔ Exercer une responsabilité d'encadrement technique et administratif
- ➔ Coordonner les activités d'un ou plusieurs services
- ➔ Animer et encadrer le personnel
- ➔ Participer à la construction du projet, l'animer et rédiger le projet social et éducatif, en étudier la faisabilité technique et financière
- ➔ Proposer des projets de développement
- ➔ Assurer les relations stratégiques et politiques de son établissement (rechercher et développer des partenaires extérieurs...)
- ➔ Rechercher des financements

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Ce métier requiert une grande disponibilité et implique des déplacements fréquents. La dimension relationnelle s'exerce à plusieurs niveaux : soit à un niveau de représentativité, soit à un niveau mettant en œuvre une négociation de type technique.

## COMPÉTENCES

- ➔ Capacité d'analyse et de synthèse
- ➔ Sens de la communication
- ➔ Gestion budgétaire
- ➔ Capacité à être force de proposition
- ➔ Capacité à prendre des décisions
- ➔ Capacité à représenter la structure
- ➔ Sens de l'organisation
- ➔ Motivation et dynamisme
- ➔ Patience et disponibilité
- ➔ Pédagogie

## DIPLÔMES

Ce métier est généralement accessible à partir de formations de niveaux III à I (de Bac+2 à Bac+5) en sciences humaines, psychologie, droit... complétées par une expérience professionnelle confirmée. La connaissance du milieu constitue un atout supplémentaire :

- ➔ le DE JEPS
- ➔ le DUT carrières sociales

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel d'un(e) directeur(trice) d'établissement ou de service est compris entre 2526 € et 2969 €.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Après plusieurs années d'exercice, le/la directeur(trice) d'établissement ou de service peut évoluer vers le poste de directeur(trice) d'association ou d'organigramme ou celui de directeur(trice) général(e). Des évolutions vers d'autres branches de l'économie sociale sont aussi possibles (animation, acteurs du lien social et familial...).

# 3

## 3.5 LES MÉTIERS CLÉS DE LA BRANCHE DU LOGEMENT SOCIAL PACT

AGENT(E) SOCIAL .....	P.53
CHARGÉ(E) D'OPÉRATIONS ET/OU D'ÉTUDES .....	P.54
CONSEILLER(E) HABITAT .....	P.55
CONSEILLER(E) TECHNIQUE.....	P.56
MONTEUR(EUSE) D'OPÉRATIONS IMMOBILIÈRES .....	P.57
RESPONSABLE DE GESTION IMMOBILIÈRE .....	P.58

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

L'agent(e) social a pour activité principale d'assurer l'accompagnement social lié au logement ou au maintien dans les lieux de personnes jusqu'à leur autonomie. Il/elle permet leur insertion dans le territoire, le quartier, la ville.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Intervenir auprès de ménages défavorisés
- ➔ Travailler à l'insertion sociale des familles en difficulté
- ➔ Rencontrer et évaluer les besoins et les capacités des familles
- ➔ Dresser et présenter des dossiers auprès des commissions
- ➔ Établir un programme avec les familles et les services référents
- ➔ Favoriser et encourager les initiatives de quartier
- ➔ Veiller aux problèmes de cohabitation ou de voisinage
- ➔ Organiser et permettre la réhabilitation de logements
- ➔ Intervenir sur le champ de l'insertion économique des personnes

## CONDITIONS DE TRAVAIL

L'agent(e) social exerce son activité en liaison avec les autres travailleurs sociaux sous l'autorité d'un(e) responsable de service. Il/elle assure un contact régulier avec les personnes accompagnées et les services sociaux. Il/elle travaille dans un bureau et est amené(e) à se déplacer.

## COMPÉTENCES

- ➔ Connaissance dans l'accompagnement social
- ➔ Qualités relationnelles (écoute, diplomatie, conseil...)
- ➔ Sens des responsabilités et autonomie
- ➔ Sens de la communication
- ➔ Aisance rédactionnelle
- ➔ Capacité à être force de proposition
- ➔ Polyvalence dans l'expertise (sociale, économie domestique, ..)
- ➔ Connaissance de l'environnement institutionnel
- ➔ Connaissance de la réglementation du droit au logement

## DIPLÔMES

L'accès au métier est possible par des formations de niveau Bac+2, Bac+3 et plus. Certains diplômes sont appréciés :

- ➔ Le BTS Economie Sociale et Familiale
- ➔ Le diplôme d'État d'ingénierie sociale
- ➔ Le diplôme de conseiller en économie sociale et familiale
- ➔ Le diplôme de travailleur social

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel d'un(e) agent social est compris entre 1400 € et 2200 €.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le métier étant divisé en quatre échelons, l'agent(e) social peut évoluer au sein de son métier vers le dernier grade et exercer ainsi des fonctions de coordination et d'encadrement de plusieurs agent(e)s. Après des années d'expériences et des formations complémentaires (activités opérationnelles, gestion), il/elle peut évoluer vers une fonction de direction.

# CHARGÉ(E) D'OPÉRATIONS ET/OU D'ÉTUDES

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Responsable de l'animation d'un projet territorial social ou urbain, ce/cette professionnel (le) doit susciter des opérations d'amélioration de l'habitat dans un rôle de médiateur et de conseil auprès des collectivités territoriales.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Réaliser des études, des diagnostics sociaux urbains et techniques
- ➔ Présenter des préconisations d'intervention ou des rapports de synthèse aux commanditaires
- ➔ Prendre en charge la mise en place des opérations
- ➔ Offrir son assistance aux élus en matière de maîtrise d'ouvrage, et préparer les réponses aux appels d'offres
- ➔ Suivre de manière régulière la/les opérations dont il est responsable
- ➔ Conseiller et monter les dossiers de subventions et d'aides pour les particuliers
- ➔ Rédiger les bilans destinés aux partenaires et financeurs
- ➔ Rechercher, estimer, négocier des biens immobiliers à vendre, à louer ou à rénover
- ➔ Suivre administrativement et financièrement les opérations
- ➔ Encadrer une équipe d'opérations
- ➔ Assurer la coordination des acteurs jusqu'au parfait achèvement de l'opération
- ➔ Intervenir sur les aspects énergétiques de la réhabilitation dans la mesure où les opérations groupées tendent à comporter cette problématique au cœur de leurs objectifs.

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Ce/cette professionnel(le) est amené(e) à piloter plusieurs opérations et/ou études en même temps. Sa responsabilité s'étend aux aspects administratifs, financiers, techniques, sociaux, urbanistiques et territoriaux, d'où une certaine polyvalence. Il/elle travaille de manière autonome et est en contact avec une multitude d'interlocuteurs. Son temps est partagé entre travail de bureau et déplacements. Il/elle exerce des fonctions d'encadrement.

## COMPÉTENCES

- ➔ Connaissance en droit de l'urbanisme et de l'environnement
- ➔ Connaissance en politiques locales de l'habitat
- ➔ Connaissance en ingénierie financière
- ➔ Connaissance de base des techniques de construction en réhabilitation
- ➔ Connaissance des dispositifs réglementaires spécifiques (aménagement, construction, réhabilitation, rénovation, efficacité énergétique)
- ➔ Capacité à intégrer les objectifs de financeurs multiples
- ➔ Qualité d'écoute et sens de la négociation
- ➔ Capacité d'analyse
- ➔ Réactivité
- ➔ Disponibilité
- ➔ Sens du contact/communication
- ➔ Sens de l'organisation/coordination

## DIPLÔMES

L'accès au métier est facilité par des diplômes de niveau Bac +2 à Bac+5.

- ➔ Master des Instituts d'urbanisme
- ➔ BTS profession immobilière
- ➔ Licence pro métiers de l'immobilier
- ➔ le DEFA

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel d'un(e) chargé(e) d'opérations et d'études est compris entre 1700 € et 2200 €.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Après plusieurs années d'exercice, le/la chargé(e) d'opérations et/ou d'études peut évoluer vers le poste de chef de services études, ou de chef d'agence, voire après des années d'expériences, au poste de direction.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Ce/cette professionnel(le) a en charge d'instruire et monter les dossiers de demande de financements de façon fiable et aboutie dans un rôle de conseil aux personnes. Il/elle assure l'accueil des demandeurs au siège de l'organisme ou dans toute agence ou permanence.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Accueillir et orienter les particuliers, propriétaires occupants, bailleurs ou syndicats dans leur demande de renseignements, de travaux ou de logements
- ➔ Instruire le dossier de demande de subventions en récupérant les pièces justificatives
- ➔ Informer le demandeur ou les entreprises de la possibilité de lancer les travaux
- ➔ Assurer les relations entre l'organisme financeur et le demandeur et le suivi des dossiers jusqu'à la clôture
- ➔ Dresser des bilans
- ➔ Analyser les besoins de la clientèle
- ➔ Rechercher des financements adaptés au projet du client
- ➔ Vérifier que les conditions d'éligibilité sont bien remplies
- ➔ Monter/déposer les dossiers de financement

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le/la conseiller(e) habitat travaille en bureau avec des horaires fixes et réguliers. Il/elle réalise des permanences physiques et téléphoniques au siège ou dans le secteur géographique qui lui est attribué. En contact avec des interlocuteurs différents, il/elle assure un rôle d'interface entre les organismes financeurs, les services sociaux et autres spécialistes et les demandeurs. Ses dossiers sont donc gérés à différents stades d'avancement.

## COMPÉTENCES

- ➔ Qualités relationnelles : écoute, disponibilité, conseil
- ➔ Compétences informatiques
- ➔ Sens de l'organisation
- ➔ Capacité d'analyse et de synthèse
- ➔ Connaissance des prestations et conditions d'octroi
- ➔ Connaissance de la réglementation du financement du logement et de la fiscalité des travaux

## DIPLÔMES

Des diplômes de niveau Bac à Bac+3 facilitent l'accès au métier. Sont appréciés :

- ➔ BTS profession immobilière
- ➔ BTS en économie sociale et familiale
- ➔ Licence en matière immobilière et/ou financière

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel moyen d'un(e) conseiller(e) habitat est compris entre 1335 € et 1900 €.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le métier étant divisé en quatre échelons, le/la conseiller(e) habitat peut d'abord évoluer au sein de son métier vers les plus hauts postes hiérarchiques (échelon 4) et ensuite, éventuellement, évoluer vers les filières techniques ou gestion immobilière moyennant des formations complémentaires.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Ce/cette professionnel(le) examine la faisabilité technique du projet d'amélioration de l'habitat. Il/elle suit et pilote sa réalisation et contrôle la qualité et la conformité des travaux effectués.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Assurer la gestion technique des dossiers traités par le/la conseiller(e) habitat ou le/la chargé(e) d'opérations et d'études, le cas échéant le/la monteur(teuse) d'opérations
- ➔ Assurer les visites techniques permettant de compléter les dossiers de demande de financement
- ➔ Effectuer les relevés avant travaux, examiner la faisabilité technique du projet en tenant compte du budget des personnes
- ➔ Récupérer les devis et conseiller le propriétaire sur le choix des artisans
- ➔ Produire le document technique (plan du projet, estimation des travaux) nécessaire à la demande de financement
- ➔ Tenir des permanences (OPAH, PST...) et informer les personnes sur les activités du PACT
- ➔ Produire des expertises : diagnostic d'immeuble, estimation du bâti, diagnostic en matière énergétique...
- ➔ Suivre les travaux d'amélioration de l'habitat ou de maintien à domicile simples
- ➔ Conseiller les élus sur les projets communaux (opérations façades, aménagements de locaux désaffectés...) d'un point de vue technique, avec une approche des coûts
- ➔ Suivre l'avancée des travaux
- ➔ Assurer la liaison entre le demandeur et le/la conseiller(e) habitat ou le/la chargé(e) d'opérations et d'études

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le métier s'exerce dans un bureau avec des déplacements fréquents sur le terrain d'où la possibilité d'horaires irréguliers.

L'activité implique, par ailleurs, des contacts fréquents avec des partenaires multiples

## COMPÉTENCES

- ➔ Sens de l'organisation (gestion du temps...)
- ➔ Réactivité
- ➔ Capacité d'analyse et de synthèse
- ➔ Esprit d'équipe
- ➔ Sens du contact
- ➔ Connaissances de l'environnement immobilier et bâti
- ➔ Compétences en gestion de projet
- ➔ Rigueur et précision

## DIPLÔMES

Le métier est accessible à partir de formations de niveau Bac+2, Bac+3 dans le domaine du bâtiment et du génie civil.

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel d'un(e) conseiller(e) technique est compris entre 1600 € et 2200 €.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Après plusieurs années d'exercice et des fonctions d'encadrement et d'animation d'équipe, le/la conseiller(e) technique peut évoluer vers le poste d'agent de maîtrise puis ensuite de cadre.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la monteur(euse) d'opérations immobilières produit une offre de logements destinés aux familles en difficulté, négocie les opérations immobilières en s'assurant de leur rentabilité et de la qualité des travaux entrepris lors de l'acquisition-amélioration.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Réaliser des études financières en vue d'opérations locatives et d'acquisition par le PACT de logements destinés à la gestion locative
- ➔ Monter les dossiers d'acquisitions immobilières en tenant compte des charges d'acquisition et de fonctionnement
- ➔ Déclencher, après accord de sa hiérarchie et des partenaires, la procédure d'acquisition et le démarrage des travaux
- ➔ Gérer l'ensemble du dossier jusqu'à l'attribution des logements
- ➔ Assurer les relations avec les services municipaux, les entreprises et les architectes, organismes financeurs et les agences immobilières
- ➔ Analyser les opportunités d'opérations et évaluer leur faisabilité technique, financière
- ➔ Assurer le montage technique, administratif et financier des opérations
- ➔ Assurer le suivi et la coordination des travaux jusqu'à la réception du chantier et la mise en service des immeubles, en lien avec le service technique
- ➔ Travailler en partenariat avec de nombreux intervenants extérieurs (sous-traitants, élus locaux, ANAH, DDE, cabinets d'études, CDC, autres financeurs...)
- ➔ Encadrer et diriger une équipe le cas échéant

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le/la monteur(euse) d'opérations immobilières est en constante relation avec les services sociaux, techniques, de gestion locative adaptée et de comptabilité du PACT et est également en interaction avec des intervenants variés : architectes, administrations, banques, élus, gestionnaires. Il/elle travaille en bureau mais effectue de nombreux déplacements. Il/elle travaille sur divers types de

programmes (acquisition - réhabilitation) notamment les logements collectifs. Il/elle travaille généralement seul(e) de manière autonome mais peut aussi collaborer avec une équipe restreinte pour ce qui est de l'encadrement.

## COMPÉTENCES

- ➔ Compétences, juridiques, financières et techniques
- ➔ Rigueur
- ➔ Sens de l'organisation
- ➔ Capacité à gérer plusieurs programmes à la fois
- ➔ Sens des responsabilités
- ➔ Esprit d'équipe
- ➔ Capacité à travailler en partenariat

## DIPLÔMES

L'accès est possible à partir de formations de niveau Bac+4 ou Bac+5 et d'une expérience significative dans le domaine de la recherche foncière immobilière. Les principales formations sont :

- ➔ Les diplômes d'école de commerce ou d'école d'ingénieurs en aménagement technique du bâtiment en urbanisme (ponts et chaussée, ESTP)
- ➔ Les masters 2 professionnels en ingénierie immobilière, en droit de l'immobilier, droit de l'urbanisme de la construction
- ➔ Les mastères spécialisés maîtrise d'ouvrage et gestion immobilière (ESTP)

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel d'un(e) monteur(euse) d'opérations immobilières est compris entre 1900 € et 2191€.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Plusieurs années et diverses expériences significatives sur des dossiers à hautes responsabilités sont indispensables pour acquérir le statut de monteur(euse) d'opérations immobilières confirmé(e). Ensuite le/la professionnel(le) pourra accéder au poste de responsable ou de directeur(trice) d'opérations immobilières, ou du développement de l'offre de logements...

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la responsable de gestion immobilière veille à l'entretien du parc locatif (patrimoine en propre ou en gestion), développe l'offre de logement et suit la gestion locative de ces logements ou immeubles. Il/elle dirige l'activité des collaborateurs placés sous sa responsabilité.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Assurer la gestion et l'entretien du parc immobilier du PACT (patrimoine propre ou en gestion)
- ➔ Informer le/la monteur(euse) d'opérations ou le service technique des besoins et des particularités des futurs locataires
- ➔ Émettre des propositions en matière de production et de gestion de logements d'insertion ou sociaux (logement temporaire, centre d'hébergement...)
- ➔ Réceptionner et attribuer les logements en fonction des dossiers de demande de logement
- ➔ Recevoir les familles afin de conclure un contrat de location
- ➔ Veiller au bon déroulement du quittancement et de l'encaissement des loyers
- ➔ Animer une équipe ou assurer la responsabilité d'un service et assurer l'interface nécessaire à une gestion locative adaptée

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le/la responsable de gestion immobilière exerce son activité en bureau avec des horaires fixes et réguliers la plupart du temps. Il/elle est aussi amené(e) à réaliser des déplacements fréquents. Il/elle est en constante relation avec des collaborateurs internes et des partenaires extérieurs.

## COMPÉTENCES

- ➔ Techniques de management
- ➔ Sens stratégique et aptitude à la négociation
- ➔ Sens des responsabilités
- ➔ Capacité d'adaptation et d'anticipation
- ➔ Capacité à être force de proposition
- ➔ Compétences financière, réglementaire, administrative et technique
- ➔ Sens de l'organisation

## DIPLÔMES

L'accès direct au métier est possible à partir de formations supérieures de niveau Bac+4 à Bac+5 en droit, urbanisme, techniques du bâtiment, économie et gestion.

Le diplôme du master professionnel de management des services immobiliers est apprécié.

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel d'un(e) responsable de gestion immobilière est compris entre 2191 € et 2362 €.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le métier de responsable de gestion immobilière est un des plus hauts postes hiérarchique de la branche. Il fait donc partie des métiers vers lesquels on évolue. Les perspectives de carrière sont néanmoins possible notamment vers la responsabilité de gestion de parcs locatifs plus conséquents.

Le métier peut aussi conduire à exercer la responsabilité de direction de l'activité d'une structure dédiée à la gestion locative.

# 3

## 3.6 LES MÉTIERS CLÉS DE LA BRANCHE DES MISSIONS LOCALES ET PAIO

CHARGÉ(E) DE PROJET .....	P.60
CHARGÉ(E) D'ACCUEIL .....	P.61
CONSEILLER(E) .....	P.62
RESPONSABLE DE SECTEUR.....	P.63

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la chargé(e) de projet intervient en amont de l'insertion sociale et professionnelle. Il/elle est responsable de la mise en œuvre de missions spécifiques : lutte contre les discriminations, formation, orientation, accompagnement. Il/elle aide à résoudre des problèmes à finalité professionnelle. Bien qu'il/elle ait des attributions similaires à celles des conseillers(ères), son champ d'action est plus large. Seules les missions spécifiques du/de la chargé(e) de projet seront donc détaillées.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Représenter la structure en apportant une contribution technique
- ➔ Construire, développer un réseau de partenaires extérieurs
- ➔ Outiller l'activité d'insertion
- ➔ Concevoir et piloter des projets
- ➔ Conduire un projet
- ➔ Aider à l'élaboration des projets d'orientations
- ➔ Participer à l'élaboration de plans et d'actions de communication
- ➔ Assurer la mise en œuvre technique de la communication

## CONDITIONS DE TRAVAIL

L'activité s'effectue principalement dans les locaux de la mission locale. Les horaires sont réguliers : fixes et en semaine. Le/la chargé(e) de projet peut se spécialiser sur un domaine spécifique ce qui ne l'empêche pas de pouvoir travailler en équipe notamment avec d'autres chargé(e)s de projet et des conseillers(ères).

Des déplacements liés à la construction d'un réseau de partenaires et à la négociation font partie de l'exercice de la fonction.

## COMPÉTENCES

- ➔ Capacité d'analyse et de synthèse
- ➔ Méthode d'élaboration de projet professionnel
- ➔ Connaissances dans la conduite de projet
- ➔ Esprit d'équipe
- ➔ Pédagogie
- ➔ Connaissances des données administratives et socio-économiques liées à l'emploi
- ➔ Connaissances en droit du travail
- ➔ Aisance rédactionnelle
- ➔ Qualités relationnelles
- ➔ Sens de la communication
- ➔ Maîtrise des outils bureautiques

## DIPLÔMES

Le métier est accessible par la possession de certaines compétences (cf. item compétences). L'obtention d'un diplôme de niveau I ou II est souhaitable mais pas obligatoire. Une licence ou une maîtrise dans le domaine de la gestion des ressources humaines, spécialités emploi, formation, insertion professionnelle...sont particulièrement appréciées.

