

n°24 – octobre 2006

ACTUALITE

- 1^{er} Accord interprofessionnel sur la formation professionnelle (...) **p 1**
- Contrat de professionnalisation « jeunes » : une nouvelle aide de l'Etat **p 2**
- Rapport Cahuc/Zylberberg : des préconisations contestées par l'Usgeres **p 2**
- Animation : une nouvelle radiographie des emplois et des formations **p 3/4**
- Services à la personne : la solution coopérative **p 5**
- Représentativité des employeurs de l'économie sociale : protocole d'accord entre l'Unifed et l'Usgeres **p 5**
- Un séminaire des Missions locales consacré à l'emploi des jeunes **p 5/6**

DIPLOMES & QUALIFICATIONS

- Travail social : le DEIS remplace le DSTS **p 7**
- VAE et travail social : toujours plus de formations concernées **p 8**

LA FORMATION EN ACTION

- L'aide à domicile expérimente l'apprentissage pour le diplôme de TISF **p 8**

VOIR, SAVOIR, LIRE **p 9**

Directeur de la publication : Emmanuel Verny
Rédaction : Manuelle Darnat - Véronique Gault - Etienne le Campion - Yveline Le Moign - Gilles Millet ■

Attention ! Nouvelles permanences téléphoniques de nos équipes régionales au :

0820 205 206

- de 9h à 12h, du lundi au vendredi
- de 14h à 17h, le mardi et le jeudi.

Visant un meilleur service, ces nouvelles plages horaires vont permettre de traiter plus rapidement vos dossiers tout en continuant de répondre à vos demandes téléphoniques.

1^{er} accord interprofessionnel sur la formation professionnelle dans l'économie sociale

Le premier accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie qui s'applique à l'ensemble du secteur de l'économie sociale (associations, mutuelles, mutuelles d'assurance, coopératives) a été conclu le 22 septembre. En sont signataires le Gema (Groupement des entreprises et mutuelles d'assurance), l'Unifed (Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social) et l'Usgeres (Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale (Usgeres), ainsi que la CFDT, la CFTC et la CGT.

Cet accord représente un pas important dans la démarche engagée par les employeurs de l'économie sociale pour définir un champ propre à leurs activités et faire reconnaître leurs spécificités auprès des pouvoirs publics en terme de structures d'emplois, de pratique de la formation et d'exercice du dialogue social.

Une harmonisation des taux de contribution d'ici 2009

L'accord vise à produire une valeur ajoutée aux accords des branches ou aux accords de secteur. Il prévoit ainsi d'harmoniser d'ici 2009 les taux de contribution des entreprises de l'économie sociale à la formation professionnelle, quel que soit le nombre de 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 de concertation, puis d'une négociation au plus tard début 2007 :

- la transférabilité du droit individuel à la formation (DIF)
- 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.

En signant cet accord avec les confédérations syndicales, les employeurs de l'économie sociale apportent une pierre de plus à l'édifice de leur représentativité auprès des pouvoirs publics. ■

A tous nos lecteurs internautes

pour mieux vous servir, nous souhaitons vous communiquer cette lettre d'information par e-mail

Comme le prévoit la nouvelle loi sur l'économie numérique, veuillez nous autoriser à faire usage de votre adresse pour vous communiquer nos informations. Merci de nous retourner ce coupon par fax au 01 53 02 13 42 en indiquant **clairement** vos coordonnées :

vos adresse mail :

vos raison sociale :

vos n° d'adhérent :

vos n° lcom :

J'autorise Unifformation à faire usage de mon adresse e-mail pour envoyer toutes les informations concernant ses adhérents.

En cas de mauvaise réception, contactez le service Info/comm.
par fax au 01 53 02 13 42 ou ylmoign@unifformation.fr



Contrat de professionnalisation « jeunes » : une nouvelle aide de l'Etat

La conclusion d'un contrat de professionnalisation ouvrait déjà droit, dans certaines conditions, à une exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale.

Les contrats conclus avec des jeunes après le 14 juin 2006 bénéficient de mesures supplémentaires de soutien à l'emploi de jeunes en entreprise, avec une aide forfaitaire mensuelle aux employeurs, pour un contrat à temps plein, de 200 euros la première année et de 100 euros la seconde année.

Pour en bénéficier, les conditions suivantes doivent être remplies :

- Le contrat de professionnalisation doit être à durée indéterminée, avec une durée de travail au moins égale à la moitié de la durée du travail applicable dans l'établissement,
- Le jeune doit :
 - ou être âgé de 16 à 25 ans révolus avec un niveau de formation inférieur à celui d'un diplôme de second cycle long de

l'enseignement général, technologique ou professionnel,

- ou être âgé de 16 à 25 ans révolus et résider en zone urbaine sensible,
- ou être titulaire d'un Civas (contrat d'insertion dans la vie sociale). ■

Manuelle Darnat

Source : décret n°2006-692 du 14 juin 2006, paru au Journal officiel du 15 juin

Rapport Cahuc/Zylberberg sur le système de formation professionnelle : des préconisations contestées par l'Usgeres

A la demande du Centre d'observation économique de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris, les économistes Pierre Cahuc et André Zylberberg ont réalisé une étude sur le système français de formation professionnelle des adultes. L'Union des syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale (Usgeres) fait part de sa position sur leurs travaux. Si elle partage un certain nombre de constats connus et rappelés par ce rapport, sur les inégalités d'accès à la formation en fonction des diplômes, le nécessaire renforcement des liens entre l'assurance formation et l'assurance chômage pour accompagner la formation des chômeurs, l'Usgeres conteste les solutions préconisées par les deux économistes.

