

<b>n°21</b> – avril 2005	
<b>ACTUALITE</b>	
- 4 questions à ...la présidence d'Uniformalion	<b>P1-2</b>
- Uniformalion contre l'illettrisme : une lutte efficace sur le terrain	<b>p 3</b>
- Signatures d'accords sur la FP dans l'économie sociale	<b>p 4 à 7</b>
Aide à domicile	
Tourisme social & familial	
Mutualité	
Sanitaire, social et méd.	
- Les coopératives se dotent d'un fonds de financement mutualisé	<b>p 7</b>
- XIX <sup>ème</sup> colloque de l'Addes	<b>p 8</b>
- Contrats de formation en alternance : date limite d'enregistrement	<b>p 9</b>
<b>DU NOUVEAU A UNIFORMATION</b>	
- Congés formation : nouveau n° de tél.	<b>p 9</b>
<b>DIPLOMES &amp; QUALIFICATIONS</b>	
- DPAS : enfin la VAE	<b>p 9</b>
- Secrétariat médical : titre AFPA	<b>p 10</b>
<b>LA FORMATION EN ACTIONS</b>	
- Congés VAE : une demande en constante progression	<b>p 10</b>
<b>VOIR, SAVOIR, LIRE</b>	<b>p 11</b>

**Directeur de la publication :** Emmanuel Verny  
**Rédaction :** Aline Bomba – Carine Boutroy -  
 Manuelle Darnat - Florence Gony - Véronique  
 Gault - Etienne le Champion - Yveline Le Moign -  
 Carine Raimondo – Raphaël Theis - Lucie Tual ■

## 4 questions à la présidence d'Uniformalion

*Uniformalion - Vous venez d'être désignés à la présidence d'Uniformalion pour deux ans. Dans une actualité de profonde évolution du système de formation professionnelle continue, comment abordez-vous votre mandat ?*

**Emmanuel Verny, président :**  
 Avec résolution et dynamisme. Résolution parce que, même si il y a une situation qui peut paraître complexe sur certains aspects, Uniformalion est tout à fait en capacité non seulement d'y faire face mais aussi de continuer à se développer. La loi sur la formation professionnelle en est une des opportunités. Il y a une attractivité plutôt bonne sur des branches professionnelles, qui viennent et qui reconnaissent l'intérêt d'Uniformalion.

Dynamisme, parce qu'il y a en interne des évolutions des systèmes de gestion et d'information qui en sont porteuses. Les adhérents sont globalement satisfaits des prestations apportées par les services techniques et c'est aussi un élément de solidité de l'institution.

**Yann Poyet, vice-président :** Je suis tout à fait en phase avec Emmanuel Verny. J'ajouterais que la loi sur la formation professionnelle est venue opportunément conforter le virage qu'avait déjà engagé Uniformalion dans ses relations avec les branches professionnelles, notamment par l'adaptation de l'outil qui permet aux services techniques d'être de plus en plus performants dans les services qu'ils rendent aux adhérents.

.../...

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 en indiquant clairement votre adresse e-mail à [ylmoign@uniformalion.fr](mailto:ylmoign@uniformalion.fr)

**Votre adresse e-mail :**

En précisant

**vos raisons sociales :**

**le contact dans votre entreprise :**

**vos n° d'adhérent :**

**vos n° Icom :**

J'autorise Uniformalion 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 à l'adresse e-mail [ylmoign@uniformalion.fr](mailto:ylmoign@uniformalion.fr)

## ... 4 questions à ... la Présidence d'Uniformalion...

*Uniformalion - Si vous deviez mettre l'accent sur des chantiers à mettre en œuvre, quelles seraient vos priorités ?*

**EV** Nous nous inscrivons dans une logique de continuité et de développement des travaux de la présidence précédente.

Nous faisons face à la situation telle qu'elle est. En interne, c'est la poursuite des évolutions des systèmes de gestion et d'information : il y a là un chantier important dont nous attendons qu'il améliore à la fois les conditions de travail internes et les relations avec l'ensemble des adhérents. La performance du nouvel outil peut d'ailleurs devenir un point fort par rapport à d'autres OPCA.

Les autres chantiers ne relèvent pas de la présidence mais des négociations entre partenaires sociaux, à la fois sur un accord technique relatif à la professionnalisation et sur une nouvelle approche des statuts et du règlement intérieur d'Uniformalion, pour les adapter aux évolutions constatées et préparer l'avenir.