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel minimum d'un(e) chargé(e) de projet est de 2152,98 € au 1/1/11 et 2196,70 € à partir du 1/7/11.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Après plusieurs années de pratique, le/la chargé(e) de projet peut exercer des fonctions d'encadrement et évoluer vers le poste de responsable de secteur.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la chargé(e) d'accueil anime et organise un espace d'accueil et d'information. Il/elle accueille le public, l'écoute et recueille sa demande, l'informe et le dirige.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Accueillir, renseigner et informer le public sur les services de la mission locale en face à face ou au standard téléphonique
- ➔ Animer et organiser l'espace d'accueil et d'information
- ➔ Mettre à jour les outils logistiques
- ➔ Effectuer des tâches administratives de base
- ➔ Gérer les rendez-vous d'un(e) conseiller(e) en insertion socio-professionnelle
- ➔ Actualiser l'affichage, les informations mises à la disposition du public

## CONDITIONS DE TRAVAIL

L'activité s'exerce en relation avec différents services et en contact avec le public.

L'aspect relationnel est une caractéristique de la fonction. Il s'agit d'un emploi sédentaire à horaire régulier. Le/la chargé(e) d'accueil est amené(e) à travailler en équipe avec les conseiller(e)s emploi-formation notamment en ce qui concerne la gestion du planning. Une activité de secrétariat vient donc compléter la fonction première du/de la chargé(e) d'accueil.

## COMPÉTENCES

- ➔ Sens de l'accueil
- ➔ Disponibilité
- ➔ Esprit d'équipe
- ➔ Bon relationnel
- ➔ Maîtrise des outils bureautiques
- ➔ Bonne communication
- ➔ Bonne présentation

## DIPLÔMES

Le métier est accessible par la possession des compétences inhérentes au poste (cf. item compétences). Un diplôme de niveau IV à V dans le secteur des services, de l'assistantat d'entreprise et de l'accueil est souhaitable mais pas obligatoire. Une expérience professionnelle dans le secteur, sans diplôme, particulier peut permettre d'accéder à l'emploi. Les principaux diplômes et formations sont :

- ➔ Le Titre Professionnel (TP) Agent d'accueil et d'information
- ➔ Le BEP Accueil et secrétariat
- ➔ Le BAC PRO Services (accueil, assistance, conseil)

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel minimum d'un(e) chargé(e) d'accueil est de 1537 € au 1/1/11 et 1544 € à partir du 1/7/11.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Après plusieurs années d'expérience, le/la chargé(e) d'accueil peut accroître ses compétences et évoluer vers le poste de chargé(e) de documentation voire même de chargé(e) d'information et de communication.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la conseiller(e) aide à résoudre des problèmes à finalité professionnelle. Il/elle conseille et propose des actions d'accompagnement professionnel afin de favoriser l'emploi et l'insertion. Il/elle informe et aide les personnes à effectuer des choix et à prendre des décisions raisonnées.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Recevoir le public en entretien
- ➔ Établir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu
- ➔ Informer et aider l'orientation du public cible
- ➔ Accompagner l'élaboration du parcours d'insertion
- ➔ Coopérer avec des partenaires extérieurs
- ➔ Assurer une veille sur l'activité d'insertion
- ➔ Assurer un suivi administratif

## CONDITIONS DE TRAVAIL

L'activité s'effectue principalement au sein de la structure. Cependant, le/la conseiller(e) peut être amené(e) à se déplacer (dans une entreprise ou chez un partenaire) dans une zone géographique déterminée. Les déplacements peuvent donc être réguliers.

Le métier s'exerce en général sous la forme d'une relation bilatérale, mais évolue de plus en plus dans un travail d'équipe tant à l'intérieur de la structure (équipe professionnelle : chargé(e) d'accueil, chargé(e) de projet...) qu'à l'extérieur (travail institutionnel, relation avec les partenaires).

## COMPÉTENCES

- ➔ Capacité d'analyse
- ➔ Connaissances de base en droit du travail
- ➔ Méthodes d'élaboration de projet professionnel
- ➔ Technique de conduite d'entretien
- ➔ Connaissances des données administratives et socio-économiques liées à l'emploi
- ➔ Disponibilité
- ➔ Écoute
- ➔ Capacité à activer ou réactiver les motivations des personnes
- ➔ Esprit d'équipe
- ➔ Pédagogie

## DIPLÔMES

Il n'existe pas de formation spécifique à ce métier. Toutefois un niveau minimum de Bac à Bac +3 est souhaitable mais pas obligatoire. Cet emploi est donc accessible à partir d'un BTS ou d'un DUT en sciences humaines, économiques, sociales. Certains diplômes de chargé(e) ou de conseiller(e) d'insertion permettent d'accéder à l'emploi :

- ➔ Le TP (titre professionnel) Conseiller(e) en insertion professionnelle
- ➔ Le TP Chargé d'Accompagnement Social et Professionnel
- ➔ Une Licence Professionnelle Gestion des ressources humaines spécialisée dans l'insertion, l'accompagnement et la formation.

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel minimum d'un(e) conseiller(e) est compris entre 1749 € et 1949 € au 1/1/11 et entre 1758 € et 1958 € à partir du 1/7/11.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Après plusieurs années d'expérience, le/la conseiller(e) peut évoluer vers le poste de conseiller(e) référent(e) et même viser le poste de chargé(e) de projet.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la responsable de secteur occupe le premier niveau d'encadrement de la structure. Outre ses fonctions de représentation et d'évaluation, il/elle participe à l'élaboration des orientations de sa structure, développe les relations extérieures et prend part à la politique de communication.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Représenter la structure dans le cadre de ses orientations politiques
- ➔ Représenter la structure en apportant une contribution technique
- ➔ Animer des réunions techniques
- ➔ Construire, développer un réseau de partenaires extérieurs
- ➔ Élaborer et piloter des projets de changement, et des projets institutionnels
- ➔ Aider à l'élaboration des orientations
- ➔ Animer et coordonner une équipe
- ➔ Participer à l'élaboration de supports de communication

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le/la responsable de secteur exerce sous la responsabilité d'un(e) supérieur(e) hiérarchique. L'emploi requiert une grande disponibilité et implique des déplacements. La dimension relationnelle s'exerce à plusieurs niveaux : au sein de la structure avec l'animation d'équipe et l'évaluation du personnel, sur le plan de la représentativité avec le développement d'un réseau de partenaires extérieurs.

L'activité s'effectue la plupart du temps dans les missions locales avec des horaires réguliers.

## COMPÉTENCES

- ➔ Capacité d'analyse et de synthèse
- ➔ Sens de la communication
- ➔ Créativité
- ➔ Capacités à prendre des décisions
- ➔ Sens de l'organisation
- ➔ Motivation
- ➔ Patience
- ➔ Dynamisme
- ➔ Pédagogie
- ➔ Écoute
- ➔ Compétences en matière de gestion d'équipe

## DIPLÔMES

Formations de niveaux II à I (de Bac+3 à Bac+5) en sciences humaines, psychologie, droit... complétées par une expérience professionnelle confirmée. La connaissance du milieu constitue un atout supplémentaire. Une licence ou un master de Gestion de ressources humaines spécialisées dans l'insertion, l'accompagnement, la formation sont souhaitables mais pas obligatoires.

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel d'un(e) responsable de secteur est compris entre 2407 € et 2672 €.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Après plusieurs années d'exercice, le/la responsable de secteur peut élargir sa fonction d'encadrement et évoluer vers le poste de directeur(trice).

# 3

## 3.7 LES MÉTIERS CLÉS DE LA BRANCHE DE LA MUTUALITÉ

ACTUAIRE .....	P.65
ANIMATEUR(TRICE) DE PRÉVENTION.....	P.66
ASSISTANT(E) DENTAIRE .....	P.67
AUDIOPROTHÉSISTE .....	P.68
CONCEPTEUR(TRICE) TECHNIQUE DE PRODUIT.....	P.69
CONSEILLER(E) MUTUALISTE (PARTICULIERS).....	P.70
CONSEILLER(E) MUTUALISTE (ENTREPRISES).....	P.71
GESTIONNAIRE SANTÉ .....	P.72
SPÉCIALISTE SANTÉ/PRÉVOYANCE .....	P.73
TÉLÉCONSEILLER(E).....	P.74

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

L'actuaire est chargé(e) d'évaluer les risques techniques existants et futurs afin d'aider aux décisions sur un périmètre dédié, dans le cadre des obligations réglementaires et du respect des équilibres financiers de la Mutuelle. Ainsi, il/elle assure l'équilibre de la tarification des produits et contrats collectifs ; il/elle est garant(e) de la conformité des contrats.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Contribuer à la construction budgétaire
- ➔ Concevoir et réaliser des études statistiques, financières et actuarielles
- ➔ Réaliser et analyser des études en appréciant les risques, calculant les provisions, surveillant les portefeuilles d'adhérents et en participant à la constitution du rapport de solvabilité et à la gestion actif-passif
- ➔ Contribuer ou réaliser des pièces contractuelles
- ➔ Émettre des recommandations techniques lors de la définition de nouvelles offres en lien avec les autres directions garantissant le niveau de rentabilité souhaité
- ➔ Proposer des solutions de tarifs suite à des orientations budgétaires et politiques
- ➔ Apporter une assistance méthodologique aux autres membres du secteur actuariat
- ➔ Contribuer par son expertise à des projets transversaux

## CONDITIONS DE TRAVAIL

L'actuaire est amené(e) à travailler avec des interlocuteurs diversifiés en interne et avec des partenaires externes.

## COMPÉTENCES

- ➔ Maîtriser les techniques statistiques et les principes mathématiques
- ➔ Connaître les métiers de l'assurance de personnes
- ➔ Maîtriser les techniques assurantielles
- ➔ Maîtriser les logiciels métier
- ➔ Détecter à la lecture du contrat tous les risques et non-conformité
- ➔ Développer un argumentaire afin de négocier
- ➔ Suivre une méthodologie précise d'étude et suivre un échéancier
- ➔ Mener une analyse statistique

- ➔ Déterminer le tarif et niveau de garantie conciliant au mieux les intérêts de rentabilité et développement commercial du produit
- ➔ Produire tous les comptes techniques et les états réglementaires dans les délais impartis et les normes en vigueur
- ➔ Synthétiser les données et structurer des préconisations
- ➔ Savoir élaborer les documents de reporting et les commenter
- ➔ Contribuer à l'ORSA (Own Risk and Solvency Assessment) ou savoir gérer le cas échéant les modèles internes

## DIPLÔMES

- ➔ Diplôme de niveau Bac+5/6 (master professionnel spécialité actuariat, DU actuaire, diplôme d'école de commerce, ...) et posséder un solide bagage en mathématiques et statistiques ; une expérience confirmée en assurance de personnes est requise dans certaines mutuelles
- ➔ Le titre d'actuaire délivré par l'Institut des Actuaires Français peut être obtenu en formation initiale (ISFA, ULP, ...), en formation continue (CHEA, CNAM, Collège des Ingénieurs) ou par le biais de filières spécialisées (ENSAE, ISUP, ESSEC).

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel d'un(e) actuaire débutant(e) est compris entre 3100 € et 3 500 € (information ONISEP).

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Filières naturelles d'évolution :

- ➔ Responsable technique assurance
- ➔ Directeur technique assurance

# ANIMATEUR(TRICE) DE PRÉVENTION

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

L'animateur(trice) de prévention et promotion de la santé développe un ensemble d'actions d'animation et de communication visant à préserver la santé des adhérents et de tout public.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Rencontrer suivant un programme et des priorités définis par son responsable, les personnes, entreprises ou institutions du territoire de la Mutuelle
- ➔ Les informer sur les meilleures attitudes à adopter pour préserver sa santé
- ➔ Décliner son action sous la forme d'ateliers, de formations, d'opérations événementielles ou encore de visites
- ➔ Coopérer à des projets de prévention avec les autres acteurs institutionnels

## CONDITIONS DE TRAVAIL

L'animateur(trice) de prévention travaille au sein d'équipes de prévention de santé, avec des déplacements fréquents et des horaires atypiques.

Particularité dans le secteur mutualiste :

- ➔ Directement en lien avec les finalités de la Mutualité, ce métier est emblématique de l'action du secteur. À ce titre, l'animateur(trice) porte non seulement des messages sur la prévention et l'éducation, mais aussi sur les valeurs des mutuelles.
- ➔ Son activité se développe suivant des plans d'actions régionaux pluriannuels inscrits dans les axes stratégiques définis dans un cadre fédéral.

## COMPÉTENCES

- ➔ Connaître les principaux sujets de la prévention de santé :
  - Accidents de la vie courante
  - Hygiène de vie
  - Nutrition et activité physique
  - Addictions
  - Maladies cardiovasculaires
  - Médicaments
  - Vaccination
  - Audition et vision
  - Stress au travail et risques psychosociaux
  - Sexualité
  - Suicide
  - ...

- ➔ Savoir organiser des cycles de conférences, des visites etc... en fonction du programme d'action de la Mutuelle
- ➔ Savoir décliner les sujets sur des supports divers (rédaction papier, Powerpoint, vidéo, Internet)
- ➔ Savoir trouver les canaux les plus adaptés en fonction des publics (exemple : jeux, concerts, pièces de théâtre)
- ➔ Savoir démultiplier l'action de prévention en formant des relais (tels que parents, associations locales, enseignants)
- ➔ Savoir gérer des projets
- ➔ Être en mesure de participer aux réponses à des appels à projet en étant innovant
- ➔ Avoir des facilités de prise de parole en public et savoir convaincre
- ➔ Savoir exposer, donner des conférences, échanger sur les différents sujets de la prévention avec des publics variés
- ➔ Savoir coopérer avec des animateurs ou professionnels de santé de la mutuelle ou d'autres institutions

## DIPLÔMES

- ➔ Niveau Bac+2 : BTS Hygiène et sécurité, DUT HSE, DEUST HE...
- ➔ Pour le niveau responsable : DEI ou formations complémentaires (INPES, INRS...)

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel d'un(e) animateur(trice) de prévention débutant(e) est compris entre 1 400 € et 2 300 € (information ONISEP).

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Filières naturelles d'évolution :

- ➔ Responsable Prévention, promotion de la santé
- ➔ Concepteur de projets ou de campagnes de promotion

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

L'assistant(e) dentaire remplit une double fonction de secrétariat et de gestion d'un côté, d'aide technique et matérielle au chirurgien-dentiste lors des interventions dites « au fauteuil » de l'autre côté. Soumis(e) au secret médical, il/elle exerce son activité sous la responsabilité du praticien et du responsable du site ou du centre de soins. Il/elle est soumis(e) au secret professionnel, et tenu(e) de respecter les mêmes règles déontologiques que le praticien.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Accueillir les patients/clients et gérer les rendez-vous
- ➔ Initier, renseigner et suivre les dossiers des patients/clients
- ➔ Préparer les actes en amont ou en aval du traitement dentaire (dossiers, relations avec les partenaires)
- ➔ Installer le patient et préparer les plateaux
- ➔ Assister le praticien au fauteuil
- ➔ Suivre les travaux de prothèse
- ➔ Nettoyer, ranger le matériel, le stériliser
- ➔ Gérer les stocks du cabinet ou du centre, assurer le rangement et superviser le nettoyage

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Les horaires sont adaptés à ceux des praticiens.

Souvent dans un centre de soins dentaires, l'assistant(e) travaille pour plusieurs praticiens et parfois sous la responsabilité d'un(e) directeur(trice) de centre ou du réseau dentaire.

L'exercice est moins isolé qu'en libéral.

## COMPÉTENCES

- ➔ Connaître et savoir appliquer les règles de la radioprotection
- ➔ Maîtriser les matières enseignées dans les 10 modules du certificat :
  - Manipulation et stérilisation des instruments
  - Organisation des rendez-vous et accueil
  - Radiologie
  - Montage et suivi des dossiers et feuille de soins
  - Informatique
  - Travail à 4 mains
  - Assistance technique aux travaux prothétiques
  - Suivi administratif travaux prothétiques
  - Gestion des stocks
  - Urgences

- ➔ Savoir organiser les rendez-vous et l'accueil
- ➔ Savoir préparer et manipuler les instruments
- ➔ Savoir travailler à quatre mains
- ➔ Savoir utiliser les logiciels de la profession et les relations dématérialisées avec les organismes de protection sociale
- ➔ Savoir réagir en cas d'urgences et de besoins de premiers secours
- ➔ Savoir répondre aux questions des patients en les orientant sur des sites spécialisés
- ➔ Savoir éditer et expliquer des devis, les factures, les modes de prise en charge et reste à charge
- ➔ Assister les praticiens dans la gestion de leurs fichiers et paramètres informatiques (archivage, mises à jour...)
- ➔ Savoir gérer des rendez-vous avec téléphone, SMS, mail et internet
- ➔ Savoir appliquer les normes et prescriptions hygiène et qualité
- ➔ Savoir gérer les relations avec les prothésistes et les autres fournisseurs
- ➔ Savoir gérer le stress des patients, participer à leur éducation bucco-dentaire

## DIPLÔMES

- ➔ Certificat de qualification homologué au niveau Bac et inscrit au RNCP, devenu obligatoire (niveau IV)
- ➔ Formation en alternance (surtout en contrat de professionnalisation) et ouvert à la VAE.

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel d'un(e) assistant(e) dentaire débutant(e) avoisine les 1 500 € (information ONISEP).

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Filières naturelles d'évolution :

- ➔ Assistant(e) du prothésiste
- ➔ Responsable d'une équipe d'assistants dentaires
- ➔ Commercial(e) de laboratoire ou de fournisseur d'instruments
- ➔ Infirmier(e)

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

L'audioprothésiste est un(e) professionnel(le) de santé qui intervient auprès de patients présentant un trouble de l'audition ou de l'intelligibilité nécessitant une correction auditive, quelque soit le degré de sévérité de ce trouble et l'âge d'apparition de ce trouble. Il/elle intervient également auprès de personnes souffrant d'acouphènes et d'hyperacousie.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Recueillir les informations (par entretien et évaluations) en vue de déterminer la situation audiologique du patient
- ➔ Conseiller et informer le patient, l'aider à choisir une démarche d'appareillage
- ➔ Préparer l'appareil
- ➔ Adapter et effectuer un contrôle d'efficacité immédiate
- ➔ Délivrer l'appareil
- ➔ Effectuer l'éducation prothétique du patient
- ➔ Suivre le patient, le conseiller personnellement sur les aides techniques et la maintenance de l'appareil
- ➔ Organiser les activités (achats, gestion des dossiers client...)
- ➔ Gérer le matériel du centre
- ➔ Assure la veille professionnelle dans son domaine
- ➔ Participer à la formation et à l'information des actuels et futur(e)s professionnel(le)s

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le métier s'exerce en laboratoire, en magasin d'optique ou dans un centre spécialisé

Le travail s'effectue en général dans un magasin ou un centre rattaché éventuellement à un pôle de santé mutualiste ou à un réseau de soins. L'audioprothésiste est rattaché(e) à un(e) responsable de la filière audio ou de la filière optique/audio. Ce(tte) dernier(e) assurant les fonctions de management d'activité, de reporting et de gestion des stocks, des commandes et de facturation. En cas de délégation, c'est l'audioprothésiste qui assure ces tâches, ce qui peut le/la préparer au management de l'ensemble de la filière.

## COMPÉTENCES

- ➔ Maîtriser les matières enseignées dans la formation du diplôme d'État :
  - la physique et en particulier l'acoustique
  - l'audiologie et l'otologie
  - techniques de l'audioprothèse ...

- ➔ Connaître les règles de prise en charge des appareils
- ➔ Connaître l'organisation et la mise à jour d'un dossier patient
- ➔ Savoir réaliser des bilans anatomiques et otoscopiques
- ➔ Savoir effectuer une audiométrie tonale et locale
- ➔ Savoir choisir les moyens technologiques susceptibles de répondre aux besoins du patient
- ➔ Savoir commander les éléments constitutifs de l'appareil
- ➔ Savoir réaliser des embouts et des coques
- ➔ Savoir préregler, assembler les éléments constitutifs de l'appareil
- ➔ Savoir adapter la prothèse avec le patient
- ➔ Savoir entretenir, renouveler ou remplacer des éléments de l'appareil
- ➔ Savoir entretenir les outils de travail et les équipements
- ➔ Savoir expliquer le trouble auditif et son impact sur la vie de la personne
- ➔ Savoir expliquer les bénéfices et les contraintes ou limites liés à l'appareillage auditif
- ➔ Savoir informer sur le processus d'appareillage, sur la prise en charge de la prothèse auditive
- ➔ Savoir gérer les relations avec les médecins traitants, les orthophonistes et les médecins des organismes de remboursement
- ➔ Savoir conseiller les patients, participer à leur éducation auditive
- ➔ Maîtrise de l'outil informatique
- ➔ Sens de la précision
- ➔ Qualités relationnelles (tolérance, patience, psychologie)
- ➔ Fibre commerciale

## DIPLÔMES

Diplôme d'État, qui se prépare en 3 ans (niveau III, avec discussions en cours au Ministère de la Santé pour le faire passer au niveau II dans le cadre du LMD).

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel d'un(e) audioprothésiste débutant(e) est compris entre 1 500 € et 2 000 € (information ONISEP).