L'Usgeres estime dangereuse la proposition de substituer à l'actuelle obligation légale de contribution des entreprises à la formation professionnelle, un système uniquement basé sur le subventionnement des dépenses réellement engagées par les entreprises. Une telle réforme renforcerait encore davantage l'inégalité entre les catégories de salariés et d'entreprises (PME). L'Usgeres se refuse d'envisager l'installation en France d'un système qui limiterait le droit à la formation et renforcerait les pratiques discriminantes en minorant les dispositifs de mutualisation.

Consciente que les inégalités face à la formation s'accroissent, l'Usgeres propose au contraire d'harmoniser dans son champ les taux de contribution à la formation quelle que soit la taille de

l'entreprise sur le 1,60%. Ce point a fait l'objet d'une négociation entre les partenaires sociaux et figure dans l'accord que les employeurs de l'économie sociale ont signé le 22 septembre avec les confédérations syndicales (voir page 1).

De même, la proposition de suppression du DIF à un moment où tous les observateurs s'accordent sur le fait qu'il est indispensable de développer des dispositifs de sécurisation des parcours professionnels serait une erreur. Ce dispositif créé par la loi du 4 mai 2004 est encore trop récent pour juger de son efficacité et de son éventuelle évolution. L'Usgeres milite pour un développement de la transférabilité de ce droit à l'échelle des entreprises de l'économie sociale, afin de permettre aux salariés de l'utiliser pour mieux accompagner leur évolution professionnelle. ■

Animation : une nouvelle radiographie des emplois et des formations

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de l'Animation a lancé en 2005, dans le cadre de son Observatoire des métiers, une grande enquête sur l'emploi et la formation auprès de presque 12 000 entreprises de la branche. L'objectif était d'analyser les évolutions par comparaison avec la première enquête menée en 2001* et de créer un panel représentatif d'entreprises pour les travaux ultérieurs de l'Observatoire. Le rapport final, communiqué mi 2006, révèle une certaine stabilité. Il confirme l'intérêt croissant des entreprises et des salariés pour la formation professionnelle : plus de 20% des salariés formés entre 2001 et 2005, pour un investissement de cent millions d'euros.

L'enquête a porté sur l'intégralité des entreprises de la branche, identifiées à partir du fichier des cotisants à Unifformation : près de 12 000 en 2005 contre un peu plus de 7500 en 2000.

Lancée début novembre 2005, avec une date limite de réponse fixée au 31 décembre, elle a obtenu un taux de réponse de 15% (1750 retours exploitables sur 11 977 adresses).

Le questionnaire a repris largement celui de l'enquête de 2001 en tenant compte des spécificités de l'emploi dans la branche (diversité des statuts, importance des emplois à temps partiel,...)

Un échantillon représentatif

L'examen des deux variables retenues pour mesurer la représentativité de l'échantillon de répondants, la région d'implantation et l'effectif, révèle que cet échantillon reflète précisément la répartition de la population totale :

Les données issues de la base Unifformation indiquent que 6 régions dominent par leur taux d'effectifs : les deux principaux bassins de population, l'Île-de-France (14%) et Rhône-Alpes (12.9%), suivis de PACA (8.7%), la Bretagne (7.3%), les Pays-de-la-Loire et le Languedoc-Roussillon (6.6% chacune). Elles regroupent chacune plus de 800 entreprises et représentent ensemble 56% des entreprises de la branche. Sur 22 régions, 15 ont un poids identique dans la population totale et dans l'échantillon. Mais les faibles écarts sur les autres régions restent satisfaisants pour une enquête de ce type.

L'écart est également très faible entre tranche d'effectifs normalisée obtenue à partir de la base Unifformation et échantillon de répondants, en particulier pour les entreprises de moins de 10 salariés, signe de bonne représentativité.

Plusieurs domaines d'activité par entreprise

La majorité des entreprises ont plusieurs activités : les deux tiers des répondants déclarent au moins deux activités, la moitié au moins trois. Globalement, les principaux domaines d'activité sont les activités culturelles (23%) et l'éducation scolaire et périscolaire (18%), toujours cités en premières positions. Les résultats sont ainsi très similaires à ceux de 2001. Les autres activités sont, en ordre décroissant, la politique de la ville et le développement local, les activités physiques et sportives, le développement de la vie associative,

l'environnement, la formation, l'action citoyenne, les loisirs récréatifs, l'accueil et l'hébergement, la gestion d'équipement culturel, les activités scientifiques et techniques, les activités seniors, la gestion d'équipements sportifs, ...