**YP** : Il y aurait aussi le chantier de la régionalisation des instances politiques d'Uniformalion, qui nécessite une révision des statuts et donc un renvoi vers les partenaires sociaux créateurs d'Uniformalion.

*Uniformalion - Comment envisagez-vous l'articulation des grandes orientations transversales de l'OPCA de l'économie sociale avec les politiques de formation des différentes branches qu'il regroupe ?*

... Uniformalion donnera aux adhérents concernés l'information exacte et rigoureuse dont ils ont besoin pour prendre leur décision en toute sécurité juridique. Nous considérons qu'une des premières exigences vis-à-vis d'un OPCA, c'est qu'il mette à votre disposition l'information juste et complète au regard des lois et règlements qui nous régissent. ...

**EV** : De manière très positive. C'est justement l'existence de cette articulation, entre solidarité au niveau de l'économie sociale et politiques de branches clairement reconnues, qui fonde l'originalité d'Uniformalion.

Uniformalion n'est ni une confédération d'OPCA de branches, ni non plus un lieu où les décisions sont prises sans reconnaître le rôle fondamental de ces branches. C'est bien dans cette articulation que va se construire l'avenir d'Uniformalion, ce qui implique la réforme des statuts. Je suis plutôt optimiste sur la capacité collective que nous aurons à trouver les bons points d'équilibre entre ceux qui mettent plus l'accent sur une solidarité globale et ceux qui le mettent sur les politiques de branches. Cet équilibre demande du temps de réflexion et de discussion, en présidence, dans chaque collège employeurs, en conseil de gestion afin de dégager un consensus assez large.

**YP** : En parvenant à organiser une réflexion transversale au niveau de l'ensemble des branches qui vont composer demain Uniformalion, le résultat obtenu sera d'autant plus fort qu'il s'agira d'une solidarité débattue, voulue, souhaitée, qui n'aura pas été imposée et dont l'utilisation restera variable d'une année sur l'autre en fonction des priorités à dynamiser. La création de l'actuel Fonds d'intervention de l'économie sociale a elle aussi été débattue dans les instances de cette manière et la traduction qu'il faut en avoir pour demain c'est une

inscription des adhérents dans cet esprit solidaire : on accepte de verser dans un fonds commun une part qui ne sera plus maîtrisée ni par les partenaires sociaux de la branche, ni par quelques uns, mais par un ensemble. Ce sont des valeurs qui transcendent toutes les entreprises de l'économie sociale. C'est une solidarité d'une autre envergure que celle imposée, sans avoir été débattue, par les statuts d'OPCA de branche.

**EV** : J'ajouterais que cette capacité nous positionnera de manière tout à fait dynamique et constructive vis-à-vis des pouvoirs publics, tant nationaux (le gouvernement) que territoriaux (les conseils régionaux).

*Uniformalion - Dans le contexte d'agrément d'un nouvel OPCA voulant couvrir l'ensemble de la branche sanitaire et sociale, certains adhérents d'Uniformalion se demandent s'ils ne doivent pas verser leur contribution au financement de la formation. Que leur répondez vous ?*

**EV** : La présidence d'Uniformalion est pour l'application de la Loi et de toute la Loi. Les accords conventionnels qui sont signés doivent respecter la Loi. Uniformalion reste tout à fait compétent dans le champ sanitaire et social, ne serait-ce que parce que la branche de l'aide à domicile en fait partie. Ceux d'entre eux qui

adhèrent à l'un des syndicats signataires de l'accord de la BASS\* doivent verser une part de leur contribution à Unifaf.

Ils peuvent tout à fait rester à Uniformalion pour la part restante de leur contribution et bénéficier de l'ensemble des services qu'Uniformalion leur apporte. Cette liberté est absolument incontestable, quels que soient les écrits qui peuvent exister par ailleurs.

**YP** : Il s'agit en effet du respect des dispositions législatives et conventionnelles réunies. Il appartient à chaque entreprise de faire son choix, en fonction des orientations qu'elle connaît des deux structures. Si elle considère que son adhésion au syndicat employeur est prioritaire, elle y reste et applique les décisions qui en découlent. Si elle considère que les conséquences de cette adhésion ne lui conviennent pas, elle prend sa décision et ne demande pas à d'autres de le faire à sa place.

**EV** : En tout état de cause, afin de les rassurer, Uniformalion donnera aux adhérents concernés l'information exacte et rigoureuse dont ils ont besoin pour prendre leur décision en toute sécurité juridique. Nous considérons qu'une des premières exigences vis-à-vis d'un OPCA, c'est qu'il mette à votre disposition l'information juste et complète au regard des lois et règlements qui nous régissent. Avec Uniformalion, vous avez la bonne information !