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Filières naturelles d'évolution :

- ➔ Responsable d'une équipe
- ➔ Responsable de filière

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

En véritable coordinateur, le/la concepteur(trice) technique s'appuie sur l'expertise de ses collègues pour que ses propositions de nouveaux produits voient le jour. Il/elle doit imaginer un produit et le rendre commercialisable.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Définir avec exactitude un projet (Exemple : nouvelle offre de garantie)
- ➔ Élaborer un concept original répondant aux besoins émergents et respectant la réglementation
- ➔ Confronter le projet à l'avis de ses collègues
- ➔ Présenter le projet auprès des différents services de la Mutuelle
- ➔ Respecter les délais de mise sur le marché
- ➔ Réaménager une offre déjà existante
- ➔ Suivre l'évolution du produit (réalisation de tableaux de bord)

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans un secteur intellectuellement stimulant, technique, et innovant, le/la concepteur(trice) technique de produit effectue un travail d'équipe permanent axé sur la collaboration avec ses collègues. Il/elle est au contact des différents métiers du secteur (actuaire, responsable marketing, téléconseiller(e)...). Il/elle réalise ses missions en étant rattaché(e) à la direction du développement.

## COMPÉTENCES

- ➔ Esprit d'analyse et de synthèse
- ➔ Bonne connaissance de son environnement (juridique, technique...)
- ➔ Capacité de réaction
- ➔ Capacité à travailler en équipe
- ➔ Qualités relationnelles
- ➔ Anticipation
- ➔ Autonomie
- ➔ Sens de l'organisation

## DIPLÔMES

Diplômes de niveau Bac+2 (BTS, DUT) à Bac+5 (master pro, diplôme d'école de commerce)

## RÉMUNÉRATION

Information non communiquée.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Après plusieurs années d'exercice, le/la professionnel(le) peut exercer des fonctions d'encadrement et devenir ainsi responsable technique produits.

# CONSEILLER(E) MUTUALISTE (PARTICULIERS)

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la conseiller(e) mutualiste est chargé(e) de conseiller, mener des actions de prospection, promouvoir la gamme de produits, de prestations et de services (complémentaire santé, prévoyance, épargne, retraite, ...) auprès d'une clientèle de particuliers en réalisant des études spécifiques et un suivi de ses clients. Il/elle contribue à la valorisation de l'image de l'entreprise mutualiste auprès de ses interlocuteurs et partenaires et au développement du chiffre d'affaires santé/prévoyance.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Fidéliser les adhérents
- ➔ Promouvoir les prestations et les services de sa mutuelle
- ➔ Proposer des produits adaptés à chaque client
- ➔ Assurer le reporting sur son activité auprès de sa hiérarchie

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le/la conseiller(e) peut être amené(e) ponctuellement à se déplacer en clientèle.

## COMPÉTENCES

- ➔ Connaître l'organisation de la Mutuelle et son environnement économique
- ➔ Connaître les systèmes de protection sociale, l'assurance maladie, la prévoyance
- ➔ Connaître les produits de la Mutuelle et les publics cibles
- ➔ Connaître l'organisation et les activités de la Mutuelle
- ➔ Connaître les valeurs mutualistes
- ➔ Maîtriser les techniques de vente
- ➔ Avoir une certaine connaissance de l'offre de la concurrence
- ➔ Maîtriser les différents applicatifs informatiques spécifiques et outils bureautiques
- ➔ Maîtriser les indicateurs des analyses de vente
- ➔ Savoir valoriser l'image de l'entreprise mutualiste auprès des adhérents, prospects, professionnels de santé
- ➔ Prendre en compte la réglementation dans les activités de vente et de conseil
- ➔ Mesurer les risques liés aux conseils donnés pour le client et pour la Mutuelle

- ➔ Mettre en œuvre les règles et procédures définies par l'entreprise
- ➔ Utiliser et renseigner la base de données adhérents et prospects
- ➔ Savoir gérer son temps et planifier ses différentes activités
- ➔ Organiser son activité commerciale
- ➔ Savoir expliquer les résultats des ventes et justifier les écarts à sa hiérarchie
- ➔ Proposer un produit ou un service adapté à la situation de l'adhérent ou du prospect et argumenter sa proposition
- ➔ Négocier les termes contractuels du service proposé
- ➔ Gérer les tensions d'une relation commerciale
- ➔ Réaliser des entretiens téléphoniques structurés selon l'objectif à atteindre
- ➔ Conduire des entretiens commerciaux en concluant par des ventes
- ➔ Réussir à fidéliser sa clientèle ou à prospecter par la qualité de sa relation commerciale

## DIPLÔMES

- ➔ De niveau Bac +2 ou expérience équivalente
- ➔ Possibilité d'accès avec un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) Conseiller mutualiste accessible à l'issue de parcours de formation individualisés ou par la validation des acquis de l'expérience.

## RÉMUNÉRATION

Information non communiquée.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Filières naturelles d'évolution

- ➔ Chargé(e) de clientèle
- ➔ Spécialiste santé ou prévoyance

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la chargé(e) de développement entreprises prospecte et développe un portefeuille de clientèle d'entreprises dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise. Il/elle leur propose des solutions et prestations dans le domaine de la complémentaire santé et de la prévoyance dans le respect des règles et procédures en vigueur.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Analyser la situation des entreprises sur son périmètre et identifier les interlocuteurs pertinents
- ➔ Prospecter par téléphone, obtenir des rendez-vous et proposer les produits et les prestations les mieux adaptés
- ➔ Négocier le contrat avec les entreprises et l'adapter si besoin dans les limites de sa délégation
- ➔ Mettre à jour et alimenter le fichier clients
- ➔ Assurer le reporting sur son activité auprès de sa hiérarchie

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le/la conseiller(e) mutualiste se déplace dans les entreprises et est amené(e) à rencontrer des interlocuteurs différents. Il/elle est soumis(e) à des objectifs commerciaux.

## COMPÉTENCES

- ➔ Connaître l'organisation et l'environnement économique de la Mutuelle
- ➔ Connaître l'environnement de l'assurance collective
- ➔ Connaître l'environnement fiscal, social et juridique de l'assurance collective
- ➔ Maîtriser les techniques de vente et les méthodes de prospection
- ➔ Connaître les règles de tarification
- ➔ Maîtriser les différents applicatifs informatiques spécifiques et outils bureautiques
- ➔ Organiser son travail afin de gérer les priorités
- ➔ Élaborer une proposition commerciale compétitive et adaptée aux besoins du client

- ➔ Savoir développer un argumentaire en l'adaptant à son interlocuteur
- ➔ Maintenir et développer ses connaissances sur les produits de sa structure et des concurrents
- ➔ Analyser et suivre les évolutions légales et réglementaires afin de les intégrer dans les révisions des contrats signés avec les clients
- ➔ Assurer la veille de ses connaissances réglementaires
- ➔ Savoir rédiger des réponses aux appels d'offres
- ➔ Gérer les tensions d'une relation commerciale
- ➔ Réaliser des entretiens téléphoniques structurés selon l'objectif à atteindre
- ➔ Conduire des entretiens commerciaux en concluant par des ventes
- ➔ Réussir à fidéliser sa clientèle ou à prospecter par la qualité de sa relation commerciale
- ➔ Présenter à l'oral une offre commerciale

## DIPLÔMES

- ➔ De niveau Bac +2 et certaines mutuelles requièrent une expérience commerciale de plus de 3 ans dans une fonction similaire.
- ➔ Possibilité d'accès avec un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) Conseiller mutualiste accessible à l'issue de parcours de formation individualisés ou par la validation des acquis de l'expérience.

## RÉMUNÉRATION

Information non communiquée.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Filières naturelles d'évolution

- ➔ Commercial(e) itinérant(e)
- ➔ Commercial(e) grands comptes

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la gestionnaire santé traite les opérations les plus courantes de gestion. Il/elle prépare les décomptes des prestations spécialisées ou complémentaires dues aux assurés sociaux dans le respect des règles de la Sécurité Sociale, des garanties offertes par la Mutuelle et des règles internes de gestion. Selon son expérience et l'organisation retenue, il/elle traite et gère les dossiers, réclamations et anomalies avec plus ou moins de complexité et de spécialisation.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Vérifier la conformité des prescriptions médicales par rapport aux actes et produits facturés et procéder au rejet en cas de non-conformité
- ➔ Préparer les décomptes des prestations par la saisie ou par la gestion des flux télétransmis
- ➔ Traiter les réclamations courantes (prestations, régularisation, cotisations, créances, ...)
- ➔ Classer et numériser les documents
- ➔ Participer à l'accueil téléphonique
- ➔ Participer à la mise à jour du fichier adhérents
- ➔ Assurer le traitement du courrier associé à son activité

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le travail s'effectue en centre de gestion et de plus en plus en plateformes back office dans une relation multicanale avec les clients ou partenaires.

## COMPÉTENCES

- ➔ Connaître la législation de la Sécurité Sociale et la réglementation de la complémentaire maladie
- ➔ Connaître les conditions générales et les caractéristiques techniques des produits
- ➔ Maîtriser l'applicatif de gestion et les outils bureautiques
- ➔ Connaître l'organisation, les règles et les procédures de fonctionnement de la mutuelle

- ➔ Avoir des connaissances sur l'environnement de l'assurance santé
- ➔ Savoir instruire, suivre et contrôler un dossier
- ➔ Suivre des procédures et les utiliser de manière appropriée
- ➔ Déceler toute erreur ou anomalie et les corriger
- ➔ Savoir traiter tout type de rejet de dossiers Sécurité Sociale et Mutuelle
- ➔ Se tenir informé de l'évolution réglementaire
- ➔ Vérifier les données afin de réaliser un contrôle interne de premier niveau
- ➔ Cibler et analyser les informations pertinentes dans différentes applications ouvertes simultanément
- ➔ Savoir conduire un entretien de conseil par téléphone

## DIPLÔMES

De niveau Bac à Bac +2 ou expérience équivalente

## RÉMUNÉRATION

Information non communiquée.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Filières naturelles d'évolution :

- ➔ Spécialiste santé ou prévoyance
- ➔ Téléconseiller(e)
- ➔ Chargé(e) d'accueil et de développement
- ➔ Chargé(e) de projet Maîtrise d'Ouvrage ou Maîtrise d'œuvre
- ➔ Chargé(e) de support technique et formation

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la spécialiste santé traite et gère les dossiers complexes, réclamations et anomalies nécessitant une démarche d'analyse et de recherche dans le domaine de la santé ou de la prévoyance. Il/elle contrôle la conformité et la qualité de la production avec les règles en vigueur, l'application du processus de production, la bonne affectation des prestations et la pertinence des renseignements apportés par les adhérents/participants.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Traiter les demandes et les dossiers présentant une complexité technique (rejet, litige, pré-contentieux)
- ➔ Gérer les réclamations en soutien aux gestionnaires santé
- ➔ Suivre l'utilisation du système d'informations et traiter les anomalies du processus de production
- ➔ Contrôler l'application des règles de gestion
- ➔ Mettre en place et conduire des actions d'amélioration
- ➔ Fournir un appui technique aux gestionnaires et aux conseillers
- ➔ Assurer une veille réglementaire

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le/la spécialiste santé intervient en soutien au responsable de service. Il/elle doit répondre aux sollicitations techniques des gestionnaires et conseiller(e)s.

## COMPÉTENCES

- ➔ Connaître de manière approfondie les processus de traitement des prestations et des cotisations santé
- ➔ Avoir des connaissances de base sur la prévoyance
- ➔ Maîtriser les processus spécifiques liés aux contrats individuels de groupe et aux contrats collectifs santé
- ➔ Maîtriser la réglementation santé
- ➔ Connaître le droit de la sécurité sociale
- ➔ Connaître l'organisation et les activités de la Mutuelle
- ➔ Connaître l'environnement institutionnel, juridique, économique de la Mutualité
- ➔ Maîtriser les différents applicatifs informatiques spécifiques et outils bureautiques
- ➔ Maîtriser les techniques de communication écrite et orale
- ➔ Maîtriser des méthodes de résolution de problème et de gestion de projet
- ➔ Avoir des connaissances de base en démarches et normes qualité

- ➔ Choisir et utiliser une méthode d'analyse adaptée à la demande ou à la réclamation
- ➔ Savoir poser un diagnostic, identifier et caractériser l'anomalie
- ➔ Identifier la solution pertinente en prenant en compte les contraintes réglementaires l'environnement économique et la spécificité du contrat
- ➔ Évaluer et mesurer l'efficacité de l'action mise en œuvre
- ➔ Intégrer les contraintes réglementaires dans le traitement des dossiers complexes et dans le contrôle de la production
- ➔ Identifier les évolutions de la réglementation en utilisant différentes sources d'information
- ➔ Promouvoir et valoriser l'image, l'identité et les valeurs de l'entreprise mutualiste auprès des différents interlocuteurs
- ➔ Savoir rédiger des modes opératoires dans le cadre de l'élaboration de procédures
- ➔ Identifier les évolutions de la réglementation à prendre en compte dans l'évolution du système d'informations
- ➔ Communiquer de façon claire et compréhensible auprès de différents types interlocuteurs
- ➔ Transmettre les savoir-faire et les informations pertinentes aux gestionnaires afin qu'ils puissent traiter les dossiers
- ➔ Adapter son questionnement afin d'analyser la problématique posée par son interlocuteur

## DIPLÔMES

- ➔ De niveau Bac +2 ou expérience équivalente
- ➔ Possibilité d'accès avec un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) Spécialiste Prestations mention santé, accessible à l'issue de parcours de formation individualisés ou par la validation des acquis de l'expérience.

## RÉMUNÉRATION

Information non communiquée.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Filières naturelles d'évolution :

Chargé(e) de support technique et de formation ; Expert(e) technique dans un secteur proche (Assurance, sécurité sociale, retraite complémentaire) ; Responsable d'unité de gestion ; Chargé(e) de projet Maîtrise d'Ouvrage ou Maîtrise d'œuvre ; Contrôleur(euse) interne ; Spécialiste cotisations ; Gestionnaire de contentieux.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la téléconseiller(e) recueille les demandes d'informations et réclamations des adhérents/participants et tiers. Il/elle les traite et les oriente, les conseille pour toutes les questions relatives à la gestion des contrats de la Mutuelle dans le domaine de la santé ou de la prévoyance. Selon son positionnement, il/elle peut contribuer au développement de la Mutuelle par ses appels de prospection ou de suivi des adhérents pour les fidéliser.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Traiter les appels entrants et/ou sortants dans le respect d'objectifs quantitatifs et qualitatifs
- ➔ Traiter les mails, envois de courrier (activités de back office)
- ➔ Gérer les contrats
- ➔ Promouvoir l'image de la Mutuelle
- ➔ Assurer le reporting sur son activité auprès de sa hiérarchie
- ➔ Réaliser des encaissements en ligne (selon les organisations)

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le/la téléconseiller(e) est amené(e) à travailler de plus en plus sur des plateformes en open space. Il/elle est soumis(e) à des conditions d'horaires spécifiques liées aux contraintes de service.

## COMPÉTENCES

- ➔ Connaître les différents produits et prestations de la Mutuelle
- ➔ Connaître l'organisation de la mutuelle et son environnement économique
- ➔ Avoir des connaissances sur les systèmes de protection sociale, l'assurance maladie, la prévoyance et leur évolution

- ➔ Écouter, analyser et reformuler la situation et les besoins de l'interlocuteur
- ➔ Recueillir les informations techniques nécessaires au traitement des demandes
- ➔ Apporter une réponse adaptée à la situation de l'interlocuteur dans les limites de sa responsabilité (appels sortants ou entrants, information, orientation, conseil...)
- ➔ Réaliser des entretiens téléphoniques structurés selon l'objectif à atteindre
- ➔ Disposer d'une sensibilité commerciale
- ➔ Avoir une aptitude à dialoguer avec les autres
- ➔ Savoir gérer des tensions dans la relation clientèle
- ➔ Capacité de réaction/réactivité

## DIPLÔMES

- ➔ De niveau Bac à Bac +2 ou expérience équivalente
- ➔ Possibilité d'accès avec un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) Téléconseiller accessible à l'issue de parcours de formation individualisés ou par la validation des acquis de l'expérience

## RÉMUNÉRATION

Information non communiquée.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Filières naturelles d'évolution :

- ➔ Superviseur(euse),
- ➔ Assistant(e) commercial(e)
- ➔ Télévendeur(euse)
- ➔ Conseiller(e) mutualiste particuliers
- ➔ Gestionnaire back-office

# 3

## 3.8 LES MÉTIERS CLÉS DE LA BRANCHE DE LA RADIODIFFUSION

ANIMATEUR(TRICE) TECHNICIEN(NE) RÉALISATEUR(TRICE) (ATR)	P.76
DIRECTEUR(TRICE) DES PROGRAMMES .....	P.77
JOURNALISTE RADIO .....	P.78
TECHNICIEN(NE) RÉALISATEUR(TRICE) .....	P.79
TECHNICIEN(NE) D'EXPLOITATION PRODUCTEUR(TRICE) DE CONTENU NUMÉRIQUE.....	P.80
WEBMESTRE/DIGITALMESTRE .....	P.81

# ANIMATEUR(TRICE) TECHNICIEN(NE) RÉALISATEUR(TRICE) (ATR)

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Responsable de l'animation, d'une ou plusieurs émissions, il/elle exécute le programme suivant les conducteurs d'antenne et les cahiers des charges préétablis par la direction d'antenne. Il/elle contribue en outre à la réalisation de séquences destinées à l'antenne, le montage sonore, la publicité.

Il/elle recherche, réalise et coordonne l'ensemble des composantes d'une émission (jeux, éléments sonores, intervenants, technique, publicité). Il/elle propose et conclut avec des partenaires des actions de promotion de la radio et des émissions dont il/elle a la charge.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Animer une ou des émissions pendant une tranche horaire
- ➔ Assurer la réalisation de ses émissions
- ➔ Être le lien entre la musique, la publicité et les infos (réaliser des enregistrements du montage, du mixage...)
- ➔ Animer des jeux avec les auditeurs, recevoir et interviewer artistes et personnalités
- ➔ Créer la convivialité sur une antenne
- ➔ Réaliser des promotions pour l'antenne
- ➔ Entretenir les relations avec les partenaires
- ➔ Assurer la petite maintenance du matériel

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Polyvalent central de la radio associative, l'A.T.R. intervient sur des domaines variés et est amené(e) à collaborer avec des publics différents à l'intérieur de l'entreprise (administrateurs(trices), journalistes radios...) mais aussi à l'extérieur (partenaires, intervenants). Il/elle travaille en équipe en suivant les recommandations de son supérieur hiérarchique, le/la conducteur(trice) d'antenne. Les horaires sont fixes mais peuvent être décalés en soirée et le week-end. Il/elle a la responsabilité de l'émission de sa réalisation et sa production à sa programmation et son animation.

## COMPÉTENCES

- ➔ Sens de la convivialité
- ➔ Organisation
- ➔ Rigueur
- ➔ Capacité d'adaptation
- ➔ Bonne connaissance de l'actualité
- ➔ Capacité à travailler en équipe
- ➔ Compétences techniques pour la réalisation (maîtrise de la console)
- ➔ Aisance orale et technique

## DIPLÔMES

Le métier privilégie les diplômes de niveau Bac + 2, mais est également accessible avec une expérience professionnelle dans le secteur de la radio sans diplôme particulier. Les principales formations sont :

- ➔ La filière Arts mentions médiation culturelle et communication (université)
- ➔ L'IUP Métiers de l'image et du son (université)
- ➔ Le Studio Ecole de France (92) (école)
- ➔ Le CIFAP (école) préparant en alternance le métier d'ATR.
- ➔ L'ORCEL : l'Office de la Radiodiffusion des Communications Electroniques

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel minimum d'un(e) A.T.R. débutant(e) est compris entre 1186 € et 1435 €. Une évolution de salaire liée à l'ancienneté est prévue tous les trois ans.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Après plusieurs années d'expérience, le/la professionnel(le) peut rester dans son domaine de compétences et évoluer vers des fonctions d'encadrement dans le cadre d'un poste d'A.T.R. coordinateur(trice) d'antenne.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la directeur(trice) des programmes et des antennes encadre et dirige les programmes et les antennes avec une autonomie totale dans l'organisation du travail.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Définir le format et les directives des éléments à diffuser sur l'antenne
- ➔ Animer les réunions
- ➔ Assurer le débriefing des émissions
- ➔ Mobiliser tous les membres de l'équipe
- ➔ Entretenir les relations avec les partenaires extérieurs

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le/la directeur(trice) des programmes est amené(e) à travailler en étroite collaboration avec le/la directeur(trice) de radio. Il/elle est aussi en contact avec les différents membres de la radio (animateur(trice), réalisateur(trice), journaliste...). Il/elle a donc un rôle d'interface entre le personnel et la direction. Son activité nécessite une présence effective dans les locaux.