Les entreprises actives dans le domaine culturel interviennent également pour 24% d'entre elles dans le domaine de l'éducation scolaire et périscolaire, les activités physiques et sportives (19%) et la politique de la ville et le développement local. Les entreprises qui ont pour domaine d'activité l'éducation scolaire et périscolaire font pour 25% d'entre elles également des activités culturelles, pour 15% des activités physiques et sportives et de la politique de la ville et du développement local. Un quart des entreprises de la politique de la ville et du développement local ont aussi pour domaine d'activité l'éducation scolaire et périscolaire et les activités culturelles. Un tiers des

Quelques comparaisons entre les enquêtes de 2001 et 2005

Nombre total d'entreprises : 7655 → 11 977
Entreprises de 10 salariés et plus : 35% → 31%
Entreprises de moins de 10 salariés : 65% → 69%
Hommes : 38% → 37% / Femmes : 62% → 63%
Taux d'emplois aidés : 13% → 15% (19% hors personnels pédagogiques occasionnels)
CDI : 62% → 58% / CDD : 38% → 42% (hors personnels pédagogiques occasionnels)
Temps partiel : 68% → 75% / Temps plein : 32% → 25%

entreprises intervenant dans le domaine des activités physiques et sportives agissent par ailleurs dans le domaine des activités culturelles, un quart dans l'éducation scolaire et périscolaire.

Une majorité de très petites entreprises, de femmes et de temps partiel

Les 1750 entreprises de l'enquête ont un effectif global de 26 264 salariés au 31 décembre 2004. Hors personnels pédagogiques occasionnels, cet effectif est de 20 024. Une extrapolation de ces résultats permet d'estimer à près de 140 000 le nombre de contrats de travail pour l'ensemble de la branche.

Les principaux écarts significatifs, lorsqu'on rapproche l'activité principale de l'entreprise et son effectif, sont les suivants : les entreprises d'éducation scolaire et périscolaire sont plus fréquemment que la moyenne de « grandes » entreprises (22% emploient au moins 20 salariés contre 15% en moyenne), moins fréquemment de petites entreprises (45% de moins de 5 salariés, contre 53% en moyenne); les entreprises d'activités physiques et sportives sont majoritairement de petites entreprises (moins de 5 salariés); les entreprises d'environnement sont moins fréquemment de « grandes » entreprises (effectif supérieur à 20).

37% des salariés sont des hommes, 63% sont des femmes. Ces pourcentages sont identiques à ceux de l'enquête de 2001. La proportion de femmes est moins importante que la moyenne dans les activités

culturelles, les activités physiques et sportives, l'environnement, plus importante dans l'éducation scolaire et périscolaire. Les trois quarts des salariés sont à temps partiel, un quart à temps complet (au lieu d'un tiers pour ces derniers en 2000). La part de temps partiel croît avec l'effectif global de l'entreprise (à l'exception des entreprises de 1 ou 2 salariés pour lesquelles la proportion de temps partielle est supérieure à celle des entreprises de 3 à 5 salariés).

Hors personnel pédagogique occasionnel, 54% des entreprises ont moins de 6 salariés, 69% moins de 10. Seuls 3% ont 50 salariés et plus. Entre 2001 et 2004, le poids des 6-10 salariés a décliné (de 21 à 17%), celui des 21 à 50 a crû (9 à 13%). Ces deux tranches sont celles qui ont connu les plus fortes évolutions entre les deux enquêtes.

Les entreprises de moins de 5 salariés représentent 53% des entreprises, mais ne regroupent que 11% des effectifs salariés. Inversement, les entreprises de 50 salariés et plus représentent seulement 3% du nombre d'entreprises mais 29% des emplois.

Au cours de l'année 2004, deux tiers des entreprises ont connu une stabilité de leurs effectifs. Cette stabilité est plus marquée pour les métiers techniques (économat, cuisine, technicien spectacle, personnel de maintenance, surveillance, ménage, service) et encore davantage pour ceux de l'administration et de direction. Parmi les entreprises ayant répondu aux deux enquêtes (2001 et 2005), 53% ont connu entre les deux périodes une augmentation de leurs effectifs, 42% connu une diminution, 5% connu une stabilité.

Une prédominance logique des métiers d'animation et une majorité progressive de CDD

On constate une nette dominance de la famille des métiers de l'animation (animateur, animateur technicien, professeur, formateur, responsable de secteur, d'équipe ou d'équipement, personnel pédagogique occasionnel), avec 78% des emplois comme en 2000. Vient ensuite la famille administration-direction, 13% contre 14% en 2000, et la famille technique, 9% contre 8% en 2000.

La proportion de CDD a augmenté : 42% des emplois contre 38% en 2000 (personnels pédagogiques compris : 55% contre 49%). Si jusqu'à un effectif de 19 salariés, la proportion des CDI croît avec la taille des entreprises, en revanche à partir de 20 salariés, ce sont les CDD qui deviennent majoritaires. Ces derniers assurent 65% des métiers de la famille technique (+5% par rapport à 2000), 60% de ceux de la famille animation (+19%), mais seulement 17% de ceux de la famille administration-direction (moins 10%).