*Propos recueillis par Manuelle Darnat*

\* BASS = Branche Associative Sanitaire et Sociale et médico-sociale

## Actualité

### Uniformalion contre l'illettrisme : une lutte efficace sur le terrain

**D**epuis 1999, la lutte contre l'illettrisme fait partie des priorités politiques d'Uniformalion. Au cours de ces six années, l'OPCA a concrétisé de nombreuses actions de sensibilisation, a multiplié les partenariats en régions et a financé un grand nombre de projets de formations aux savoirs de base. Ces initiatives ont eu des effets positifs en termes qualitatifs auprès de tous les acteurs impliqués dans l'opération, les salariés appréciant d'en ressortir plus compétents et les employeurs très satisfaits des répercussions bénéfiques sur la qualité de travail.

#### De multiples partenariats, un bilan très encourageant

Après les enquêtes de 2000 et 2001, l'action d'Uniformalion s'est développée grâce à l'appui de plusieurs partenariats nationaux (IRILL<sup>(1)</sup>, FSE<sup>(2)</sup>) et régionaux (Conseil régionaux, DRTEFP, FSE régional).

Les partenariats ne sont pas uniquement financiers. Uniformalion collabore :

- à des groupes de travail de L'ANLCI<sup>(3)</sup> sur l'analyse des pratiques, notamment sur le thème de la VAE et de l'illettrisme,
- à des analyses de besoins dans les régions (PACA, Franche-Comté) menées grâce à des enquêtes en partenariat avec les DRTEFP,
- à la mise en place d'actions de sensibilisation destinées aux employeurs de structures adhérentes, dans le Limousin, en partenariat avec la DRTEFP,
- à la participation aux tables rondes de colloques régionaux sur le thème de l'illettrisme et le monde du travail (le 4 novembre 2004 à Orléans et le 14 décembre 2004 à Limoges). Uniformalion, en présence d'autres OPCA, participera le 6 avril prochain au Forum international permanent des pratiques organisé par l'ANLCI.

Le budget consacré sur 2001-2004 est de 2,4 millions d'euros dont :

- 27% Uniformalion (620 K €)
- 24% Etat avec le FSE et l'Irill (553K€)
- 5% Régions (Conseils régionaux, DRTEFP, FSE régional (110K€))
- 45% Entreprises (1 051K€)

Ce budget a permis de financer, depuis 2002, 80 000 heures de formation aux savoirs de base pour près de 1000 stagiaires salariés de 100 structures adhérentes.

#### Des exemples et des témoignages

##### Aides à domicile : une première étape vers la VAE

En région centre, la fédération ADMR (Aide à domicile en milieu rural) du Loir-et-Cher, qui regroupe près de 1800 salariés, adresse à toutes les aides à domicile un questionnaire pour identifier leurs besoins de formation. Les réponses permettent à la responsable formation d'identifier un certain nombre de salariées ne maîtrisant pas les savoirs de base, non seulement nécessaires pour l'exercice de leur métier mais indispensables pour accéder à une démarche

de validation des acquis de l'expérience (VAE), dans l'optique de l'obtention du DEAVS (diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale). Une première session alternant formations aux savoirs de base et aux savoirs techniques est mise en place pour neuf personnes en 2003, avec ALIRE. Lors du bilan pédagogique final, en juillet 2004, les stagiaires expriment leur entière satisfaction du cycle complet et demandent à poursuivre la formation aux savoirs de base, pour assurer la démarche VAE qu'elles comptent entreprendre au cours des prochains mois, mais aussi dans un souci d'évolution personnelle. Une seconde session de 120 h par personne est donc programmée pour la période d'octobre 2004 à juin 2005.

La démarche ayant fait « boule de neige », trois autres promotions de dix stagiaires sont en cours à ce jour.