## COMPÉTENCES

- ➔ Connaissance de l'environnement professionnel
- ➔ Connaissance en informatique et bureautique
- ➔ Capacité à travailler en équipe
- ➔ Sens de l'organisation
- ➔ Capacité d'analyse et de synthèse
- ➔ Capacité d'anticipation et d'adaptation
- ➔ Bonne communication
- ➔ Créativité
- ➔ Discipline
- ➔ Disponibilité
- ➔ Patience
- ➔ Stratégie
- ➔ Esprit de décision

## DIPLÔMES

Ce métier est accessible avec un diplôme de niveau Bac+2 à Bac+5 en universités ou des écoles spécialisées dans les métiers de la radio. Il existe différents centres de formation dont l'ORCEL : l'Office de la Radiodiffusion des Communications Electroniques.

Le métier est également accessible avec une expérience professionnelle dans le secteur de la radio sans diplôme particulier.

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel minimum d'un(e) directeur(trice) des programmes débutant(e) est compris entre 1617 € et 1722 €. Il peut atteindre 2928 € après six ans d'ancienneté et une évolution de poste.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Après plusieurs années d'expérience, le/la directeur(trice) des programmes peut évoluer vers des fonctions d'encadrement plus importantes et devenir ainsi directeur(trice) de radio. Il/elle peut aussi élargir son champ de compétences et poursuivre sa carrière en tant que directeur(trice) des programmes de réseau national.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la journaliste radio est un(e) journaliste professionnel(le), salarié(e) d'une entreprise/ association de presse radiophonique. Il/elle recherche, vérifie, sélectionne et met en forme des informations. Spécialiste de l'écriture, le/la professionnel(le) est capable de témoigner, expliquer, interviewer, enregistrer et monter une bande son.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Mener enquêtes et interviews sur le terrain
- ➔ Assurer des témoignages à l'antenne
- ➔ Réaliser le montage, le mixage et le commentaire de ses papiers
- ➔ Faire régulièrement le point sur l'actualité
- ➔ Réaliser des reportages
- ➔ Animer des rubriques ou des éditoriaux au sein de la station
- ➔ Collaborer à des supports de presse écrite

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le métier étant assez varié, le/la journaliste radio peut être amené(e) à évoluer sur le terrain ou à travailler en station. Ces professionnel(le)s polyvalent(e)s peuvent avoir des horaires contraignants, comme travailler de nuit pour préparer la première émission de la journée. Ils/elles sont au contact avec les différents personnels de la station (journalistes, animateurs(trices), technicien(ne)s...)

## COMPÉTENCES

- ➔ Bonne connaissance des outils techniques et informatiques
- ➔ Capacité d'improvisation, maîtrise de l'imprévu
- ➔ Capacité d'analyse et de synthèse
- ➔ Rigueur
- ➔ Créativité
- ➔ Aptitude au travail en équipe
- ➔ Sens de l'initiative
- ➔ Capacité d'adaptation et de communication
- ➔ Aisance orale et bonne diction
- ➔ Capacité rédactionnelle
- ➔ Capacité à informer et énoncer

## DIPLÔMES

De niveau Bac+2 à Bac+5, le métier est accessible par :

- ➔ Les écoles reconnues par la profession (CFJ Paris, CUEJ Strasbourg III, CELSA Paris IV, EJCM, EJT, ESJ Lille, ICM Grenoble III...).
- ➔ Des cursus universitaires
- ➔ Des formations privées.

## RÉMUNÉRATION

Le salaire mensuel brut d'un(e) journaliste radio est compris entre 1321 € et 2278 €. Une évolution de salaire liée à l'ancienneté et à des compétences spécifiques (Exemple : maîtrise d'une langue) est prévue.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le/la journaliste radio peut remplir différentes fonctions hiérarchiques au cours de sa carrière : reporter, journaliste spécialisé, flash man, chef de rubrique, rédacteur(trice) en chef, directeur(trice) d'antenne, de station... Après avoir exercé(e) différentes fonctions le/la professionnel(le) polyvalent(e) peut donc évoluer vers des postes d'encadrement.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la technicien(ne) réalisateur(trice) coordonne l'ensemble des composantes de l'émission et assure les opérations techniques en vue de leur diffusion (éléments sonores, techniques, publicité, gestion des éléments d'interactivité avec les auditeurs(trices) : appels téléphoniques, SMS).

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Assurer la mise en œuvre et l'exploitation des moyens techniques nécessaires à toute émission radiophonique (prise de son, mixage, mise en onde)
- ➔ Préparer et installer l'équipement nécessaire aux opérations spéciales
- ➔ Aiguiller l'animateur(trice) sur son ressenti du programme
- ➔ Accueillir et mettre à l'aise les invités

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le/la professionnelle, en charge d'orchestrer une émission et les sons qui la composent, est à la fois technicien(ne) d'antenne et réalisateur(trice) radio d'où la variété de missions qu'il/elle doit effectuer. Ce métier peut s'exercer en direct ou en différé, en studio ou à l'extérieur. Il/elle doit assurer la préparation de l'émission deux heures avant son lancement et doit rester concentré(e) dès son démarrage. Le/la technicien(ne) réalisateur(trice) joue un rôle d'interface entre la radio et le public puisqu'il/elle est en contact avec les animateurs chargés de l'émission mais aussi avec les auditeurs(trices).

## COMPÉTENCES

- ➔ Concentration
- ➔ Sens artistique
- ➔ Notions acoustiques
- ➔ Compétences techniques (maîtrise des logiciels de radiodiffusion : Dalet, Adeuxl, Zénon, WinRadio...)
- ➔ Sens de la précision
- ➔ Aisance relationnelle
- ➔ Polyvalence

## DIPLÔMES

De niveau Bac +2 plusieurs formations généralistes ou spécialisées préparent à ce métier. Une première expérience professionnelle en radio est aussi appréciée.

Les principales formations sont :

- ➔ Le BTS Audiovisuel option « son »
- ➔ Le diplôme de technicien(ne) réalisateur(trice) de l'ESJ
- ➔ Le CIFAP
- ➔ Le Studio École de France
- ➔ L'ORCEL : l'Office de la Radiodiffusion des Communications Electroniques

## RÉMUNÉRATION

Le salaire mensuel brut minimum d'un(e) technicien(ne) réalisateur/trice débutant(e) est compris entre 1186 € et 1387 €. Ce salaire évolue tous les trois ans.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le/la technicien(ne) réalisateur/trice peut accéder au poste de producteur/trice d'antenne et après plusieurs années d'expérience, il lui est possible de gravir les échelons et de devenir directeur/trice de radio.

# TECHNICIEN(NE) D'EXPLOITATION PRODUCTEUR(TRICE) DE CONTENUS NUMÉRIQUES

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la technicien(ne) d'exploitation producteur(trice) de contenus numériques assure le fonctionnement des installations techniques, le câblage, la maintenance, la prévention et les interventions sur sites, et la vérification des normes de diffusion de services locaux. Il/elle met en œuvre et exploite les moyens techniques nécessaires à toute émission de radio. Il/elle produit et met en ligne des contenus pour les sites internet et la radio numérique de services locaux.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Effectuer les réglages et l'exploitation des systèmes techniques en Basse Fréquence et Haute Fréquence
- ➔ Effectuer les réglages et l'exploitation du traitement de son et de tout système dans la chaîne de transport et de codage studios-émetteurs
- ➔ Diagnostiquer les pannes et procéder aux réparations
- ➔ Concevoir et réaliser des systèmes techniques simples
- ➔ Assurer le déploiement des nouvelles prestations radio sur le site existant
- ➔ Rendre compte des interventions et des actions d'exploitation
- ➔ Gérer le stock
- ➔ Conseiller et assurer l'assistance matérielle aux utilisateurs
- ➔ Contribuer à la qualité, à la sûreté, à la sécurité et à la disponibilité des installations

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le métier s'exerce dans les locaux de la radio. L'activité peut s'effectuer seul ou en équipe. Il/elle est en contact avec différents membres du personnel. Le/la professionnel(le) doit, en effet, rendre compte de son activité à ses supérieurs mais aussi assister des utilisateurs(trices). Certains travaux de réglage d'installation entraînent des conditions particulières de mise en œuvre. L'ordinateur peut être par ailleurs utilisé.

## COMPÉTENCES

- ➔ Connaissance des domaines de la diffusion radio et des transmissions
- ➔ Compétences techniques d'installation et de réglage des systèmes
- ➔ Rigueur
- ➔ Autonomie
- ➔ Sens des responsabilités
- ➔ Capacité à respecter des délais
- ➔ Goût pour le travail en équipe
- ➔ Connaissance des règles de sécurité et respect des procédures

## DIPLÔMES

Le métier est accessible à partir d'un diplôme de niveau Bac+2. Les principales formations sont :

- ➔ Le BTS électronique
- ➔ Le BTS électrotechnique
- ➔ Le diplôme de technicien d'exploitation des équipements audiovisuels

## RÉMUNÉRATION

La rémunération brute mensuelle d'un(e) technicien(ne) d'exploitation débutant(e) est compris entre 1253 € et 1387 €. Il y a une perspective d'évolution salariale fixée tous les trois ans.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le/la technicien(ne) d'exploitation peut acquérir plus de responsabilité en évoluant vers le poste de technicien(ne) supérieur de maintenance. Il/elle peut exercer en plus des fonctions d'encadrement en devenant coordinateur(trice) technicien(ne) d'exploitation.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la webmestre/digitalmestre conçoit et développe, sur un plan technique, des sites Internet ou Intranet. Il/elle en imagine la présentation, l'architecture, puis définit le contenu. Une fois le site mis en ligne, il/elle veille à son bon fonctionnement et assure des mises à jour régulières.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Créer et animer un site au niveau rédactionnel et éditorial
- ➔ Gérer le côté technique et/ou graphique
- ➔ Jouer un rôle d'interface entre les différentes équipes : rédacteurs(trices), technicien(ne)s
- ➔ Coordonner toutes les compétences nécessaires au bon fonctionnement du site, en gardant un œil sur le budget et les délais
- ➔ Intervenir dans toutes les étapes clés de la vie d'un site : élaboration, actualisation, innovation, maintenance...
- ➔ Traduire les différentes données en langage spécialisé (XML)
- ➔ Assurer la maintenance de ces sites, faciliter leur navigation
- ➔ Actualiser leurs contenus
- ➔ Procéder au référencement des sites sur les moteurs de recherche

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Il/elle sollicite les différents services de l'entreprise pour enrichir les rubriques du site. Il/elle peut être amené(e) à rédiger des articles à en commander à des journalistes.

Ses outils indispensables : des langages et logiciels spécifiques comme JavaScript, Dreamweaver, HTML, ASP, PHP, Java ou Flash.

## COMPÉTENCES

- ➔ Autonomie
- ➔ Sens de l'organisation
- ➔ Aisance relationnelle
- ➔ Capacité d'adaptation à l'évolution technologique (matériel, logiciels)

- ➔ Créativité
- ➔ Rigueur
- ➔ Polyvalence
- ➔ Maîtrise des outils techniques (XML, Java, Dreamweaver, Flash...)
- ➔ Bonnes compétences en graphisme et en rédaction
- ➔ Bonne communication
- ➔ Disponibilité

## DIPLÔMES

Le métier privilégie les diplômes de niveau Bac+2 à Bac+5. Les formations, généralistes ou spécialisées, sont axées sur l'informatique, le graphisme ou le journalisme et la communication. Les principaux diplômes sont :

- ➔ Le BTS informatique de gestion, options développeur d'applications, administrateur de réseaux locaux d'entreprise
- ➔ Le DUT services et réseaux de communication
- ➔ La Licence pro activités et techniques de communication, option webmestre
- ➔ Le Master pro technologies de l'information, de l'internet et des réseaux

La principale formation spécialisée est l'ORCEL : l'Office de la Radiodiffusion des Communications électroniques.

## RÉMUNÉRATION

Le salaire mensuel brut minimum d'un ou d'une webmestre débutant(e) est compris entre 1290 € et 1435 €. Il évolue en fonction de l'ancienneté tous les trois ans.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le/la webmestre a des possibilités d'évolution notamment vers l'encadrement d'équipe dans le cadre d'un poste de responsable informatique. Il/elle peut aussi, en fonction de sa formation et de ses compétences, évoluer vers d'autres secteurs comme le marketing, l'informatique à d'autres niveaux...

# 3

## 3.9 LES MÉTIERS CLÉS DE LA BRANCHE DES RÉGIES DE QUARTIER

CHARGÉ(E) D'INSERTION ET D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL.....	P.83
CHARGÉ(E) DE DÉVELOPPEMENT LOCAL.....	P.84
ÉCRIVAIN PUBLIC OU ASSOCIATIF .....	P.85
JARDINIER(E) PAYSAGISTE .....	P.86
MÉDIATEUR(TRICE) INTER-CULTUREL .....	P.87
MÉDIATEUR(TRICE) URBAIN-AGENT(E) DE CONVIVIALITÉ.....	P.88

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la chargé(e) d'insertion et d'accompagnement social intervient auprès des salariés en parcours d'insertion de la Régie de quartier ou du territoire en mettant en œuvre des dispositifs d'information, de sensibilisation, d'accompagnement et d'aide sociale dans le but de permettre l'insertion ou ré-insertion des habitants et/ou d'éviter leur exclusion. Il/elle suit par ailleurs la personne dans son activité professionnelle tant du point de vue du développement des compétences que de l'acquisition des comportements professionnels attendus. L'accompagnement tente de prendre en compte la problématique globale de la personne qu'elle soit sociale, médicale, psychologique, éducative, culturelle ou financière et professionnelle.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Assurer le suivi individuel, social et professionnel des salariés en insertion
- ➔ Prévenir les difficultés susceptibles de toucher les salariés en parcours d'insertion dans le cadre de leurs activités professionnelles
- ➔ Organiser et coordonner des actions d'informations, de sensibilisation ou d'éducation à destination des salariés en insertion en lien avec leurs besoins et problématiques quelles soient sociales, psychologiques ou administratives
- ➔ Mettre en place des actions de développement ou de maintien du lien social ou familial à destination des salariés ou des habitants des quartiers
- ➔ Assurer et construire des liens avec les partenaires locaux (entreprises, associations)
- ➔ Aider la personne en parcours d'insertion, en lien avec l'encadrant, à construire son projet professionnel et à se mettre en lien avec des entreprises.
- ➔ Rédiger les bilans liés aux diverses conventions signées avec les partenaires financiers

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le/la chargé(é) d'insertion et d'accompagnement social exerce son activité sur un périmètre défini. Ses horaires sont fixes et réguliers et peuvent être aménagés en fonction des différents acteurs. De part la nature de la structure, il/elle est en contact direct avec différents acteurs. Outre les habitants

et les salariés, les collectivités locales, et les logeurs sociaux, le/la professionnel(le) est en relation avec des entreprises, des associations et des travailleurs sociaux.

## COMPÉTENCES

- ➔ Technique de conduite d'entretien
- ➔ Sens de l'organisation
- ➔ Capacités d'adaptation et d'analyse
- ➔ Qualités relationnelles (disponibilité, écoute, patience) et rédactionnelle
- ➔ Maîtrise de l'outil informatique
- ➔ Capacité à travailler en équipe
- ➔ Connaissance de l'environnement social, institutionnel et économique
- ➔ Investissement personnel

## DIPLÔMES

Les diplômes permettant d'accéder au métier sont les suivants :

- ➔ Bac professionnel Services de proximité et vie locale
- ➔ DUT carrières sociales
- ➔ BTS économie sociale et familiale
- ➔ Diplôme d'État d'ingénierie sociale
- ➔ Licence professionnelle Intervention sociale-spécialité : métiers de l'insertion et de l'accompagnement social-parcours : « aide à l'insertion professionnelle »
- ➔ Titre professionnel ou certificat de compétences professionnelles de conseiller en insertion (CCIP)

## RÉMUNÉRATION

Selon la grille de classification des Régies de quartier.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le/la professionnel(le) peut évoluer en interne notamment au poste de coordinateur(trice) social et ainsi avoir plus de responsabilités d'encadrement.

Une évolution au sein de la branche des missions locales en tant que conseiller(e) est envisageable.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Intermédiaire entre les différents partenaires du territoire (habitants, entreprises, associations, institutions), ce/ cette professionnel(le) contribue à consolider le tissu des relations sociales par la conception de projets et d'actions de développement local. Il/elle organise la participation des habitants à des projets socio-économiques et citoyens, dans leurs différentes phases : identification des besoins, définition du projet, mise en œuvre et appréciation, en vue de dynamiser le territoire d'intervention de la Régie de quartier ou de territoire.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Établir un diagnostic du territoire en lien avec les besoins des habitants, le projet de la Régie de quartier et les partenaires
- ➔ Participer à la conception et à la mise en œuvre d'une stratégie globale de développement et de dynamisation d'un territoire en lien avec le projet de la Régie de quartier
- ➔ Procéder, à partir d'analyses et d'études concrètes, à l'élaboration technique d'un projet
- ➔ Planifier la collaboration des habitants
- ➔ Assurer la réalisation et le suivi du projet
- ➔ Définir des domaines d'intervention selon les besoins de l'environnement local
- ➔ Communiquer et échanger des informations sur les stratégies de la structure en termes de développement local lors de rencontres professionnelles avec les partenaires associatifs et institutionnels

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le/la professionnel(le) est en relation avec différents interlocuteurs : élus locaux, citoyens, travailleurs sociaux, institutions administratives, associations, entreprises. L'activité nécessite donc des déplacements. Il/ elle exerce en bureau avec des horaires fixes et réguliers pouvant être aménagés en fonction des différents acteurs. Il/elle peut être amené(e) à encadrer une équipe de travail. Il/elle doit faire preuve de polyvalence en intégrant des préoccupations d'ordre économique (développement de l'offre d'insertion par l'économie, protection de l'environnement), social (habitat, équipements, services...) et culturel.

## COMPÉTENCES

- ➔ Maîtrise de la communication et des techniques de négociation
- ➔ Maîtrise de la gestion de projet (sur le plan technique, humain)
- ➔ Maîtrise des méthodes de travail en réseau (partenariat avec l'ensemble des acteurs locaux publics et/ou privés sur un territoire déterminé)
- ➔ Capacité d'adaptation à des publics différents
- ➔ Capacité à encadrer une équipe de travail
- ➔ Savoir rendre compte
- ➔ Investissement personnel
- ➔ Aisance relationnelle et rédactionnelle
- ➔ Connaissance de l'environnement social, économique, culturel et institutionnel
- ➔ Autonomie
- ➔ Sens de l'initiative
- ➔ Sens de l'organisation

## DIPLÔMES

Les diplômes permettant d'accéder au métier de niveau Bac+2 à Bac+5 en sciences sociales, économiques, humaines, aménagement du territoire et urbanisme sont les suivants :

- ➔ Titre professionnel CQP, « chargé d'insertion et du développement local »
- ➔ DUT carrières sociales options gestion urbaine
- ➔ Licence professionnelle mention aménagement du territoire et urbanisme, spécialité développement local et maîtrise de projets
- ➔ Master professionnel Économie, mention urbanisme et aménagement, spécialité économie de l'aménagement et du développement local

## RÉMUNÉRATION

Selon la grille de classification des Régies de quartier.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Il/elle peut, après plusieurs années d'expérience, occuper la fonction de coordonnateur(trice) social. Ce poste offre une large ouverture sur les métiers de l'économie sociale et solidaire.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

L'écrivain public ou associatif exerce une prestation de médiation. Professionnel(le) de la communication écrite, il/elle peut constituer le « trait d'union » entre habitants et administrations. Il/elle répond à la quasi-totalité des demandes d'aide à la rédaction et réalise des missions de conseil en écriture.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Assurer le travail de rédaction commandé par le(s) habitant(s)
- ➔ Animer des ateliers d'écriture
- ➔ Aider à la compréhension des textes de différentes natures (juridiques, administratifs...) ou réaliser leur traduction si possible et si nécessaire
- ➔ Rediriger les habitants vers des professionnels compétents le cas échéant
- ➔ Promouvoir au sein du quartier ses services

## CONDITIONS DE TRAVAIL

L'écrivain public ou associatif exerce son activité, la plupart du temps, dans les locaux de la Régie de quartier avec des horaires fixes et réguliers en bureau. Les déplacements au domicile des habitants sont donc rares. Il/elle gère ses travaux d'écriture en fonction de l'urgence de la demande et peut être amené(e) à collaborer avec les différents salariés de la Régie. Il/elle ne doit et ne peut pas se substituer aux professionnel(le)s du droit.