Une répartition inégale des emplois aidés

62% des entreprises ont des emplois aidés, un chiffre identique à celui de l'enquête de 2001. La présence d'emplois aidés croît avec la taille de l'entreprise : un peu plus de la moitié des entreprises de moins de 6 salariés ont des emplois aidés, contre trois quarts de celles de 20 salariés et plus. L'environnement, la politique de la ville et le développement local, la formation, le développement de la vie associative et la gestion d'équipements culturels sont les domaines d'activités où on les trouve le plus souvent. En revanche, les activités physiques et sportives, les activités culturelles et les activités seniors sont celles où ils sont les plus rares. La moitié des emplois aidés se concentre sur les

animateurs (40%) et les animateurs techniciens ou professeurs (10%). Les emplois jeunes prédominent (41% des emplois aidés, dont les trois quarts dans les métiers de l'animation), suivis par les CES (21%, concentrés essentiellement sur les métiers techniques) puis les CEC, CRE, CIE (17%). On constate un faible nombre de contrats d'apprentissage (57 au total) et de contrats de formation en alternance (52, se partageant à part égale entre les métiers de l'animation et ceux de l'administration et de la direction).

Les formations universitaires en progression

La formation a été abordée sous l'angle des diplômes et brevets spécifiques de l'animation, chez le personnel en CDI, en fournissant une liste prédéfinie avec compléments possibles :

- les diplômes généralistes de l'animation : Bapaat**, Beatep**, DUT** Carrières sociales option Animation, Defa**),
- les diplômes de responsable ou de formateur dans l'animation (Dedpad**, Dufa**),
- les diplômes spécifiques aux disciplines sportives (BP Jeps**, BEES**, licence Staps**, brevets fédéraux)
- les diplômes spécifiques à l'animation artistique (diplôme d'Etat, certificat d'aptitude, Dumi**).

Diplôme par diplôme, les chiffres sont assez stables de l'enquête de 2001 à celle de 2005, à l'exception de la baisse significative des diplômes d'Etat et certificats d'Etat de danse et musique, alors que paradoxalement la proportion d'écoles a augmenté dans la branche et que les obligations réglementaires n'ont pas changé. Le Bapaat** reste globalement peu cité, et le Beatep, beaucoup plus fréquent, apparaît comme le diplôme le plus répandu dans l'animation, hors sport et culture. La licence Staps** est plus représentée qu'auparavant. On peut éventuellement rapprocher cette évolution de l'importance plus grande prise par les formations universitaires, tendance générale que l'on retrouve dans la question « autres » avec une multiplication de diplômes universitaires exclusivement consacrés à l'animation (Deust** et Dust Animation, licence Animation culturelle et sociale, diplôme universitaire de management culturel, etc.).

Environ 30% des salariés de la famille animation ou administration-direction sont détenteurs d'un des titres ou diplômes de formation professionnelle de l'animation.■

MDA

Source : Résultats de l'enquête auprès des entreprises de la branche Animation ; Observatoire des métiers de l'animation ; Rapport final / Ithaque (Rémi Debeauvais, Romain Loth, Marie Pussier).- mars 2006

**Uniformalion n°13 de mars 2002 pp5-6*

***Bapaat : Brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien ; Beatep : Brevet d'éducateur animateur technicien de l'éducation populaire ; BEES : Brevet d'Etat d'éducateur sportif ; BP Jeps : Brevet professionnel Jeunesse, éducation populaire et sport ; Dedpad : Diplôme d'Etat de directeur de projet d'animation et de développement ; Defa : Diplôme d'Etat relatif aux fonctions d'animateur ; Deust : Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques ; DUT : Diplôme universitaire de technologie ; Staps : Sciences et techniques des activités physiques et sportives.*

Service à la personne : la solution coopérative

Le 24 juillet dernier, le ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, l'ANSP (Agence nationale des services à la personne), le Crédit coopératif et la Confédération générale des Scop, ont signé une convention dont l'objectif est de développer des coopératives de services à la personne.

En structurant la filière des services à la personne, le Plan Borloo visait à « développer la formation aux métiers, la reconnaissance de ces métiers, la professionnalisation du secteur et l'amélioration des conditions d'exercice des salariés ». Désormais, le réseau Scop entreprises y contribue de manière

originale : permettre aux personnes d'exercer leur métier et développer leurs compétences dans le cadre d'une entreprise collectivement partagée, la coopérative de production.

L'économie sociale, présente depuis longtemps sur ces services à travers les associations et les mutuelles, étoffe

désormais sa représentation grâce aux entreprises coopératives : Les Scop (Sociétés coopératives de production), les Scic (Sociétés coopératives d'intérêt collectif) et les Coopératives d'activités et d'emplois. ■

Véronique Gaulf

Représentativité des employeurs de l'économie sociale : protocole de coopération entre l'Unifed et l'Usgeres

L'accord interprofessionnel de l'économie sociale sur la formation, signé le 22 septembre avec le Gema* et les confédérations syndicales de salariés (voir en première page), est la première application du protocole de coopération dans lequel se sont engagées l'Unifed et l'Usgeres, en vue de développer et promouvoir les valeurs de l'économie sociale et d'œuvrer pour une reconnaissance pleine et entière des employeurs dans ce champ.**