## COMPÉTENCES

- ➔ Investissement personnel
- ➔ Polyvalence dans la rédaction des écrits (lettres personnelles, courriers administratifs...)
- ➔ Aisance rédactionnelle
- ➔ Technique de conduite d'entretien
- ➔ Maîtrise de la langue française (syntaxe, orthographe, grammaire...)
- ➔ Sens de l'écoute
- ➔ Capacité d'analyse et de synthèse
- ➔ Connaissance de l'environnement administratif
- ➔ Maîtrise des nouvelles technologies

## DIPLÔMES

L'accès au métier se fait par le suivi d'une simple formation littéraire générale (lettres, philo, langues...). Les diplômes permettant d'accéder au métier sont les suivants :

- ➔ Licence professionnelle écrivain public, conseil en écriture professionnelle et privée
- ➔ Licence professionnelle rédaction technique
- ➔ Diplôme d'université écrivain public et auteur conseil
- ➔ Formation d'écrivain à distance

## RÉMUNÉRATION

De 420 € à 600 € brut mensuels. Un écrivain public est le plus souvent payé à l'heure et ses revenus sont évidemment fonction de l'importance de ses missions. C'est pourquoi de nombreux professionnels exercent, au moins temporairement, une activité complémentaire, le plus souvent en rapport avec leur métier (secrétariat, formation, édition...).

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

La majorité des écrivains publics disposent de temps libres qu'ils peuvent consacrer à des activités annexes au sein de la Régie. Le/la professionnel(le) peut également élargir ses missions pour pouvoir se consacrer pleinement à son métier et créer son propre cabinet.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la jardinier(e) paysagiste réalise les opérations techniques d'aménagement et d'entretien des espaces verts (parcs, jardins,...) mais aussi de terrains de sport ou de bordures de voiries.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Préparer les sols (terrassements, désherbage...)
- ➔ Effectuer les plantations de végétaux et les protéger
- ➔ Installer les équipements nécessaires (arrosage automatique, clôture)
- ➔ Réaliser la maçonnerie légère (bordures, dalles, pavés...)
- ➔ Tailler les arbres et arbustes
- ➔ Assurer l'entretien des surfaces

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le métier de jardinier(e) paysagiste s'exerce en extérieur et en relation directe avec les habitants. L'activité se déroule par tous les temps. Les tâches varient selon l'organisation de la Régie qui l'amène à être plus ou moins polyvalent (entretien, arrosage intégré...). Les déplacements sont fréquents. Il/elle exerce sous l'autorité. De l'encadrant technique en charge des espaces verts au sein de la Régie.

## COMPÉTENCES

- ➔ Connaissance des végétaux (et de leur développement)
- ➔ Maîtrise des méthodes de plantation ou d'engazonnement
- ➔ Capacités d'adaptation (diversité des chantiers, climat)
- ➔ Sens de l'initiative
- ➔ Endurance physique
- ➔ Sens de la minutie et du travail soigné
- ➔ Aisance relationnelle (sens du contact)

## DIPLÔMES

Les diplômes permettant d'accéder à la fonction sont les suivants :

- ➔ BEP jardin espace verts
- ➔ BEPA Aménagements de l'espace Option Travaux Paysagers
- ➔ BP horticulture & pépinières
- ➔ Il est possible d'accéder à ce poste avec un projet professionnel élaboré.

## RÉMUNÉRATION

Selon la grille de classification des Régies de quartier.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le/la jardinier(e) paysagiste des espaces verts peut, grâce à une formation complémentaire spécifique, se spécialiser dans un domaine précis (installation, éclairage, maçonnerie ou encore entretien terrains sportifs, golf...). Le développement d'une expérience d'encadrement du personnel peut le/la conduire à devenir chef d'équipe.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Ce/cette professionnel(le) de la médiation assiste les familles (d'origine étrangère notamment) en leur facilitant la compréhension des institutions, et en permettant une meilleure communication entre ce public et leurs interlocuteurs des structures publiques et privées.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Rendre compréhensible, de manière bilatérale, les représentations culturelles (les valeurs et les normes qui y sont associées)
- ➔ Accueillir les nouveaux habitants et informer les familles en difficulté
- ➔ Prévenir les conflits en rappelant les règles de conduite à respecter
- ➔ Réguler, apaiser et participer à la solution des conflits
- ➔ Créer, entretenir, maintenir, et ou rétablir le lien de sociabilité entre les habitants ayant des cultures différentes

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le/la professionnel(le) exerce son activité dans le cadre des missions de la Régie. Les horaires sont fixes et réguliers, la mission peut nécessiter des déplacements occasionnels. La prestation s'adresse aussi bien aux personnes en difficulté qu'aux institutions de secteurs variés : psychologie scolaire, médecine, milieux socio-éducatifs. Le médiateur ou la médiatrice est en relation constante avec un public divers. Il s'agit d'un métier de contact.

## COMPÉTENCES

- ➔ Maîtrise de la langue française et d'une ou plusieurs langues étrangères
- ➔ Investissement personnel
- ➔ Connaissances en ethnologie, psychologie et sociologie
- ➔ Sensibilité interculturelle
- ➔ Empathie
- ➔ Confiance en soi
- ➔ Bon sens de la communication (écoute, dialogue)

## DIPLÔMES

Les diplômes spécifiques ou généraux permettant d'accéder au métier sont les suivants :

- ➔ Licence d'ethnologie
- ➔ Master 2 philosophie option « médiation culturelle »
- ➔ DU de médiation interculturelle

Par ailleurs, des associations s'occupant de la médiation interculturelle mettent en place des protocoles de formations alliant théorie et pratique.

## RÉMUNÉRATION

Selon la grille de classification des Régies de quartier.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Après plusieurs années d'exercice, le/la professionnelle peut élargir ses compétences en exerçant des fonctions d'encadrement ou de formation.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Ce/cette professionnel(le) est un(e) salarié(e) de la Régie qui se positionne sur le territoire comme un tiers impartial et indépendant. Il/elle a pour mission de créer ou rétablir du lien social et de régler des conflits de la vie quotidienne opposant des personnes entre elles, des groupes antagonistes ou des personnes et des institutions sur un territoire d'intervention défini.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Construire ou reconstruire des processus de communication entre les protagonistes d'un conflit
- ➔ Réguler, apaiser, solutionner les conflits
- ➔ Prévenir les conflits en rappelant les règles de conduite à respecter
- ➔ Accueillir les nouveaux habitants
- ➔ Participer à la création d'un réseau de correspondants d'immeubles
- ➔ Faciliter les relations de voisinage
- ➔ Contribuer à la gestion urbaine de proximité (Veille technique)
- ➔ Diffuser des informations relatives aux quartiers

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Ce/cette agent(e) de médiation exerce son activité dans les locaux de la Régie de quartier lors de permanences physiques et téléphoniques, ou dans un espace d'intervention défini (quartier, espaces urbains...)

Le/la professionnel(le) est amené(e) à se déplacer fréquemment. Il/elle a un contact privilégié avec les habitants et les usagers d'un espace défini. Il/elle est amené(e) à coopérer avec d'autres membres de la structure ou avec des agent(e)s et partenaires externes. (Associations, bailleurs sociaux...).

## COMPÉTENCES

- ➔ Sens du dialogue
- ➔ Bonne capacité d'écoute
- ➔ Maîtrise des techniques de gestion et prévention des conflits
- ➔ Sens de l'observation
- ➔ Capacité à travailler en équipe
- ➔ Aisance relationnelle et rédactionnelle
- ➔ Maîtrise de l'outil informatique.

## DIPLÔMES

Les diplômes permettant d'accéder au métier sont les suivants :

- ➔ CAP Agent de prévention et de médiation
- ➔ Titre professionnel « Agent de médiation, information, services »
- ➔ Titre professionnel « Technicien médiation services »
- ➔ BPJEPS
- ➔ Diplôme d'État de médiateur familial
- ➔ Licences professionnelles Médiateur socio-économique ou sociale
- ➔ DU gestion et résolution des conflits

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le/la professionnel(le) de la médiation peut élargir son domaine d'intervention en évoluant vers des métiers connexes (Exemple : médiateur(trice) interculturelle). Il/elle peut également exercer plus de responsabilités notamment par des fonctions d'encadrement et d'animations d'équipes. Ses compétences sont transférables vers d'autres branches d'activité de l'économie sociale comme celle des acteurs du lien social et familial.

# 3

## 3.10 LES MÉTIERS CLÉS DE LA BRANCHE DU SPORT

ANIMATEUR(TRICE) SPORTIF(VE).....	P.90
ARBITRE .....	P.91
DIRECTEUR(TRICE) OU RESPONSABLE D'ÉQUIPEMENTS SPORTIFS.....	P.92
ÉDUCATEUR(TRICE) SPORTIF(VE) .....	P.93
ENTRAINEUR(EUSE) .....	P.94
SPORTIF(VE) PROFESSIONNEL(LE) .....	P.95

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

L'animateur(trice) sportif(ve) encadre, conseille, initie, forme, perfectionne ou entraîne à sa discipline sportive le public qui lui est confié, dans le cadre d'un projet éducatif.

Il/elle travaille avec un public varié (enfants, adolescents, adultes) dans des structures différentes dans le cadre d'une animation socio sportive de quartier.

Son activité se base essentiellement sur le sport ou le travail corporel. Il/elle peut être spécialisé(e) dans une discipline particulière et participer à des projets multi-sports.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Organiser un programme d'activités en respectant une progression pédagogique sur des thématiques diverses
- ➔ Expliquer les règles de la discipline sportive ainsi que le fonctionnement et le maniement du matériel et des équipements à utiliser
- ➔ Transmettre les techniques fondamentales de la discipline
- ➔ Concevoir un projet et suivre toutes les étapes de sa réalisation
- ➔ Assurer la vérification constante du respect des consignes de sécurité
- ➔ Effectuer les gestes de premiers secours
- ➔ Entretenir le matériel technique

## CONDITIONS DE TRAVAIL

L'animateur(trice) sportif(ve) intervient dans le cadre d'une programmation définie mais conduit son atelier en autonomie et en fonction du public auquel il/elle s'adresse.

Il/elle doit faire preuve, dans ce cadre, de capacités d'adaptation.

Il/elle travaille avec des enfants, adolescents, ou adultes, en maison de quartier, centre de jeunes, terrain d'aventure, dans des mouvements de jeunesse, dans le cadre d'une animation socio-sportive de quartier, en villages-vacances...

Garant(e) du respect des consignes en vigueur (législation, sécurité) et du bon usage du matériel qui lui est confié, l'animateur(trice) a la responsabilité directe de la programmation pédagogique de son atelier.

## COMPÉTENCES

- ➔ Connaissances des réseaux de partenaires éducatifs
- ➔ Sens de l'accueil (capacité d'écoute, disponibilité)
- ➔ Créativité
- ➔ Capacité d'analyse
- ➔ Capacité d'adaptation
- ➔ Maîtrise des techniques d'animation de groupe
- ➔ Pédagogie
- ➔ Connaissance des règles du/des sport(s) animé(s)
- ➔ Bonnes notions en développement physique et psychologique des publics
- ➔ Capacité à mesurer et anticiper les risques liés aux manifestations sportives
- ➔ Connaissances des actes et procédures d'urgence en cas d'accident

## DIPLÔMES

Pour accéder au métier, il faut être titulaire du :

- ➔ CQP, spécialité Animateur de Loisir Sportif (ALS)
- ➔ BP JEPS, spécialité Activités Physiques pour Tous (APT).

## RÉMUNÉRATION

Le salaire net mensuel de départ d'un(e) animateur(trice) sportif est compris entre 1230 € et 1500 €.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

L'animateur(trice) sportif(ve) peut évoluer vers des fonctions d'encadrement, mais aussi aspirer à exercer les fonctions d'éducateur(trice) sportif(ve) ou d'entraîneur(euse).

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Un(e) arbitre de sport est chargé(e) de veiller au bon déroulement des épreuves et au respect des règles du jeu. Il/elle doit veiller à ce qu'aucun des joueurs/joueuses sur le terrain ne viole des règlements de jeu établis. Sans jamais gêner les joueurs, l'arbitre suit de près le jeu collectif de chaque équipe et/ou les jeux individuels. Dans l'analyse du déroulement du jeu, l'arbitre doit trancher en toute impartialité, c'est-à-dire n'avoit ni penchant ni parti pris pour une équipe ou un joueur en particulier. Il/elle observe et analyse le jeu et juge sans excès, ni favoritisme.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Veiller à l'application des lois et règles du jeu
- ➔ Assurer le contrôle du match en collaboration avec ses arbitres assistants (quand il y en a)
- ➔ Assurer la fonction de chronométreur(treuse)
- ➔ Ordonner la sortie d'un(e) joueur(euse) blessé(e)
- ➔ Sanctionner un(e) joueur(euse) ayant commis une faute grave

## CONDITIONS DE TRAVAIL

L'arbitre est un(e) bénévole qui exerce une activité amateur même à un très haut niveau de compétition. Quelle que soit sa compétence ou son niveau, l'arbitre a un statut d'amateur(trice) et non de professionnel(le).

Le mode d'arbitrage varie en fonction du sport (arbitrage vidéo, seul ou à plusieurs...). Les rencontres ont lieu en soirée ou le week-end la plupart du temps.

Un(e) arbitre est souvent accompagné(e) d'assistant(e) s arbitres qui se chargent de collaborer avec lui/elle en lui apportant des informations visuelles qui auraient échappé à sa vigilance.

Respecté(e), admiré(e) ou conspué(e), l'arbitre doit se préparer à différents cas de figures.

## COMPÉTENCES

- ➔ Parfaite connaissance du règlement
- ➔ Grande capacité de concentration
- ➔ Excellente condition physique (endurance)
- ➔ Discernement, objectivité
- ➔ Dynamisme, motivation, être passionné(e)
- ➔ Capacité à travailler en équipe
- ➔ Maîtrise de soi
- ➔ Disponibilité
- ➔ Capacité à gérer la pression

## DIPLÔMES

Exercer la fonction d'arbitre peut se faire à travers un parcours spécifique ouvert aux candidat(e)s âgé(e)s de 15 à 40 ans. Il faut suivre une formation théorique, technique et pratique, réussir un examen et être présenté par un club.

## RÉMUNÉRATION

L'arbitre ne perçoit pas de salaire mais une indemnité variable en fonction du sport, et du niveau. L'écart est donc considérable allant de 60 € à 10 000 € par rencontre arbitrée.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

L'arbitre peut gravir les échelons un à un et devenir arbitre national. Après plusieurs années d'exercice, il/elle peut avoir accès au statut d'arbitre international en maîtrisant l'anglais et en passant un examen composé d'une partie théorique et d'une partie pratique.

# DIRECTEUR(TRICE) OU RESPONSABLE D'ÉQUIPEMENTS SPORTIFS

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la directeur(trice) d'équipements sportifs est responsable du matériel et du budget alloué pour son équipement. Il/elle a en charge la gestion du personnel de ces structures. Le/la directeur(trice) d'équipement sportif est un(e) gestionnaire, un(e) administrateur(trice) et un(e) animateur(trice) des lieux. Il/elle s'occupe du recrutement du personnel, choisit les équipements et veille au confort de la clientèle. Salarié(e) d'une association, il/elle est, en quelque sorte, le/la médiateur(trice) entre les acteurs locaux qui financent le lieu et les clients.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Animer et piloter des équipes
- ➔ Contrôler l'entretien, la maintenance et la rénovation de l'équipement
- ➔ Assurer la gestion administrative et budgétaire de l'équipement
- ➔ Participer à la gestion des ressources humaines
- ➔ Planifier et optimiser l'utilisation de l'équipement
- ➔ Assurer la promotion de l'équipement
- ➔ Assurer la vérification des conduites règlementaires d'utilisation de l'équipement
- ➔ Veiller au bon accueil des utilisateurs de ces installations

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le/la directeur(trice) d'équipement sportif établit les plannings selon la politique sportive de la ville. Il/elle accueille des publics différents. Les utilisateurs d'équipements sportifs sont nombreux : écoles, collèges, lycées, associations, clubs. Ces derniers peuvent lui faire part de dysfonctionnements, d'absences de matériel, de propositions de rénovation... Régulièrement, le/la responsable rend compte au/à la conseiller(e) municipal(e) chargé(e) des sports des problèmes rencontrés sur les équipements et lui communique la liste des manifestations programmées.

## COMPÉTENCES

- ➔ Disponibilité
- ➔ Diplomatie
- ➔ Rigueur
- ➔ Bonne connaissance des pratiques et des réglementations sportives
- ➔ Capacité à diriger, encadrer, gérer
- ➔ Sens du contact
- ➔ Sens de l'organisation

## DIPLÔMES

De niveau Bac+2 à Bac+5, des masters aux diplômes de commerce, de nombreuses formations préparent au management du sport. Le/la directeur(trice) d'équipement sportif est généralement titulaire du :

- ➔ DEUST de gestion des activités et équipements sportifs
- ➔ BEES du 2<sup>e</sup> degré
- ➔ La maîtrise STAPS administration, gestion et animation des équipements sportifs

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel d'un(e) directeur(trice) d'équipement sportif est compris entre 1617 € et 2264 €.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

L'évolution professionnelle est liée à la structure pour laquelle le/la responsable travaille. Plus la structure est imposante, plus le/la professionnel(le) aura des responsabilités. Ce métier peut s'exercer dans les collectivités, les mairies, les associations et les clubs de sport.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

L'éducateur(trice) sportif/ve enseigne sa discipline de prédilection (gymnastique, football, natation, judo, ski...) à des publics très variés (enfants, adultes, personnes âgées). Ses activités vont de l'initiation ludique à l'entraînement de sportifs licenciés d'un club.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Transmettre les bases de son sport de prédilection à des publics différents
- ➔ Analyser et corriger les gestes, les postures et fournir une explication nécessaire pour permettre une progression technique
- ➔ Veiller à la sécurité du public encadré
- ➔ Assurer un rôle d'animateur(trice) lorsque la pratique du sport est récréative
- ➔ Encadrer l'entraînement de sportifs confirmés
- ➔ Assurer la gestion et la communication autour de l'activité sportive

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans un gymnase, à la piscine, sur un stade, en montagne, en journée ou en soirée, en saison ou toute l'année... les conditions de travail de l'éducateur(trice) sportif(ve) varient selon la discipline enseignée. Un impératif demeure cependant : s'adapter aux emplois du temps des pratiquants, surtout pendant leurs vacances.

L'éducateur(trice) sportif(ve) qui enseigne des disciplines de pleine nature ou de montagne, travaille au rythme des saisons touristiques. Il/elle doit donc exercer au moins une seconde activité. Dans le secteur associatif, il/elle dépend souvent de plusieurs employeurs : centre de vacances ou de loisirs, maisons des jeunes... Généralement, il/elle cumule donc les employeurs afin d'avoir un temps plein. Il arrive également qu'il/elle soit titulaire de plusieurs BEES et qu'il/elle pratique différentes disciplines. Il/elle peut aussi encadrer l'entraînement de sportifs(ves) confirmé(e)s, organiser des stages, suivre les déplacements des équipes.

## COMPÉTENCES

- ➔ Bon niveau technique dans sa discipline
- ➔ Bon niveau de culture générale (biologie, physiologie, anatomie)
- ➔ Endurance
- ➔ Pédagogie
- ➔ Autorité
- ➔ Qualités relationnelles (patience, diplomatie, conseil)
- ➔ Capacité d'adaptation
- ➔ Capacité à gérer des conflits

## DIPLÔMES

De niveau Bac à Bac +3 les principaux diplômes sont :

- ➔ Le BEES Brevet d'État d'Éducateur Sportif 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> degré.
- ➔ Le BPJEPS pour encadrer des activités éducatives dans les domaines d'activités physiques, sportives.
- ➔ Le DEJEPS spécialité perfectionnement sportif pour l'enseignement, l'animation et l'encadrement.

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel d'un(e) éducateur(trice) sportif(ve) est compris entre 1345 € et 1520 €.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le BEES a trois degrés différents. Suivant son niveau, l'éducateur(trice) sportif(ve) peut évoluer vers la formation des cadres, la recherche ou l'encadrement. Il/elle peut donc évoluer dans son domaine de prédilection et devenir directeur(trice) technique de club ou formateur(trice) de cadres au sein d'une fédération, entraîneur(neuse) national(e), directeur(trice) technique ou dirigeant(e) de fédération.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

L'entraîneur(euse) sportif(ve) est chargé(e) d'amener une équipe ou un(e) athlète à son meilleur niveau et de le/la préparer à des compétitions. La nature de son travail est fonction des conditions de pratique de la discipline qu'il/elle encadre. À petite échelle, il/elle permet l'initiation et l'apprentissage d'une discipline sportive.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Élaborer des exercices appropriés à chaque athlète en fonction de sa discipline sportive
- ➔ Analyser les résultats obtenus en compétition, observer les athlètes en situation, exposer aux sportif(ves) les fautes techniques et tactiques pour les corriger
- ➔ Assurer la gestion administrative ou matérielle dans de petites structures sportives
- ➔ Programmer les différentes séances d'entraînements et les rencontres sportives
- ➔ Motiver, encourager et écouter ses athlètes pour mieux adapter leur entraînement
- ➔ Soutenir les sportifs en cas d'échec, désamorcer les conflits
- ➔ Élaborer des tactiques de jeux et gérer les forces de son équipe ou de son joueur

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Recrutés sur concours, les entraîneurs(neuses) sont des fonctionnaires du ministère de la Santé, de la Jeunesse et des Sports, ils exercent leurs fonctions auprès d'une fédération sportive nationale, d'une ligue régionale, d'un comité régional... Un(e) cadre sportif(ve) peut être directement embauché(e) par une ligue.

L'entraîneur(euse) peut aussi travailler au niveau local, départemental, régional, dans un club, une association, une collectivité territoriale. Lorsqu'il/elle exerce dans des organisations non compétitives, il/elle joue davantage le rôle d'un(e) animateur(trice) et d'un(e) éducateur(trice) sportif(ve) et est souvent bénévole. Un brevet fédéral, délivré par une fédération sportive, est alors suffisant pour exercer.

La semaine, il/elle assure les entraînements et prépare la rencontre. Le week-end est consacré aux matchs, tournois. Dans les grands clubs ou les fédérations, les entraîneurs(neuses) nationaux(nales) sont très exposé(e)s médiatiquement. L'entraîneur(euse) peut être assisté(e) par des adjoint(e)s et des préparateurs(trices) physiques.

## COMPÉTENCES

- ➔ Bonne approche de la gestion des hommes
- ➔ Bon sens psychologique
- ➔ Force de caractère
- ➔ Esprit d'équipe
- ➔ Pédagogie
- ➔ Sens de l'observation
- ➔ Dynamisme et force de persuasion
- ➔ Maîtrise technique du sport
- ➔ Sportif expérimenté

## DIPLÔMES

Plusieurs possibilités existent pour accéder à ce métier :

- ➔ Le BEES 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> degré
- ➔ Le DEJEPS, spécialité perfectionnement sportif
- ➔ Le diplôme de l'Institut National du Sport et de l'Éducation physique (INSEP), option entraînement sportif
- ➔ Des masters pro spécialisés dans le champ de l'entraînement sportif

## RÉMUNÉRATION

Selon son expérience, sa discipline sportive – qui s'exerce à titre professionnel ou non - et son employeur, le salaire brut mensuel est variable. La fourchette de rémunération est comprise entre 1520 € et 1811 €, voire beaucoup plus. Si le/la professionnel(le) exerce dans une organisation non compétitive, il/elle est souvent bénévole mais peut percevoir des indemnités.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Avec une formation complémentaire et/ou en passant des concours organisés par le ministère de la Santé, de la Jeunesse des Sports et de la Vie associative ou la fonction publique territoriale, il est possible de devenir entraîneur(euse) national, directeur(trice) technique national, conseiller(e) territorial ou bien encore formateur(trice) de cadres sportifs ou gestionnaire d'équipements sportifs. Des carrières de conseiller(e) technique peuvent aussi être envisageables.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la sportif(ve) professionnel(le) pratique un sport de compétition pour le plaisir et pour en vivre, individuellement ou en équipe. Son objectif est d'être le/la meilleur(e) de sa discipline. Il/elle doit accepter de se soumettre à une discipline et une hygiène de vie très stricte.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ S'entraîner tous les jours de façon intensive
- ➔ Participer à des compétitions selon la discipline sportive et se préparer au niveau physique, technique, stratégique afin de se perfectionner et d'atteindre les objectifs sportifs
- ➔ Pouvoir être le représentant de son équipe lors d'épreuves sportives
- ➔ Réaliser des essais/tests de matériels ou d'équipements sportifs
- ➔ Pouvoir arbitrer des rencontres sportives

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le/la sportif(ve) professionnel(le) s'entraîne plusieurs fois par semaine, de façon intensive. Son planning intègre leçons techniques et préparations à un rythme hebdomadaire soutenu.

L'activité s'exerce au sein de structures sportives professionnelles et peut impliquer des déplacements fréquents (événements sportifs, éloignement du domicile de plusieurs jours). Les compétitions ont lieu, le plus souvent le week-end et les horaires sont décalés. La durée de carrière est de dix à quinze ans voire plus.

Il existe autant de conditions d'exercice sportives que de disciplines reconnues.

L'athlète qui travaille bénéficie d'aménagements d'horaires ou d'autorisations d'absence. Depuis 2001, il peut aussi être salarié payé à temps complet, avec un aménagement horaire pouvant aller jusqu'au mi-temps.

Il/elle doit également veiller à son régime alimentaire.

## COMPÉTENCES

- ➔ Capacité à s'investir totalement
- ➔ Détermination et rigueur
- ➔ Force physique et morale
- ➔ Excellente faculté de récupération
- ➔ Méthodes d'entraînement

- ➔ Esprit d'équipe
- ➔ Capacité à accepter la critique
- ➔ Savoir gérer entraînements quotidiens et compétitions tout en préparant son avenir professionnel

## DIPLÔMES

Les sportifs(ves) professionnel(le)s sont sélectionné(e)s parmi les amateurs(trices) réalisant des performances de haut niveau. Selon les disciplines, la formation est plus ou moins organisée et encadrée par une Fédération et un club. Le ministère de la Jeunesse et des Sports, en collaboration avec les fédérations sportives, organise des filières sportives de haut niveau. Divers parcours sont possibles :

- ➔ Les sections sportives scolaires : implantées dans certains collèges et lycées
- ➔ Les pôles Espoirs et France : dépendant du ministère de la santé, de la jeunesse et des Sports
- ➔ L'institut national du sport et de l'éducation physique (INSEP)
- ➔ Les centres régionaux d'éducation populaire et de sport (CREPS)

Ces différents centres permettent une poursuite de la scolarité.

## RÉMUNÉRATION

Le niveau de rémunération est principalement lié à la notoriété du/de la sportif(ve) et à la discipline. La plupart du temps le/la sportif(ve) est salarié(e) d'une fédération et peut bénéficier de primes de match et d'avantages en nature. Dans le cas contraire, il/elle perçoit des primes et peut occuper un autre emploi. La rémunération brute mensuelle d'un(e) sportif(ve) professionnel(le) débutant(e) est de 1280 €.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Après une dizaine d'années, voire plus le/la sportif(ve) peut devenir entraîneur(euse), directeur(trice) sportif(ve), professeur de sport ou bien éducateur(trice) sportif(ve) dans la discipline où il/elle a excellé ou une discipline proche. Il/elle peut également évoluer vers des métiers gravitant autour du sport, tels que journaliste sportif, gestionnaire d'un centre sportif. La reconversion dans un univers extra sportif est également possible à condition de l'avoir préparée.

# 3

## 3.11 LES MÉTIERS CLÉS DE LA BRANCHE DU TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL

ANIMATEUR(TRICE) AQUAGYM.....	P.97
ANIMATEUR(TRICE) D'ÉQUIPEMENT TOURISTIQUE.....	P.98
RESPONSABLE D'ANIMATION .....	P.99
GUIDE ACCOMPAGNATEUR(TRICE) ENVIRONNEMENT.....	P.100
RESPONSABLE D'HÉBERGEMENT.....	P.101
TECHNICIEN(NE) FORFAITISTE.....	P.102

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

L'animateur(trice) aquagym initie, enseigne et divertit les touristes par la réalisation d'exercices spécifiques en milieu aquatique.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Accueillir le public
- ➔ Proposer des exercices de relaxation, de musculation, de respiration...
- ➔ Informer le public sur les bienfaits et apports de cette pratique
- ➔ Veiller au bon entretien du matériel utilisé

## CONDITIONS DE TRAVAIL

L'animateur(trice) aquagym exerce son activité en tant que salarié(e) permanent(e) ou saisonnier(ère). Il/elle enseigne sa spécialité à des publics divers (enfants, adultes) lors de différents créneaux horaires, plusieurs séances sont réparties dans une même journée. Les horaires sont donc irréguliers.

Cependant le/la professionnel(le) est un(e) animateur(trice) à part entière et est souvent employé(e) de manière complémentaire en tant qu'animateur(trice) d'un équipement de vacances. Dans ce cas, le rythme de travail est celui des animateurs(trices) d'équipement touristique (cf. conditions de travail animateur(trice) d'équipement touristique).

## COMPÉTENCES

- ➔ Bon niveau de natation
- ➔ Connaissance des règles d'hygiène et de sécurité
- ➔ Sens du contact
- ➔ Sens des responsabilités
- ➔ Réactivité face aux imprévus
- ➔ Disponibilité
- ➔ Créativité
- ➔ Capacité d'adaptation
- ➔ Patience
- ➔ Sens de la pédagogie

## DIPLÔMES

Les diplômes permettant d'accéder à la fonction sont les suivants

- ➔ le BEESAN
- ➔ le BP JEPS AA

## RÉMUNÉRATION

Sur la base de 35 heures hebdomadaires modulées ou non, le salaire conventionnel minimum brut mensuel d'un(e) animateur(trice) aquagym est de 1372 €.

Au salaire peuvent parfois s'ajouter des avantages en nature si l'équipement est en mesure de fournir nourriture et logement.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

L'animateur(trice) aquagym peut dépasser sa spécialisation et exercer en tant qu'animateur(trice) généraliste en centre ou équipement de vacances et ainsi évoluer vers la branche des acteurs du lien social et familial ou de l'animation.

# ANIMATEUR(TRICE) D'ÉQUIPEMENT TOURISTIQUE

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Cet(te) animateur(trice) accueille les touristes afin de les accompagner durant leur vacances. Il/elle veille à ce que leur séjour leur apporte satisfaction en leur proposant des activités de loisirs et de détente.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Accueillir les touristes
- ➔ Encadrer et accompagner les groupes lors de sorties
- ➔ Proposer les activités et en assurer la réalisation
- ➔ Savoir partager ses connaissances
- ➔ Organiser les spectacles
- ➔ Préparer les excursions
- ➔ Suivre le programme de l'établissement
- ➔ Assurer le maintien en bon état du matériel mis à sa disposition (dans la limite de ses compétences techniques)

## CONDITIONS DE TRAVAIL

L'animateur(trice) d'un équipement de vacances peut exercer son activité dans des structures différentes : villages ou clubs de vacances, hôtels, parcs de loisirs.

Ses horaires de travail sont soumis à des aléas en fonction des animations engagées.

Le plus souvent intégrée à une équipe d'animateurs(trices), sa fonction réclame une capacité à collaborer importante.

Ses opportunités de travail dépendent des variations saisonnières.

## COMPÉTENCES

- ➔ Sens de l'accueil et du service
- ➔ Esprit d'initiative
- ➔ Sens de l'organisation
- ➔ Disponibilité
- ➔ Maîtrise des techniques d'animation
- ➔ Esprit d'équipe
- ➔ Capacité d'adaptation
- ➔ Polyvalence
- ➔ Amabilité
- ➔ Spécialité technique, artistique ou sportive

## DIPLÔMES

Le métier peut s'exercer par l'acquisition du BAFA.

Le BTS animation et gestion touristiques locales est particulièrement apprécié.

## RÉMUNÉRATION

Sur la base de 35 heures, hebdomadaires modulées ou non, le salaire conventionnel minimum brut mensuel d'un(e) animateur(trice) d'équipement touristique est de 1372 €.

Au salaire, peuvent parfois s'ajouter des avantages en nature si l'équipement est en mesure de fournir nourriture et logement.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Après quelques années d'expérience, l'animateur(trice) peut devenir responsable d'activité, voire chef animateur(trice) ; les fonctions de management et de relation aux publics devront alors faire partie de ses compétences. Le/la professionnel(le) peut aussi envisager une évolution vers la branche professionnelle de l'animation.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la responsable d'animation coordonne l'activité d'une équipe d'animateurs(trices) et veille à la cohérence pédagogique et logistique de l'équipement de vacances qui l'emploie.

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Gérer l'équipe d'animateurs(trices)
- ➔ Superviser les activités proposées et la mise en application du projet pédagogique précédemment établi
- ➔ Assurer les relations avec l'extérieur (prestataires de service,...) et les organismes publics de contrôle
- ➔ Réaliser la gestion budgétaire et administrative de l'équipe d'animation (sous la responsabilité du directeur(trice) d'exploitation)

## CONDITIONS DE TRAVAIL

L'activité s'exerce dans les structures ayant pour fonction les loisirs, la détente et les vacances. Les horaires peuvent être décalés le jour et en soirée. Le métier nécessite de respecter et faire respecter les consignes de sécurité pour le matériel, les locaux utilisés et les personnes. Le/la professionnel(le) doit faire preuve de polyvalence et d'adaptation notamment dans la mise en place d'activités ludiques ou sportives à différents publics (adultes, adolescents, enfants).

## COMPÉTENCES

- ➔ Esprit d'équipe
- ➔ Sens de la communication
- ➔ Dynamisme
- ➔ Esprit d'initiative
- ➔ Autonomie
- ➔ Créativité
- ➔ Aisance relationnelle
- ➔ Capacité à mener des réunions et à animer des groupes
- ➔ Sens des responsabilités

## DIPLÔMES

L'accès au métier se réalise par l'obtention du brevet de coordinateur(trice) à l'issue d'une formation ultérieure à celle d'animateur(trice).

En pratique, ce/cette professionnel(le) possède un ou plusieurs diplômes d'État dans une ou plusieurs activités techniques ou peut se prévaloir d'une expérience équivalente.

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut conventionnel minimum d'un(e) responsable d'animation est de 1456 €.

Au salaire peuvent s'ajouter des avantages en nature, si l'établissement est en mesure de fournir nourriture et logement.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Après plusieurs années d'exercice, et sous réserve d'acquérir les compétences complémentaires nécessaires, le/la responsable d'animation peut évoluer vers des fonctions de direction d'équipement touristique.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/ la guide accompagnateur(trice) environnement travaille en contact avec la nature. Il/elle encadre et conduit des touristes en excursion pour leur faire découvrir tout type de paysage en leur proposant des activités variées (visites, randonnées).

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Établir le programme d'animation
- ➔ Conduire des groupes d'amateurs(trices)
- ➔ Enseigner son savoir (Exemple : l'histoire d'un site)
- ➔ Assurer la sécurité des groupes
- ➔ Sensibiliser le public au respect de l'environnement
- ➔ Valoriser le patrimoine

## CONDITIONS DE TRAVAIL

L'activité se réalise principalement dans les villages de vacances, les clubs de vacances, les hôtels mais aussi les réserves et parcs naturels. Le/la professionnel(le) doit faire preuve de polyvalence et être capable d'exercer son activité dans différents milieux naturels (à la mer, à la campagne, à la montagne...) tous en plein air.

Principalement saisonnier, son métier s'exerce parallèlement à celui des animateurs(trices) de la structure de vacances dans laquelle il/elle travaille.

## COMPÉTENCES

- ➔ Bonne condition physique/Endurance
- ➔ Aisance relationnelle
- ➔ Sens de la pédagogie et de la communication
- ➔ Concentration et vigilance
- ➔ Sens des responsabilités
- ➔ Esprit d'initiative et d'équipe
- ➔ Connaissance des milieux naturels et des problématiques environnementales
- ➔ Capacité validée à accompagner les groupes en toute sécurité

## DIPLÔMES

Les diplômes permettant d'accéder au métier sont les suivants :

- ➔ Le BPJEPS, option nature, environnement
- ➔ Le BPJEPS, spécialité loisirs tous publics

## RÉMUNÉRATION

Sur une base de 35 heures hebdomadaires modulées ou non, le salaire conventionnel brut mensuel minimum d'un(e) guide accompagnateur(trice) environnement débutant(e) est de 1372 €.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le/la professionnelle peut aspirer à devenir responsable d'équipe d'animation au sein de la structure qui l'emploie, mais aussi occuper des fonctions d'encadrement au sein d'associations pour la mise en valeur de l'environnement.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Garant de la qualité du service et de l'image de la structure, le/la professionnel(le) gère l'établissement dont il/elle a la charge en encadrant, coordonnant et contrôlant l'ensemble du personnel ainsi que les différents services liés à l'hébergement (réception, entretien, service, clubs enfants...).

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Assurer l'encadrement du personnel (recruter, former, animer, définir les règles de fonctionnement)
- ➔ Élaborer les éléments du budget prévisionnel qui relèvent de son activité
- ➔ Organiser l'activité d'hébergement
- ➔ Entretenir les relations avec les partenaires extérieurs
- ➔ Veiller au confort des vacanciers
- ➔ Contrôler le travail des salariés

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Sous la responsabilité du/de la directeur(trice) d'établissement, le/la professionnel(le) doit être polyvalent(e), avoir des connaissances techniques et de l'expérience terrain. L'emploi exige une disponibilité importante, les horaires de travail sont irréguliers, les dimanches et jours fériés souvent ouvrés et le rythme de travail soutenu.

Véritable métier de contact le/la professionnel(le) est en relation avec le public accueilli, le personnel, la direction, les partenaires extérieurs.

La fonction d'encadrement implique de nombreux déplacements dans et hors de l'établissement. Le travail peut être saisonnier ou plus soutenu à certaines périodes de l'année (fêtes, vacances...). L'activité nécessite de faire respecter les normes d'hygiène et de sécurité.

## COMPÉTENCES

- ➔ Sens de l'accueil
- ➔ Capacités d'écoute et d'anticipation
- ➔ Sens des responsabilités et de l'organisation
- ➔ Esprit d'analyse et de synthèse
- ➔ Capacités d'initiatives et de décision
- ➔ Connaissance de l'environnement technique et réglementaire
- ➔ Connaissances en gestion

## DIPLÔMES

Cet emploi est accessible avec une formation de niveau II (Bac+3/4) ou formation équivalente, complétée par une expérience confirmée dans l'hôtellerie ou dans la gestion d'une structure d'hébergement touristique.

## RÉMUNÉRATION

Sur une base de 35 heures hebdomadaires, modulées ou non, le salaire conventionnel minimum brut mensuel d'un(e) responsable d'hébergement est de 1606 €.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Occupant déjà une fonction d'encadrement, le/la responsable d'hébergement peut évoluer vers le poste de directeur(trice) adjoint(e) d'établissement touristique, après une solide expérience et l'acquisition des compétences complémentaires nécessaires.

## ACTIVITÉ PRINCIPALE DU POSTE

Le/la professionnel(le) confectionne des voyages et séjours à forfait, dont il étudie l'itinéraire, la durée, les horaires...

## MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE

- ➔ Assurer la mise au point et le chiffrage des circuits et des séjours proposés par la structure
- ➔ Recueillir et analyser les informations sur les prestations des partenaires (hôteliers, clubs de vacances, sociétés de transports...)
- ➔ Établir le devis des prestations touristiques

## CONDITIONS DE TRAVAIL

L'activité de cet emploi s'exerce au sein des différentes associations de tourisme social et familial en relation avec divers intervenants (publics, partenaires, fournisseurs,...). Elle peut impliquer des déplacements (visites de sites, des prestataires,...). Le/la professionnel(le) exerce sous l'autorité d'un(e) responsable commercial(e) de la structure.

## COMPÉTENCES

- ➔ Techniques de marketing
- ➔ Techniques de communication
- ➔ Connaissance de la réglementation du tourisme
- ➔ Fibre commerciale
- ➔ Connaissances géographiques touristiques
- ➔ Esprit d'initiative
- ➔ Capacité d'analyse et de synthèse

## DIPLÔMES

Les diplômes permettant d'accéder au métier sont :

- ➔ une licence professionnelle dans le domaine du tourisme spécialité forfaitiste
- ➔ le BTS vente et production touristique

## RÉMUNÉRATION

Le salaire brut mensuel minimum conventionnel d'un(e) technicien(ne) forfaitiste débutant(e) est de 1419 €.

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le/la technicien(ne) forfaitiste peut évoluer vers des fonctions connexes comme celle d'agent(e) de réservation ou de responsable des ventes.