Dans cet esprit, l'Unifed et l'Usgeres expriment en effet la détermination commune à conduire des actions de partenariat et de collaboration pour une juste représentation des employeurs de l'économie sociale dans les instances économiques et sociales, notamment dans celles traitant d'emploi et de formation. Reconnaisant la nécessaire identification des branches professionnelles de l'économie sociale et leur périmètre de négociation interne, elles n'interviendront publiquement que sur les champs relevant des branches professionnelles et secteurs coopératifs qu'elles représentent respectivement. Les objectifs de cette coopération établis par le protocole sont :

- la promotion de réflexions et travaux sur les questions d'emploi et de formation pouvant conduire à la négociation d'accords interprofessionnels,

- le développement d'actions auprès des pouvoirs publics afin d'obtenir la représentativité des employeurs de l'économie sociale,
- l'action auprès des pouvoirs publics pour que le champ de l'économie sociale obtienne les mêmes moyens d'aide au paritarisme que le champ interprofessionnel,
- la présentation de listes communes aux élections prud'homales dans le cadre de l'Association des employeurs de l'économie sociale. ■

**Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social*

***Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale*

**** Groupement des entreprises et mutuelles d'assurance*

Un séminaire des Missions locales consacré à l'emploi des jeunes

« Dynamisons l'accès à l'emploi des jeunes ». A l'initiative de Jean-Louis Borloo et Gérard Larcher, les présidents des Missions locales et Permanences d'accueil, d'information et d'orientation se sont retrouvés le printemps dernier à Paris pour un séminaire consacré à ce thème toujours synonyme d'ambitions affirmées et de crispations observées.

Les élus présidents des Missions locales et la mise en œuvre des politiques d'insertion. Consacrée au rôle des présidents élus dans la mise en œuvre des politiques concourant à l'insertion professionnelle des jeunes, la première table ronde a permis d'aborder les points suivants :

En étroite collaboration avec son directeur, le président joue un rôle important au sein des structures. Menés par les « fondamentaux » qui guident l'action des Missions locales et PAIO, les présidents sont en charge d'un double partenariat (politique et technique) pour maintenir et adapter les moyens d'actions du réseau. Ainsi, le binôme

président/directeur, avec l'ensemble du conseil d'administration, œuvre à l'autonomisation des jeunes en accompagnant leurs parcours avec une méthode qui n'a pas changé depuis 25 ans. Comme le fait remarquer le président de l'Union nationale des Missions locales, ce sont les outils mis en place qui ont changé, adaptés sans cesse à l'évolution des contextes. En prenant l'exemple d'actions menées par certaines Missions locales, ont été évoqués les nombreux moyens permettant notamment la mobilité des jeunes : actions « Permis de conduire », « location de scooters », menées par la Mission locale de Saint-Brieuc ; l'offre de services et de prestations pour les jeunes des ZUS (zones urbaines sensibles), par la Mission locale de Dunkerque et la relation employeur pour la mise en lien jeunes / entreprises, avec l'opération Pass'sport menée par la Mission locale de Fréjus.

Les Missions locales, acteurs du service public pour l'insertion professionnelle des jeunes

Les différentes interventions de la deuxième table ronde ont permis d'aborder les points suivants :

- le partage des dispositifs nationaux et la coordination des Missions locales avec les autres membres du service public de l'emploi,
- l'ancrage territorial et l'interaction Mission locale / Mission de l'emploi,
- le partenariat. Ce dernier se décline selon une dimension générale (Education nationale, entreprises, branches, collectivités territoriales.) Un partenariat plus spécifique avec l'ANPE permet d'apporter la plus-value et la complémentarité du réseau des Missions locales,
- Les orientations et le pilotage du service public de l'emploi : la mise en œuvre territoriale du cadrage national, toujours pour favoriser l'emploi des jeunes.

Le « protocole 2005 » : une démarche contractuelle pour faire progresser l'insertion professionnelle durable des jeunes

La troisième table ronde a constitué le point fort de cette journée. Le Protocole 2005 remplace celui de 2000 pour devenir la référence commune des Missions locales et PAIO.

Il redéfinit leurs missions, leur organisation, leur partenariat et leurs moyens. Le Conseil national des Missions locales (CNML) est garant de la mise en œuvre de cet accord destiné à être décliné dans chaque région.

En introduction à cette table ronde, la présidente du CNML, se référant au Protocole 2005, évoque « la prise de conscience collective de la priorité que constitue l'accès des jeunes à l'emploi, dans le respect des compétences respectives de chaque acteur dans ce domaine, (qui) constitue un engagement porteur d'avenir pour la jeunesse, ressource clé de notre cohésion sociale ».

La table ronde a permis d'illustrer la pertinence d'une démarche contractuelle associant l'Etat, les collectivités territoriales et les Missions locales pour le

développement de leurs compétences dans le domaine de l'emploi. Cette démarche a été illustrée par quatre exemples. Deux s'appuyant sur une déclinaison du Protocole 2000 (en Poitou-Charentes et en Nord-Pas-de-Calais) et deux autres sur le Protocole 2005 (en Lorraine et en Rhône Alpes).

A travers ces exemples, voici les dispositifs qui ont été présentés, permettant la réalisation des objectifs cités plus haut :

- relations durables avec les entreprises,
- dispositif d'orientation et d'insertion territoriale (pour l'élaboration d'un projet professionnel et la construction d'un parcours alternant formation et stages en immersion dans l'entreprise,
- professionnalisation des Missions locales et PAIO dans la relation avec les entreprises,
- contrats d'objectifs,
- démarche contractuelle et démarche qualité.

Conclusion par la ministre Gérard Larcher

Le ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes a conclu la journée. Il a plaidé pour une « co-traitance renforcée » entre l'ANPE et les Missions locales. Il a rappelé « le rôle de premier plan que sont appelées à jouer les Missions locales dans les Maisons de l'emploi » « A ce jour, dans les 126 projets de Maisons de l'emploi labellisées, les Missions locales sont dans la plupart des cas parties prenantes, voire moteur ».

Enfin, à rapprocher de l'actualité sociale, le ministre a souligné l'importance du partenariat avec l'Education nationale « à tous les niveaux ». Il souhaite que les Missions locales « prennent toute leur part » dans la définition du schéma national d'orientation. L'un des « enjeux majeurs » étant d'éviter de diriger des jeunes vers des métiers sans débouchés professionnels ».

Auparavant, il avait fait un premier bilan de l'opération « Pas de jeunes sans solution au bout de trois mois dans les ZUS ». Il s'agissait, pour les ANPE et les Missions locales d'accueillir les jeunes qui en faisaient la demande pour leur proposer un emploi, un stage, une formation ou une mesure d'accompagnement. Cette opération n'était pas simple à conduire car elle impliquait de toucher non seulement les jeunes demandeurs d'emplois mais aussi ceux qui ne sont pas inscrits à l'ANPE. Gérard Larcher annonce donc que « 86.385 jeunes ont été reçus en entretien individuel par les deux réseaux confondus sur la période janvier-février 2006 ». Un résultat qu'il qualifie de « tout à fait significatif » et qui prouve que « notre appareil d'aide à l'insertion professionnelle sait être réactif »

Ce qui lui permet de conclure la journée en rappelant que le réseau des Missions locales et PAIO est « en première ligne, dans les quartiers, dans les zones rurales, au contact des jeunes qui attendent un coup de main (...) avec en ligne de mire l'espoir d'une jeunesse à sa vraie place dans notre société : la première » ■

Etienne le Campion/ Gilles Millet

Diplômes et qualifications

Travail social : le DEIS remplace le DSTS

C'est la rentrée, et tels les plagistes et les vendeurs de glaces, des diplômes disparaissent : le Diplôme supérieur de travail social n'a plus cours depuis le 1^{er} septembre dernier. Il est remplacé par le Diplôme d'Etat d'ingénierie sociale (DEIS). Présentation.

Le DEIS est un diplôme de niveau I, délivré conjointement par les ministères des Affaires sociales et de l'Education nationale, destiné aux cadres de l'intervention sociale. Il atteste des compétences nécessaires pour exercer des fonctions d'expertise, de conception, de développement et d'évaluation appliquées, bien sûr, au domaine social. Il est structuré en domaines de compétences et peut être obtenu par la voie de la formation et par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Accès

Pour être admis dans un centre de formation, le candidat doit être :

- titulaire d'un diplôme en travail social au moins de niveau II,
- titulaire d'un diplôme sanctionnant un niveau de formation correspondant à au moins 5 ans d'études supérieures, ou d'un diplôme, certificat ou titre homologué, enregistré au RNCP*, de niveau I,
- titulaire d'un diplôme en travail social au moins de niveau III et justifier de 3 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de l'intervention sociale,
- titulaire d'un diplôme du secteur paramédical (Etat, homologué ou RNCP) au moins de niveau III et justifier de 5 ans d'expérience professionnelle,
- titulaire de tout diplôme (Etat, homologué ou RNCP) de niveau II ou correspondant à au moins 3 ans d'études supérieures, et justifier de 3 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de l'intervention sociale,
- ou doit appartenir à différents corps de la protection judiciaire de la jeunesse ou de l'administration pénitentiaire et justifier de 3 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de l'intervention sociale.

Les candidats titulaires d'un diplôme délivré à l'étranger doivent fournir une attestation de niveau du diplôme dans le pays où il a été délivré.

La sélection par les centres de formation s'effectue sur dossier et entretien. Le dossier comporte entre autres un texte de présentation personnalisé du parcours professionnel. L'entretien est fondé sur l'analyse d'un texte d'actualité en relation avec les domaines de compétences du diplôme et le texte de présentation personnalisé du candidat.

Déroulement

La formation est dispensée sur une amplitude de 6 semestres (3 ans). Elle comporte une formation théorique de 700 heures, réparties en 3 DF (domaines de formation)

- DF 1 : production de connaissances (300 h)
- DF 2 : conception et conduite d'action (250 h)
- DF 3 : communication et ressources humaines (150 h).

Au DF 2 est rattachée une formation pratique de 175 h sous la forme d'une étude de terrain donnant lieu à un rapport.