# 4

## Les formations dans 11 branches de l'économie sociale

*Cette partie du guide dresse la liste des principaux diplômes, titres ou certifications de l'économie sociale. Afin de faciliter la lecture des différents dispositifs existants, les intitulés de qualification de chaque branche apparaîtront sous forme de tableaux mettant en évidence divers éléments (niveaux de formation, filière, durée...). Compte tenu du caractère non exhaustif de cette liste (tous les diplômes ne sont pas répertoriés), des liens utiles apparaissent en annexe du guide.*

FILIÈRE	INTITULÉ DE LA FORMATION	NIVEAU	DURÉE DE LA FORMATION		
			TOTAL	THÉORIE	PRATIQUE
Petite enfance	CAP petite enfance	V	1210 h	755 h	455 h
Petite enfance/ animation	Brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAPAAT) option loisirs du jeune et de l'enfant	V	1500 h à 2000 h		
Petite enfance	Diplôme d'Etat d'assistant familial (DEAF)	V	240 h	240 h	
Petite enfance	Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture (DEAP)	V	1435 h	595 h	840 h
Animation	Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS)	IV		600 h minimum	
Petite enfance/ encadrement	Diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants (DEEJE)	III	3600 h	1500 h	2100 h
Petite enfance	Diplôme d'Etat de psychomotricien	III	2522 h		
Petite enfance/ animation/ encadrement	Diplôme de conseiller en économie sociale et familiale (DCESF)	III	840 h	480 h	360 h
Petite enfance/ encadrement	Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS)	II	820 h	400 h	420 h
Petite enfance/ encadrement	Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES)	I	1210 h	700 h	510 h

# LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES SERVICES À DOMICILE

FILIÈRE	INTITULÉ DE LA FORMATION	NIVEAU	DURÉE DE LA FORMATION		
			TOTAL	THÉORIE	PRATIQUE
Employé à domicile	Titre assistant de vie aux familles	V	840 h	520 h	320 h
Auxiliaire de vie sociale	Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale	V	1064 h	504 h	560 h
	BEP Mention complémentaire Aide à domicile		1088 h	576 h	512 h
Aide soignant	Diplôme d'Etat d'aide soignant	V	1435 h	595 h	840 h
Technicien de l'intervention sociale et familiale	Diplôme de technicien de l'intervention sociale et familiale	IV	2105 h	950 h	1155 h
Responsable de secteur	BTS services et prestations des secteurs sanitaires et social	III	24 mois	2 ans	13 semaines
Cadre de secteur	CAFERUIS	II	820 h	400 h	420 h
Directeur	CAFDES	I	1210 h	700 h	510 h
	Autre diplôme de niveau I				

FILIÈRE	INTITULÉ DE LA FORMATION	NIVEAU	DURÉE DE LA FORMATION		
			TOTAL	THÉORIE	PRATIQUE
Animation	Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA)	Sans niveau reconnu	3 semaines	1 semaine	2 séjours d'1 semaine
Animation/ encadrement	Brevet d'aptitude aux fonctions de directeur (BAFD)	Sans niveau reconnu	44 jours	13 jours	28 jours
Animation	BPJEPS	IV		600 h minimum	
Animation	Brevet d'Etat d'éducateur sportif (BEES) 1er degré	IV	Variable selon la spécialité choisie (160h pour la partie commune)		840 h
Animation	Certificat de qualification professionnelle animateur périscolaire	IV	417 h	217 h	200 h
Animation	Diplôme d'Etat aux fonctions d'animation (DEFA)	III		800 h	4 à 6 mois
Animation	Diplôme d'études universitaires scientifiques (DEUST) animation	III	24 mois	936 h	400 h
Animation	Diplôme d'Etat de directeur de projet d'animation et de développement (DE-DPAD)	II	1500 h	750 h	750 h
Animation	Licence professionnelle d'animation	II	1 an	595h = 17 semaines	31 semaines

# LA BRANCHE DES FOYERS RÉSIDENCES SOCIALES ET SERVICES POUR JEUNES

FILIÈRE	INTITULÉ DE LA FORMATION	NIVEAU	DURÉE DE LA FORMATION		
			TOTAL	THÉORIE	PRATIQUE
Restauration	CAP agent polyvalent de restauration	V	24 mois	52 semaines	32 à 42 semaines
Médiation	CAP agent de prévention et de médiation	V	24 mois	70 semaines	12 à 16 semaines
Accompagnement	Diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique	V	18 mois	495 h	840 h
Animation	CQP animateur périscolaire	IV	417 h	217 h	200 h
Accompagnement	DEASS (diplôme d'Etat d'assistant de service social)	III	36 mois	1740 h	12 mois
Accompagnement	DEETS (diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé)	III	3 ans	930 h	120 h
Accompagnement	Titre de conseiller en insertion professionnelle	III	1526 h	805 h	721 h
Animation	DEFA (diplôme d'Etat aux fonctions d'animation)	III		800 h	4 à 8 mois
Transverse	DUT carrières sociales	III	2800 h sur 2 ans	700 h	2100 h
Encadrement	CAFDES (certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement social)	I	1210 h	700 h	510 h

FILIÈRE	INTITULÉ DE LA FORMATION	NIVEAU	DURÉE DE LA FORMATION		
			TOTAL	THÉORIE	PRATIQUE
Urbanisme	BEP Topographie	V	24 mois		8 semaines
Montage d'opérations immobilières	Titre professionnel technicien (ne) d'études du bâtiment, option étude de prix, option économie de la construction	IV	9 mois		
Conseil social	Bac professionnel Services de proximité et vie locale	IV	3 ans		22 semaines
Accompagnement Urbanisme	BTS option économie sociale et familiale, option profession immobilière	III	2 ans		6 semaines
Animation sociale/service de proximité	DUT carrières sociales (option gestion urbaine)	III	2 ans		
Surveillance de travaux	DUT Génie civil : option bâtiment	III	2150h	1800 h	350 h
Montage d'opérations immobilières/gestion locative	Licence professionnelle Droit et management de la construction et de l'immobilier	II	1 an		12 à 16 semaines
Gestion locative	Licence professionnelle Montage et gestion du logement locatif social	II	1 an		4 mois
Montage d'opérations immobilières	Master professionnel management, ingénierie des services et patrimoines immobiliers	I	1100 h sur 2 ans		10 mois
Montage d'opérations immobilières	Master professionnel droit et fiscalité de l'immobilier	I	1 an	7 mois	3 à 6 mois

La convention collective nationale des missions locales et PAIO est basée sur un système de compétences. Il n'y a donc aucun rapport obligatoire entre un niveau de diplôme et un emploi repère. Le tableau ci-dessous doit être indicatif ; les diplômes mentionnés (intitulés et niveaux) sont souhaitables mais non obligatoires.

FILIÈRE	INTITULÉ DE LA FORMATION	NIVEAU	DURÉE DE LA FORMATION		
			TOTAL	THÉORIE	PRATIQUE
Information / communication	Diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale	IV	18 à 24 mois	950 h	8 mois
Information / communication	Bac Pro Services de proximité et vie locale	IV	3 ans		22 semaines
Insertion sociale et professionnelle	Titre professionnel encadrant technique d'insertion	IV	6 mois		
Information / communication	Chargé d'information, d'accueil et d'orientation	III	360h à 540h		6 semaines
Insertion sociale et professionnelle	Coordinateur de l'intervention sociale et professionnelle	III	6 à 16 mois	675 h	192 h
Information / communication	DEUST Métiers de la communication et de l'économie sociale	III	24 mois		
Insertion sociale et professionnelle	Titre professionnel Conseiller en insertion professionnelle	III	9 mois		
Insertion sociale et professionnelle	Licence professionnelle Gestion des ressources humaines spécialité Métiers de la formation, de l'insertion et de l'accompagnement	II	1 an sur le rythme de l'alternance		

FILIÈRE	INTITULÉ DE LA FORMATION	NIVEAU	DURÉE DE LA FORMATION		
			TOTAL	THÉORIE	PRATIQUE
Insertion sociale et professionnelle	Licence professionnelle Intervention sociale : - Métiers de la Formation des Jeunes et des Adultes - Option accompagnement et insertion	II	1 an sur le rythme de l'alternance		
Encadrement / Insertion sociale et professionnelle	Master professionnel Sciences humaines et sociales mention : sciences de l'éducation et formation des adultes ingénierie de formation	I	24 mois sur le rythme de l'alternance		
Encadrement / insertion /sociale et professionnelle Psychologie	Master psychologie sociale et ingénierie des ressources humaines	I	24 mois		
Encadrement	Master pro en Gestion des ressources humaines	I	24 mois sur le rythme de l'alternance		

FILIÈRE	PRINCIPALES VOIES D'ACCÈS	NIVEAU RECONNU OU ÉQUIVALENT <sup>1</sup>	DURÉE DE LA FORMATION <sup>2</sup>		
			TOTAL	THÉORIE	PRATIQUE
Développement	CQP télé conseiller	IV	300 h		
Développement	CQP assistant commercial	IV	300 h à 450 h		
Réalisations sanitaires et sociales	CQP d'assistant dentaire	IV	18 mois		
Développement	(Après le Bac Pro commerce) Mention complémentaire assistance conseil vente à distance	IV	12 mois	450 h	17 semaines
Développement	BTS management des unités commerciales, Négociation et relation client	III	24 mois		16 semaines
Développement	DUT technique de commercialisation, Services et réseaux de communication	III	2 ans	1620 h	12 semaines
Développement	DEUST conseiller en hygiène et en environnement DUT HSE BTS Hygiène et sécurité	III	2 ans		
Développement	CQP conseiller mutualiste	III	300 h		
Gestion de la prestation	BTS Assurance	III	24 mois		10 semaines
Gestion de la prestation	CQP spécialiste de prestations santé prévoyance	III	300h		

<sup>1</sup> Certains CQP ne sont pas reconnus en termes de niveau. Il s'agit donc d'un équivalent

<sup>2</sup> Pour les CQP, il s'agit d'une durée maximale de la formation correspondant à l'intégralité du parcours de formation

FILIÈRE	PRINCIPALES VOIES D'ACCÈS	NIVEAU RECONNU OU ÉQUIVALENT <sup>1</sup>	DURÉE DE LA FORMATION <sup>2</sup>		
			TOTAL	THÉORIE	PRATIQUE
Gestion de la prestation	CQP spécialiste de prestations santé prévoyance	III	300h		
Réalisations sanitaires et sociales	Diplôme d'État infirmier	II	163 semaines sur 3 ans	2240 h	2520 h
Réalisations sanitaires et sociales	Diplôme d'État audioprothésiste	II	3 ans		37 semaines
Gestion de la prestation	Licence pro vente d'assurance de personnes	II	1 an	550 h	14 semaines
Gestion de la prestation	DU gestion des opérations logistiques	II	1 an	347 h	10 semaines
Support	Master Pro mathématiques, informatique, décision et organisation, mention mathématiques de modélisation et décision, spécialité actuariat DU Actuariat Diplôme d'école de commerce	I	2 ans		

<sup>1</sup> Certains CQP ne sont pas reconnus en termes de niveau. Il s'agit donc d'un équivalent

<sup>2</sup> Pour les CQP, il s'agit d'une durée maximale de la formation correspondant à l'intégralité du parcours de formation

FILIÈRE	INTITULÉ DE LA FORMATION	NIVEAU	DURÉE DE LA FORMATION		
			TOTAL	THÉORIE	PRATIQUE
Animation / Réalisation	Attestation de formation animateur technico réalisateur polyvalent de radio (Centre de formation aux techniques radiophoniques. Lorient)	Sans niveau défini	550 h (formation continue)		
Transverse	Attestation de formation les métiers de la radio (Sud Formadia. Toulouse)	Sans niveau défini	9 mois (formation initiale)		
Technique	Titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) Assistant Son en postproduction et studio d'enregistrement	IV	1425 h sur 2 ans	Une semaine par mois	Trois semaines par mois
Animation / Réalisation	Titre RNCP animateur radiophonique, technicien réalisateur radiophonique	III	2 ans		
Communication Animation Journalisme Réalisation technique	Formation professionnelle d'animateurs radio (studio Ecole de France)	III	2 ans		
Réalisation technique	BTS métiers de l'audiovisuel, option métiers du son, option gestion de production	III	2 ans		
Communication / Journalisme	Licence professionnelle activités et technique de communication option conception et administration de site web, option journalisme	II	1 an		
Journalisme	Master professionnel journalisme	I	1 an		
Encadrement	Master professionnel information communication spécialité ingénierie des médias	I	2 ans		

FILIÈRE	INTITULÉ DE LA FORMATION	NIVEAU	DURÉE DE LA FORMATION		
			TOTAL	THÉORIE	PRATIQUE
Médiation	CAP Agent de prévention et de médiation	V	24 mois	70 semaines	12 à 16 semaines
Suivi et conseil social	Bac professionnel Services de proximité et vie locale	IV	3 ans		22 semaines
Suivi et conseil social	DEME : Diplôme d'État de moniteur éducateur	IV	1930 h	950 h	980 h
Suivi et conseil social	BTS économie sociale et familiale	III	2 ans		6 semaines
Suivi et conseil social	DUT Carrières sociales option assistance sociale	III	2 ans		12 semaines minimum
Suivi et conseil social	Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques (DEUST) Accompagnement social et éducatif	III	2 ans		
Suivi et conseil social	DEES : Diplôme d'État d'éducateur spécialisé	III	3550 h sur 3 ans	1450h	2100 h (60 semaines)
Suivi et conseil social	Licence professionnelle mention Intervention sociale, option accompagnement et insertion	II	1 an		3 mois
Médiation	DEMF : Diplôme d'État de médiateur familial	II	18 mois	490h	70 h
Encadrement	DEIS : Diplôme d'État d'ingénierie sociale	I	3 ans maximum	700h	175h (5 semaines)

Pour cette partie du guide des formations il paraît important de rappeler que la branche du sport se distingue des autres secteurs d'activités par une présence non négligeable de certifications professionnelles. Les principales certifications de qualification professionnelles sont les suivants :

- CQP Tir à l'arc
- CQP animateur Activités Gymniques
- CQP Savate
- CQP Véhicules Terrestres Motorisés à Guidon option Quad
- CCP Educateur Grimpe d'Arbre
- CQP Assistant Moniteur de Tennis
- CQP Pisteur VTT
- CQP Assistant professeur d'arts martiaux
- CQP animateur de Loisirs Sportifs

FILIÈRE	INTITULÉ DE LA FORMATION	NIVEAU	DURÉE DE LA FORMATION		
			TOTAL	THÉORIE	PRATIQUE
Animation	BAPAAT (Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien de la jeunesse et des sports)	V	1500 h à 2000 h		
Éducation / Formation	BP JEPS (Brevet Professionnel de la jeunesse de l'Education Populaire et du Sport)	IV		600 h minimum	
Éducation / Formation	BESS 1 <sup>er</sup> degré (Brevet d'État d'Éducateur Sportif)	IV	Variable selon la spécialité choisie (160h pour la partie commune)		
Éducation / Formation	DEJEPS (Diplôme d'État de la Jeunesse, de l'éducation populaire et du Sport)	III	1200 h (minimum)	700 h (minimum)	500 h (minimum)
Animation / Éducation	Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques (DEUST) Animation et gestion des activités physiques et sportives	III	2 ans	936 h	400 h (minimum)
Éducation / Formation	BESS 2 <sup>ème</sup> degré	II	(Variable selon la spécialité choisie) 360h pour la formation commune		

FILIÈRE	INTITULÉ DE LA FORMATION	NIVEAU	DURÉE DE LA FORMATION		
			TOTAL	THÉORIE	PRATIQUE
Encadrement	Diplôme d'État de Directeur de Projet d'Animation et de Développement (DEDPAD)	II	1500 h	750 h	750 h
Éducation / Encadrement	Diplôme d'État Supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DESJEPS)	II	1200 h à 1400 h	700 h	500 h (minimum)
Éducation	Licence Professionnelle « gestion et développement des services sportifs et de loisirs »	II	1 an	325 h	8 semaines (280 h)
Encadrement	BESS 3 <sup>ème</sup> degré	I	6 mois à 1 an	300 h à 350 h	70 h (minimum)
Encadrement	Master 2 STAPS Management et ingénierie du sport	I	1 an		600 h

# LA BRANCHE DU TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL

La formation initiale peut se réaliser par la voie professionnelle (préparant au contact avec la clientèle), ou les voies général et technologique orientant vers des fonctions de gestion et d'encadrement.

FILIÈRE	INTITULÉ DE LA FORMATION	NIVEAU	DURÉE DE LA FORMATION		
			TOTAL	THÉORIE	PRATIQUE
Hébergement	CAP services hôteliers	V	24 mois	18 à 20 mois	16 semaines
Hébergement / Restauration	BEP métiers de la restauration et de l'hôtellerie	V	2 ans		
Animation	Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du sport (BPJEPS)	IV		600h minimum	
Hébergement	BAC technologique hôtellerie	IV	3 ans		16 semaines
Hébergement	BTS à référentiel commun européen responsable d'hébergement	III	2 ans		14 semaines
Animation	Coordinateur d'organisme à vocation sociale, culturelle et de loisir	III	12 mois		
Gestion / Encadrement	Titre professionnel responsable d'établissement touristique	III	24 mois		12 à 14 semaines
Gestion / Encadrement	BTS vente et production touristique	III	24 mois		12 à 14 semaines
Gestion / Encadrement	BTS animation et gestion touristique locale	III	24 mois		12 à 16 semaines

FILIÈRE	INTITULÉ DE LA FORMATION	NIVEAU	DURÉE DE LA FORMATION		
			TOTAL	THÉORIE	PRATIQUE
Gestion / Encadrement	Licence Professionnelle Hôtellerie et tourisme option hébergement et environnement touristiques	II	24 mois		
Encadrement	Master Sciences humaines et sociales à finalité professionnelle Mention Territoires et Sociétés, Aménagement et Développement, spécialité tourisme et développement durable des territoires	I	455 h sur deux ans		

# 5

## La formation professionnelle dans l'économie sociale

# 5.1 LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE CHAMP DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

## ➔ Les principes et accord

Les entreprises de l'économie sociale font du développement de la formation professionnelle un objectif clé de leurs actions de management des personnes, pour répondre aux besoins de développement des compétences des salariés et aux exigences accrues de professionnalisation de leurs activités et emplois.

Conformément aux valeurs qu'elles défendent, les entreprises de l'économie sociale entendent promouvoir une éducation permanente, facteur de promotion sociale, et favoriser la cohérence des parcours professionnels pour que chaque salarié bénéficie d'un socle de droits transférables quelle que soit l'entreprise qu'il intègre dans le champ de l'économie sociale.

En matière de formation les partenaires sociaux de l'économie sociale ont signé deux accords.

### ➔ L'Accord national du 22 septembre 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale

Un accord national sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale a été signé le 22 septembre 2006, étendu le 1<sup>er</sup> août 2010. En signant cet accord, les partenaires sociaux de l'économie sociale ont notamment pris des engagements relatifs à la « sécurisation des parcours professionnels » tout en manifestant leur intérêt à promouvoir des politiques ayant pour objectif l'emploi durable et de qualité dans l'économie sociale.

L'accord prévoit d'harmonisation des taux de contribution légaux des entreprises de l'économie sociale à la formation professionnelle, quel que soit le nombre de leurs salariés, à hauteur de 1,60% de la masse salariale brute.

Les partenaires sociaux ont également défini cinq axes de progrès qui feront l'objet d'une concertation, puis d'une négociation :

- La transférabilité du droit individuel à la formation (DIF) dans l'économie sociale pour donner à chaque salarié la possibilité de cumuler les droits acquis même s'il change d'entreprise.
- La sécurisation des parcours professionnels et notamment ceux des publics les plus fragiles face à l'emploi.
- La coopération pour le développement d'outils d'emploi-formation harmonisés.
- Le développement du dialogue social.

- La formation entrepreneuriale des dirigeants bénévoles.

### ➔ L'Accord national sur les parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale

Les partenaires sociaux de l'économie sociale ont signé, le 15 janvier 2011, un accord sur les parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale.

Cet accord est le premier accord d'application de l'Accord national du 22 septembre 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale.

Ses objectifs : accompagner les évolutions professionnelles et permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

L'accord prévoit :

- L'identification de situations professionnelles prioritaires devant être favorisées dans le cadre des parcours d'évolution professionnelle.
- La mise en œuvre de la transférabilité du DIF d'une branche à une autre.
- Le suivi et le financement des parcours d'évolution professionnelle par les branches/secteurs professionnels dans le cadre de leurs priorités annuelles, en lien avec les OPCA.
- La mise en place d'une bourse d'emplois afin d'accroître l'information sur les métiers et les qualifications, et d'encourager les évolutions professionnelles transversales. Il s'agira d'un portail internet, accessible à tous, dédié à l'orientation, l'emploi et la formation dans l'économie sociale.
- La transférabilité des compétences à travers la création de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) interbranches ou transversaux.
- L'élaboration d'un programme d'appui à l'accompagnement des parcours d'évolution professionnelle afin notamment de sensibiliser, d'informer et de conseiller les entreprises ou établissements en matière de formation professionnelle.

Cet accord est une contribution opérationnelle à la mise en œuvre de la loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle. Il permet d'encourager les passerelles entre des branches et secteurs professionnels de l'économie sociale et de renforcer l'employabilité des salariés.

## 5.2 LA MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE

La formation professionnelle tout au long de la vie est organisée en dispositifs de formation. Les OPCA mènent, chaque année, des évaluations afin de mesurer l'impact des actions mises en œuvre sur le terrain.

### ➔ **Le contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est un dispositif qui a fait ses preuves au sein des branches et secteurs professionnels de l'économie sociale.

Destiné aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi (26 ans et plus), le contrat de professionnalisation est un contrat de travail associant périodes de formation et situations de travail. Il permet aux bénéficiaires d'acquérir une qualification professionnelle et favorise l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

En 2009, 2268 contrats de professionnalisation ont été signés dans le champ de l'Usgeres. Plus de 85 % des formations ont préparé à un diplôme ou à un titre homologué. Le double objectif d'insertion professionnelle et d'acquisition d'une qualification reconnue est rempli.

Le contrat de professionnalisation bénéficie principalement aux jeunes de moins de 26 ans. Le recours au dispositif par les personnes de plus de 26 est plus limité. En fonction des dispositions conventionnelles, le forfait horaire moyen appliqué varie entre 11,8 et 18 €.