Selon le diplôme possédé, le candidat peut bénéficier d'un programme de formation individualisée grâce à des dispenses de domaines de formation ou à des allègements.

Certification

Pour obtenir le diplôme, le candidat devra subir 3 épreuves. 2 d'entre elles, concernant le DF 2 et le DF 3, sont organisées en cours de formation. Elles sont validées si la note obtenue à chacun d'elle est au moins égale à 10/20.

Pour le DF 1, le candidat doit rédiger un mémoire noté sur 20 avec un coefficient 3. Ce mémoire « à dimension professionnelle » fait l'objet d'une soutenance, elle aussi notée sur 20, mais de coefficient 2. L'épreuve est validée si le candidat obtient au moins 50/100.

Si le candidat ne valide pas les 3 épreuves, le jury prend une décision de validation partielle. L'ensemble du diplôme devra être validé dans une période de 5 ans à compter de la date de notification de la première épreuve de certification.

Ce diplôme peut aussi s'obtenir par une VAE. ■

En savoir plus : textes

Décret n° 2006-770 du 30 juin 2006 relatif au diplôme d'Etat d'ingénierie sociale (J.O. n° 152 du 2 juillet 2006)

http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numi_o=SOCA0622038D

Arrêté du 2 août 2006 relatif au diplôme d'Etat d'ingénierie sociale (J.O. n° 196 du 25 août 2006)

http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numi_o=SOCA0623232A

*Répertoire national des certifications professionnelles

ELC

VAE et travail social : toujours plus de formations concernées

Au cours de ces derniers mois, des diplômes du secteur social ont été l'objet de réformes ou de refonte. Avec un point commun : l'ouverture à la validation des acquis de l'expérience. Quelles sont ces formations ?

Technicien de l'intervention sociale et familiale

Ouverte à la VAE, la formation de TISF est maintenant dispensée en continu ou discontinu sur une période comprise entre 18 et 24 mois. Elle comprend 950 heures d'enseignement théorique et 1155 heures de formation pratique.

Cette dernière se déroule sous la forme de 4 stages d'une durée cumulée de 33 semaines devant être effectués dans au moins 2 sites qualifiants différents.

L'un, au moins, doit permettre d'intervenir à domicile.

Le diplôme s'obtient après 6 épreuves correspondant chacune à un domaine de compétences du diplôme. Ils doivent être validés séparément par une note au moins égale à 10/20. En cas de validation partielle, le candidat a un délai de 5 ans pour valider l'ensemble du diplôme.

Textes : Décret n° 2006-250 du 1er mars 2006 relatif au diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale (J.O. n° 54 du 4 mars 2006)

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCA0524544D>

Arrêté du 25 avril 2006 relatif au diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale (J.O. n° 108 du 10 mai 2006)

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SSHA0621570A>

Aide médico-psychologique

Là aussi, la formation est ouverte à la validation des acquis de l'expérience, et dispensée en continu ou en discontinu sur une amplitude de 12 à 24 mois. Elle comporte dorénavant 495 heures d'enseignement théorique et 840 heures de formation pratique (renforcement des horaires dans les 2 cas). Pour la formation pratique, on passe de 4 semaines de stage à 2 fois 12 semaines.

La formation comporte 6 domaines de compétences :

- connaissance de la personne,
- accompagnement éducatif et aide individualisée dans les actes de la vie quotidienne,
- animation de la vie sociale et relationnelle,
- soutien médico-psychologique,

- participation à la mise en place et au suivi du projet personnalisé,
- communication professionnelle et vie institutionnelle.

La certification procède du même principe que celle de TISF décrite plus haut.

Textes : Décret n° 2006-255 du 2 mars 2006 instituant le diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique (J.O. n° 55 du 5 mars 2006)

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCA0524662D>

Arrêté du 11 avril 2006 relatif au diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique (J.O. n° 98 du 26 avril 2006)

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCA0621478A>

Assistant de vie aux familles

ADV : il faudra s'habituer à ce nouveau sigle. En dehors d'un changement de nom, le titre d'assistant de vie, toujours de niveau V, reste délivré par l'AFPA et inscrit au RNCP*. Sans changement de fond, sont redéfinies ses 3 unités constitutives :

- assister les personnes dans les actes essentiels de leur vie quotidienne,
- relayer les parents dans la prise en charge de leurs enfants à leur domicile,
- assister les personnes dans leurs tâches domestiques.

Les unités sont elle mêmes subdivisées en CCP (certificats de compétences professionnelles). Selon les titres ou diplômes dont le candidat est déjà titulaire, ces CCP sont réputés acquis.

Texte : Arrêté du 6 juin 2006 relatif au titre professionnel d'assistant(e) de vie aux familles modifiant l'arrêté du 22 juillet 2003 relatif au titre professionnel d'assistant(e) de vie (J.O. n° 153 du 4 juillet 2006)

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCF0611289A>

ELC

*Répertoire national des certifications professionnelles

La formation en action

L'aide à domicile expérimente l'apprentissage pour le diplôme de TISF

La Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche de l'aide à domicile expérimente en Ile-de-France, dès la rentrée 2006, l'accès au diplôme de Technicien(ne) de l'intervention sociale et familiale (TISF) par la voie de l'apprentissage. 25 places d'apprentis sont ouvertes, dont 22 financées par Unifformation.

L'apprentissage représente une voie d'accès pertinente pour un certain nombre de métiers du domicile.

Pour la professionnalisation des TISF, il constitue une réponse supplémentaire aux besoins des employeurs de cette région, ainsi qu'une nouvelle modalité d'accès au diplôme.

Les TISF effectuent une intervention sociale préventive et réparatrice auprès de publics fragilisés, au travers

d'activités d'aide à la vie quotidienne et à l'éducation des enfants, support d'une relation à l'usager visant à rétablir son autonomie. La transmission du métier par un pair offre un nouvel atout d'acquisition de cette technicité.

La filière couvre la période 2006-2008. Son financement par Unifformation porte sur la formation théorique de l'apprenti, la formation du maître d'apprentissage, le suivi pédagogique assuré par le maître d'apprentissage, ainsi que sur les frais de fonctionnement du Centre de formation des apprentis. ■

Contact : Fabrice Meynier, délégué interrégional, Unifformation Paris-Est (fmeynier@unifformation.fr)

Voir, savoir, lire

Nominations

Dominique **DUBOIS** a été nommé directeur général de l'**Ancsec** (Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances). ■

Chantal **LAMBERT** est nommée secrétaire générale du **Conseil national du tourisme**. ■

Yannick **BARBANCON**, succède à Jean-Louis Girodot à la présidence du conseil d'administration de la **CNCRS** (Conseil national des chambres régionales de l'économie sociale) ■

Agenda

Les 13 et 14 octobre :

le tout premier **Forum national de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire** se tient à La Plaine-Saint-Denis (93). Au programme : plus de 1000 offres d'emploi, de nombreux ateliers et conférences. Plusieurs milliers de participants sont attendus au cours de cette grande première organisée par le CJDES et l'AFIJ avec le soutien de l'ANPE et de la région Ile-de-France. Unifformation, partenaire de l'évènement, interviendra le vendredi à partir de 16h30, sur le thème des *formations qualifiantes pour travailler dans l'économie sociale*.

En savoir plus et s'inscrire gratuitement : www.lemploi-outrement.org ■

Le 26 octobre 2006 :

« **Coopératives et mutuelles : gouvernement d'entreprise et démocratie d'entreprise** » colloque organisé par le **Crédit mutuel, la FNMF, le Gema et le GNC** (Paris – Palais d'Iena – 75). ☎ 01 44 01 10 74 ■

Du 13 au 15 novembre 2006 :

« **Pourquoi se former tout au long de la vie ?** Ages, discriminations, transitions professionnelles » 12^{ème} Université de la formation (Artigues-près-Bordeaux-MPS-33). ☎ 05 56 67 69 68 ■

Le 15 au 17 novembre 2006 :

Green Expo : salon international des métiers du Golf et des Espaces verts, avec la participation d'Unifformation (Paris-Parc floral-75). ☎ 01 44 26 26 26 ■

Web @

Contrat de professionnalisation

Site créé par la FFP (Fédération de la Formation Professionnelle) : informations sur le contrat de professionnalisation, formations proposées par la adhérents de la FFP, avec un choix par domaine et par région. www.contratdepro.fr ■

Nord-Pas-de-Calais

Plate forme régionale d'information sur les métiers. Egalement une présentation des branches, des données socio-économiques par secteur d'activité. www.prim-nordpasdecalsais.fr ■

Documents vient de paraître

« **Personnes âgées dépendantes : bâtir le scénario du libre choix** » n°1 de juin 06 de Horizons stratégiques du Centre d'analyse stratégique. (http://strategie.gouv.fr/revue/IMG/pdf/article_StephaneLebouler.pdf). ■

« **Le Dif : Comprendre et mettre en œuvre la réforme de la formation professionnelle** » de Alain-Frédéric Fernandez – éditions Dunod – 247 p. – 24€. Disponible en librairie. ■

« **DRH, salariés : sachez utiliser la VAE** » de Nathalie Tibi-Cognet – éditions EMS – 350 p – 20€. Disponible en librairie. ■

En bref

L'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et celle des services à la personne viennent de signer un accord de partenariat « pour faciliter les recrutements dans le secteur des services à la personne. C'est dans ce cadre qu'elles mèneront un travail autour de la VAE des demandeurs d'emploi et des salariés des métiers des services à la personne (ASH). ■

Le Cerc (Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale) rendra son rapport sur les évolutions de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale de 93 à 2005, le 15 novembre prochain (AEF). ■

Le premier trophée Service Plus, organisé avec le soutien du Groupe Caisse d'Épargne et sous le

parrainage de l'Agence nationale des services à la personne, récompensera le 17 novembre prochain, l'innovation, la qualité et la croissance des services à la personne. Les candidatures peuvent être déposées jusqu'au 16 octobre. Les dossiers sont disponibles sur www.tropheeserviceplus.com (Senioractu). ■

Véronique Gault