Malgré une lente mise en œuvre, le contrat de professionnalisation est considéré, comme un dispositif utile qui croise bien les besoins des employeurs et des bénéficiaires.

### ➔ **La période de professionnalisation**

Destinée aux salariés, la période de professionnalisation est basée sur l'alternance. Elle associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et une activité professionnelle dans l'entreprise en relation avec la formation dispensée.

Toutes les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale ont défini des publics cibles, priorité étant accordée aux salariés les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel.

Depuis sa mise en œuvre, le nombre de période de professionnalisation ne cesse d'augmenter. En 2009, 8244 périodes de professionnalisation ont été conclues au sein des branches et secteurs professionnels de l'économie sociale.

Précisons que la période de professionnalisation est un dispositif essentiel notamment dans le cadre des parcours d'évolution professionnelle. Elle permet, en effet, d'accompagner les mobilités professionnelles.

Elle est également jugé comme un dispositif précieux pour accompagner les adaptations des salariés à leur poste de travail.

### ➔ **Le Droit Individuel à la Formation (DIF)**

Côté DIF, on note une augmentation significative du nombre de DIF prioritaires depuis ces deux dernières années. En 2009, 9469 salariés ont bénéficié du DIF. L'augmentation du volume des heures acquises par les salariés (fin 2010 la plupart des compteurs DIF ont atteint le plafond de 120 heures) a un impact modéré sur la durée moyenne des formations suivies qui est de 22 heures.

Rappelons que le DIF est une mesure phare de la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie de mai 2004, qui permet à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, dans la limite de 120 heures (sauf disposition conventionnelle).

Depuis l'accord sur les parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale du 15 janvier 2010, le DIF est transférable, notamment en cas de démission, au sein des branches et secteurs professionnels entrant dans le champ d'application de l'accord. Les droits acquis au titre du DIF n'ayant pas été utilisés, peuvent désormais être mobilisés par le salarié, en accord avec son nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche dans sa nouvelle entreprise.

### ➔ **Le Congé Individuel de Formation (CIF)**

Le CIF est un dispositif de formation fortement plébiscité par les salariés, car il a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation permettant d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession.

En 2009, 1473 CIF CDI et 599 CIF CDD ont été financés par Uniformation et Habitat formation. Comparativement aux années précédentes, les demandes de CIF-CDD sont en hausse compte tenu du contexte économique plus difficile.

La durée moyenne des CIF est de 900 heures et trois quarts des congés formation préparent à des certifications diplômantes.

Il est important de préciser que le nombre de demande est supérieur aux possibilités financières. Toutes les demandes de CIF ne peuvent donc, hélas, pas être satisfaites. Actuellement, pour une demande de CIF CDI, le délai moyen d'attente, entre le dépôt de la demande initiale et l'accord de prise en charge, est d'environ 12 mois pour les dossiers prioritaires, et 18 mois pour les dossiers non prioritaires. Il s'est réduit de moitié depuis deux ans.

#### ➔ **La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

Le volume de congés VAE est très faible dans les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale. En 2009, 1233 congés VAE (CDI et CDD confondus) ont été financés. Le nombre de dossiers reste très marginal pour les salariés en CDD. La VAE a du mal à s'imposer et est considérée comme un dispositif long nécessitant une forte implication et un accompagnement significatif.

Concernant les niveaux de certification professionnelle, une forte prédominance des certifications de niveaux V et III est à souligner.

#### ➔ **Le bilan de compétence**

Le bilan de compétences est un dispositif permettant à une personne de faire le point sur ses compétences et orienter sa carrière professionnelle.

Le nombre de congés de bilan de compétences pris en charge, en 2009, est de 1653. Le coût moyen d'un bilan s'est élevé à 1 512 €.

Après enquêtes auprès des bénéficiaires, les motifs de recours au bilan de compétences sont divers et variés : prendre du recul, préparer une mobilité, identifier une formation pour progresser ou encore bâtir un projet professionnel.

#### ➔ **Le plan de formation**

En 2009, Uniformation et Habitat formation ont collecté 114 295 millions d'€ au titre du « plan de formation ».

Le plan de formation regroupe l'ensemble des actions de formation, destinées aux salariés, retenues par l'employeur en fonction des orientations stratégiques de l'entreprise.

## 5.3 LES ORGANISMES PARITAIRES COLLECTEURS AGRÉÉS (LES OPCA)

Les contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle sont collectées par des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) par l'État.

Dans l'économie sociale, on compte trois OPCA :

- ➔ Uniformation est l'OPCA de l'économie sociale,
- ➔ Habitat-Formation est l'OPCA des acteurs de la ville,
- ➔ Unifaf est l'OPCA pour la branche sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

Il existe deux OPCA dits interprofessionnels : l'AGEFOS PME et l'OPCALIA, qui ont vocation à collecter les fonds de

formations des entreprises n'ayant pas d'obligation de verser à un OPCA de branche ou dont les branches professionnelles les ont désignés.

L'AGEFOSPME collecte, une partie, des contributions des entreprises relevant de la branche du sport.

L'AFDAS, l'OPCA du spectacle vivant, du cinéma, de l'audiovisuel, de la publicité, des loisirs et de la distribution directe intervient également dans le champ de l'économie sociale pour la branche de la radiodiffusion.

6

Les liens utiles

La réalisation du guide des métiers de l'économie sociale s'est réalisée avec le support de différentes sources internes et externes. Ce guide recense les données essentielles de cette sphère de l'économie. Pour tous renseignements complémentaires, des sites Internet ont été sélectionnés et listés ci-dessous :

- ➔ <http://www.udes.fr/>
- ➔ <http://www.pole-emploi.fr/accueil/>
- ➔ <http://www.uniformation.fr/>
- ➔ <http://www.habitat-formation.fr/>
- ➔ <http://www.cncres.org/>
- ➔ <http://www.ressources-solidaires.org/>
- ➔ <http://www.onisep.fr/>
- ➔ <http://www.legifrance.gouv.fr/initRechConvColl.do>
- ➔ <http://www.letudiant.fr/etudes/annuaire-enseignement-superieur/formation.html>
- ➔ <http://www.miroirsocial.com/>
- ➔ <http://www.atelier-idf.org/>
- ➔ <http://www.economie-sociale.coop/formations-economie-sociale/formations-continues.htm>
- ➔ <http://www.cncp.gouv.fr/>
- ➔ <http://www.sports.gouv.fr/francais/metiers-et-formations/>
- ➔ <http://www.leguידesformations.fr/>
- ➔ <http://www.chorum.fr/>
- ➔ <http://www.ceges.org/>
- ➔ <http://www.tessolidaire.com/>

## LES SITES DES ADHÉRENTS DE L'UDES

- ➔ <http://www.ugem.net/>  
Union des Groupements d'Employeurs Mutualistes
- ➔ [http://www.scop.coop/p193\\_FR.htm](http://www.scop.coop/p193_FR.htm)  
Confédération Générale des Sociétés Coopératives et Participatives
- ➔ <http://www.credit-cooperatif.fr/>  
Le Crédit Coopératif
- ➔ <http://adessadomicile.org/>  
Le réseau des associations d'aide à domicile

- ➔ <http://www.fnaafp.org/>  
Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale populaire
- ➔ <http://www.csfriquet.org/>  
Confédération Syndicale des Familles
- ➔ <http://www.pact-arim.org/>  
Fédération nationale des centres Pact Arim au service des personnes et de leur logement
- ➔ <http://www.snaless.org/>  
Syndicat National des Associations Laiques Employeurs du Secteur Sanitaire, Social, Médico-Educatif et Médico-Social
- ➔ <http://www.admr.org/>  
Union Nationale des Associations du Services à Domicile
- ➔ <http://www.una.fr/>  
Union Nationale des Associations de Soins et Services à Domicile
- ➔ <http://www.uniopss.asso.fr/>  
Union Nationale Interfédérale des œuvres et Organismes Privés sanitaires et Sociaux
- ➔ <http://www.cosmos.asso.fr/accueil.php>  
Conseil social du mouvement sportif
- ➔ <http://www.cnea-syn.org/>  
Conseil National des employeurs associatifs
- ➔ <http://www.satps.org/>  
Syndicat d'Associations de tourisme, de Promotion Sociale, de vacances et de loisirs
- ➔ <http://www.snaecso.com/>  
Syndicat National d'Associations Employeurs de personnels au service des centres Sociaux et Socio-Culturels
- ➔ <http://www.snefos.fr/>  
Syndicat National Employeur des Foyers, des résidences Sociales et Services pour jeunes
- ➔ <http://www.cnlrq.org/>  
Syndicat National Professionnel des Employeurs des Régies de Quartier
- ➔ <http://www.snrl.fr/>  
Syndicat National des Radios libres
- ➔ <http://www.synesi.org/>  
Syndicat National des Employeurs Spécifiques d'Insertion
- ➔ <http://www.synofdes.org/>  
Syndicat National des Organismes de Formation de l'Économie Sociale

# ANNEXES

## A

<b>AFPA</b>	Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes
<b>ALS</b>	Animateur de Loisir Sportif
<b>ALSH</b>	Accueil de Loisirs Sans Hébergement
<b>ANAH</b>	Agence Nationale de l'Habitat
<b>ASP</b>	Active Server Pages (logiciel utilisé dans la programmation Web)
<b>AGEFOS PME</b>	Fonds d'assurance formation des salariés des PME

## B

<b>BAFA</b>	Brevet d'Aptitude à la Fonction d'Animateur
<b>BAFD</b>	Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Directeur
<b>BAPAAT</b>	Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien
<b>BEES</b>	Brevet d'État d'Éducateur Sportif
<b>BEP</b>	Brevet d'Études Professionnelles
<b>BEPA</b>	Brevet d'Études Professionnelles Agricoles
<b>BP</b>	Brevet Professionnel
<b>BP JEPS</b>	Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport
<b>BTS</b>	Brevet de Technicien Supérieur

## C

<b>CAE</b>	Coopératives d'Activités et d'Emploi
<b>CAFAD</b>	Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Aide à Domicile
<b>CAFDES</b>	Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Établissement ou de Service d'Intervention Sociale
<b>CAFERIUS</b>	Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsabilité d'Unité d'Intervention Sociale
<b>CAP</b>	Certificat d'Aptitude Professionnelle
<b>CDC</b>	Caisse des Dépôts et Consignations
<b>CFDT</b>	Confédération Française Démocratique du Travail
<b>CFE-CGC</b>	Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres
<b>CFTC</b>	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
<b>CGSCOP</b>	Confédération Générale des SCOP
<b>CGT</b>	Confédération Générale du Travail
<b>CCN</b>	Convention Collective Nationale
<b>CCP</b>	Certificat de Compétences Professionnelles
<b>CEGES</b>	Conseil des Entreprises, Employeurs et Groupements de l'Économie Sociale

<b>CFJ</b>	Centre de Formation des Journalistes
<b>CIF</b>	Congé Individuel de Formation
<b>CIP</b>	Chargé d'Insertion Professionnelle
<b>CLSH</b>	Centre de Loisirs Sans Hébergement
<b>CNEA</b>	Conseil National des Employeurs Associatifs
<b>CNLRQ</b>	Comité National de Liaisons des Régies de Quartier
<b>CNCRES</b>	Conseil National des Chambres Régionales de l'Économie Sociale
<b>COSMOS</b>	Conseil Social du Mouvement Sportif
<b>CQP</b>	Certificat de Qualification Professionnelle
<b>CREPS</b>	Les Centres Régionaux d'Éducation Populaire et de Sport
<b>CSP</b>	Catégories Socioprofessionnelles
<b>CUEJ</b>	Centre Universitaire d'Enseignement du Journalisme
<b>CUI</b>	Contrat Unique d'Insertion

## D

<b>DDE</b>	Direction Départemental de l'Équipement
<b>DEAS</b>	Diplôme d'État d'Aide-Soignante
<b>DEAVS</b>	Diplôme d'État d'Auxiliaire de Vie Sociale
<b>DEAP</b>	Diplôme d'État d'Auxiliaire de Puériculture
<b>DECESF</b>	Diplôme d'État de Conseillère en Économie Sociale et Familiale
<b>DEDPAD</b>	Diplôme d'État de Directeur de Projet d'Animation et de Développement
<b>DEEJE</b>	Diplôme d'État d'Éducateur de Jeunes Enfants
<b>DEES</b>	Diplôme d'État d'Éducateur Spécialisé
<b>DEFA</b>	Diplôme d'État aux Fonctions d'Animation
<b>DEIS</b>	Diplôme d'État d'Ingénierie Sociale
<b>DEJEPS</b>	Diplôme d'État de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport
<b>DEME</b>	Diplôme d'État de Moniteur Éducateur
<b>DESJEPS</b>	Diplôme d'État Supérieur de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport
<b>DETISF</b>	Diplôme d'État de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale
<b>DEUST</b>	Diplôme d'Études Universitaires Scientifiques et Techniques
<b>DIF</b>	Droit Individuel à la Formation
<b>DU 3MI</b>	Diplôme Universitaire Médiation, Multimédia et Monitorat d'Internet
<b>DUT</b>	Diplôme Universitaire de Technologie
<b>DSTS</b>	Diplôme Supérieur en Travail Social

## E

<b>EJE</b>	Éducateur de Jeunes Enfants
<b>EMF</b>	Enseignement Ménager Familial
<b>ENSAE</b>	École Nationale de la Statistique et de l'Administration Économique
<b>ES</b>	Économie Sociale
<b>ESF</b>	Économie Sociale et Familiale
<b>ESJ</b>	École Supérieure de Journalisme
<b>ESS</b>	Économie Sociale et Solidaire
<b>ESTP</b>	École Spéciale des Travaux Publics du Bâtiment et de l'Industrie
<b>ETP</b>	Équivalent Temps Plein

## F

<b>FNAAFP</b>	Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire
<b>FO</b>	Force Ouvrière
<b>FSJT</b>	Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs

## H

<b>HTML</b>	Hyper Text Mark-Up Language : langage de marquage
-------------	---

## I

<b>IFSI</b>	Instituts de Formation de Soins Infirmiers
<b>IMA</b>	Ingénierie et Management des Achats
<b>INSEP</b>	Institut National du Sport et de l'Éducation Physique
<b>ISFA</b>	Institut de Sciences Financières et d'Assurances

## M

<b>MCAD</b>	Mention Complémentaire Aide à domicile
-------------	--

## O

<b>OPCA</b>	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
<b>OPCALIA</b>	OPCA interprofessionnel et régional (son ancien nom : OPCAREG)

## P

<b>PACT</b>	Propagande et Action Contre les Taudis
<b>PAIO</b>	Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation
<b>PHP</b>	HyperText Preprocessor, langage de script

## S

<b>SAAD</b>	Services d'Aide et d'Accompagnement à Domicile
-------------	--

<b>SADCS</b>	Syndicat des Associations de Développement Culturel et Social
<b>SATPS</b>	Syndicat d'Associations de Tourisme, de Promotion Sociale, de Vacances et de Loisirs
<b>SCIC</b>	Sociétés Coopératives d'Intérêt Collectif
<b>SCOP</b>	Sociétés Coopératives et Participatives
<b>SNAECSO</b>	Syndicat National d'Associations Employeurs de Personnel au Service des Centres Sociaux et Socioculturels
<b>SNEFA</b>	Syndicat National des Employeurs de la Formation et de l'Animation
<b>SNEFOS</b>	Syndicat National Employeur des Foyers Résidences Sociales et Services pour Jeunes
<b>SNOGAEC</b>	Syndicat National des Organisations Gestionnaires d'Activités Éducatives et Culturelles
<b>SERQ</b>	Syndicat des Employeurs de Régies de Quartier
<b>SNRL</b>	Syndicat National des Radios Libres
<b>SP3S</b>	Services et Prestations des Secteurs Sanitaires et Social
<b>SSIAD</b>	Services de Soins Infirmiers à Domicile
<b>STAPS</b>	Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives

## T

<b>TIC</b>	Technologie de l'Information et des Communications
<b>TISF</b>	Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale
<b>TP</b>	Titre Professionnel

## U

<b>UDES</b>	Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire
<b>UGEM</b>	Union des Groupements d'Employeurs Mutualistes
<b>UNA</b>	Union Nationale de l'Aide, des Soins et des Services aux Domiciles
<b>UNACSS</b>	Union Nationale des Associations Coordinatrices de Soins et Santé
<b>UNADMR</b>	Union Nationale des Associations d'Aide à Domicile en Milieu Rural
<b>UNML</b>	Union Nationale des Missions Locales
<b>UNODESC</b>	Union Nationale des Organismes de Développement Social, Sportif et Culturel

## V

<b>VAE</b>	Validation des Acquis de l'Expérience
------------	---------------------------------------

## 14 BRANCHES PROFESSIONNELLES ET SECTEURS D'ACTIVITÉS

La branche de l'Aide à domicile	La branche du Logement social
La branche de l'Animation	La branche des Missions locales et PAIO
La branche des Acteurs du lien social et familial	La branche de la Mutualité
Les branches dont relèvent les entreprises de la Coopération de production et Coopération bancaire	La branche de la Radiodiffusion associative
La branche des Foyers, Résidences Sociales et Services pour Jeunes	La branche du Sport
La branche sanitaire, sociale et médico-sociale	La branche du Tourisme social et familial
	La branche des Régies de quartier
	Les chantiers et ateliers d'insertion

## 28 SYNDICATS ET GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Employeurs intervenant dans les champs des services sanitaires, sociaux et médico-sociaux à domicile, des services à la personne et du logement social

ADESSADOMICILE.....	Le réseau des associations d'aide à domicile
FNAAFP/CSF.....	Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire – membre de la Confédération Syndicale des Familles
Fédération des PACT.....	Fédération Nationale des centres pour la Protection, l'Amélioration et la Conservation de l'habitat et Associations pour la Restauration IMmobilière
SNALESS.....	Syndicat National des Associations Laïques Employeurs du Secteur Sanitaire, Social, Médico-Educatif et Médico-social
UNA.....	Union Nationale de l'Aide, des Soins et des Services aux Domiciles
UNADMR.....	Union Nationale des Associations du service à domicile
UNOPSS.....	Union Nationale Interfédérale des oeuvres et Organismes Privés Sanitaires et Sociaux

Employeurs à but non lucratif intervenant dans le champ des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Croix Rouge.....	Croix-Rouge française
FEGAPEI.....	Fédération nationale des associations de parents et amis employeurs et gestionnaires d'établissements et services pour Personnes Handicapées Mentales
SYNEAS.....	Syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et médico-sociale
UNICANCER.....	Fédération nationale des centres de lutte contre le cancer

Employeurs intervenant dans les champs de l'animation, de l'éducation, de la culture, de l'information et de la communication, du tourisme social et du sport et des actions de prévention à caractère social

COSMOS.....	Conseil Social du Mouvement Sportif
GSOTF.....	Groupeement Syndical des Organismes de Tourisme Familial
SADCS.....	Syndicat des Associations de Développement Culturel et Social – membre du CNEA*
SATPS.....	Syndicat d'Associations de Tourisme, de Promotion Sociale, de vacances et de loisirs
SNAECSO.....	Syndicat National d'Associations Employeurs de personnels au service des Centres Sociaux et Socio-Culturels
SNEFA.....	Syndicat National des Employeurs de la Formation et de l'Animation – membre du CNEA*
SNEFOS.....	Syndicat National Employeur des Foyers, Résidences Sociales et Services
SNOGAEC.....	Syndicat National des Organisations Gestionnaires d'Activités Educatives et Culturelles – membre du CNEA*
SNRL.....	Syndicat National des Radios Libres
SERQ.....	Syndicat des Employeurs des Régies de Quartier
SYNESI.....	SYndicat National des Employeurs Spécifiques d'Insertion
SYNOFDES.....	Syndicat National des organismes de Formation de l'Economie Sociale
UNML.....	Union Nationale des Missions Locales PAIO, et Organismes d'Insertion Sociale et Professionnelle
UNODESC.....	Union Nationale des Organismes de DEveloppement Social, sportif et Culturel – membre du CNEA*

\* Conseil National des Employeurs Associatifs

Employeurs intervenant dans le champ des activités exercées par les coopératives

Le CC.....	Le Crédit Coopératif
CGSCOP.....	Confédération Générale des SCOP

Employeurs intervenant dans le champ des activités exercées par les mutuelles régies par le code de la mutualité

UGEM.....	Union des Groupements d'Employeurs Mutualistes
-----------	--





*RÉDACTION*

**Sédalom FOLLY**, *Responsable Emploi Formation*  
**Tayeb BELHOUARI, Lucas CORSINI**, *Stagiaires*

*CONCEPTION*

**Agathe HENRY**, *Chargée de communication*

*DIRECTEUR DE LA PUBLICATION*

**Sébastien DARRIGRAND**, *Délégué général de l'UDES*

*ADRESSE*

7 rue Biscornet - 75012 Paris

*CONTACT*

Tel. 01 43 41 71 72 / Fax. 01 43 41 72 22  
[udes@udes.fr](mailto:udes@udes.fr)  
[www.udes.fr](http://www.udes.fr)