« Les stagiaires, bien que parvenues de manières diverses jusqu'à la formation, étaient toutes très motivées et très agréables » atteste la formatrice. « Le petit nombre a sans doute favorisé la bonne ambiance régnante et le travail appliqué de chacune. Il nous paraît aussi important de noter l'entraide entre participants et l'apport réciproque en ce qui concerne la motivation mais aussi les savoirs professionnels. En ce qui concerne la progression des stagiaires, nous notons clairement une évolution de leur assurance à l'oral et une réelle volonté d'améliorer leurs écrits. »

##### Public en difficulté d'insertion : des espoirs en voie de concrétisation

En Poitou-Charentes, en milieu rural, des demandeurs d'emploi sont embauchés par trois MJC adhérentes à Uniformalion. Au terme de la formation de base, l'un des six stagiaires confie : « Au début des cours, je ne me sentais pas bien et pas en confiance. Je me sentais plus faible que les autres (...) Les camarades m'ont aidé et je leur dis merci. Maintenant je me sens très bien... Il me faut encore travailler les cours pour obtenir le CAP, enfin partir de la Vienne et enfin faire ma vie. »

En Ile-de-France, un employeur d'une association d'insertion dont l'activité principale est le nettoyage et l'entretien dans les entreprises et chez les particuliers témoigne : « La formation apporte à tous une amélioration de leurs capacités en lecture, écriture et communication orale. Et ce, quel que soit leur niveau de départ. Ce qui est appris n'est plus à apprendre. Cela commence à se ressentir dans le fonctionnement de l'entreprise, où, parmi les

difficultés, il s'agit de faire passer des consignes, écrites et orales, de fixer des jours, des heures précises et de disposer de comptes-rendus compréhensibles sur les tâches. Le ressenti des employés est bon, voire encourageants. Ils attendent le temps de formation comme un instant privilégié, et les absences non justifiées sont peu fréquentes ».

Uniformalion poursuit son action sur 2005. Si vous avez des projets de formation aux savoirs de base pour vos salariés, ses équipes sont à votre disposition pour vous

aider à les réaliser. N'hésitez pas à nous contacter et à consulter notre guide méthodologique que vous pourrez télécharger sur notre site [www.uniformalion.fr](http://www.uniformalion.fr) dans la rubrique « publication d'Uniformalion ».

**Aline Bomba**  
Chargée du projet illettrisme

(1) IRILL : Insertion réinsertion illettrisme; (2) FSE : Fonds social européen; (3) ANLCL : Agence nationale de lutte contre l'illettrisme

## Signature d'accords sur la formation professionnelle dans l'économie sociale

**La réforme du volet « formation » du Code du travail (livre IX), issue de la loi du 4 mai, laisse une marge de manoeuvre importante aux branches qui peuvent, au travers d'accords ou d'avenants aux conventions collectives nationales, définir les thèmes de formation et les publics prioritaires pour les différents dispositifs ou encore des dispositions particulières pour leur mise en œuvre. Après l'Animation (cf. n°20 d'Uniformalion p.8), c'est chose faite dans quatre nouveaux secteurs de l'économie sociale.**

### Aide à domicile

La jeune branche a signé son premier accord, relatif à la formation tout au long de la vie, le 16 décembre 2004. Il concerne associations et organismes employeurs privés à but non lucratif assurant toutes formes d'aides, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité aux personnes physiques(1) et entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément.

En se basant sur l'analyse du CEP (2) et sur les termes de l'ANI (3) du 20 septembre 2003, les signataires ont affirmé « un positionnement dynamique autour de la modernisation du secteur ». De fait, l'enjeu majeur en matière de gestion des ressources humaines est le développement des compétences et des qualifications.

La branche se donne les moyens de poursuivre sa démarche de professionnalisation en réaffirmant le rôle de la CPNE (4), désormais déclinée au niveau de chaque région (au travers des CPRE). Elle se dote par ailleurs d'un observatoire prospectif, chargé de collecter, synthétiser et diffuser les informations sur les métiers, les emplois et les qualifications.

La mission principale de ces organes sera de définir les priorités en matière de formation ; pour la période 2005-2007(5). Celles-ci portent principalement sur l'obtention de qualifications pour le personnel d'intervention, d'encadrement et de direction ainsi que sur la maîtrise des outils informatiques.

Pour les employeurs, l'outil principal reste le plan de formation ; la branche a choisi de ne pas donner de définition précise des trois catégories d'actions prévues par la loi. Néanmoins, elle donne des orientations sur ce qui "doit" figurer au plan et encourage à la mise en place d'une réelle démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les partenaires sociaux ont joué sur certains leviers que le texte de loi leur laissait afin d'adapter les nouveaux dispositifs à leur branche professionnelle.

Concernant le **Droit individuel à la formation (DIF)**, les principes pour l'acquisition des droits restent ceux définis par la loi. La branche ouvre toutefois la possibilité d'un déroulement pendant le temps de travail (rappelons que le cadre "normal" pour l'exercice du DIF est le hors temps de travail).

Ainsi, les formations thématiques du personnel d'intervention devront systématiquement se dérouler selon cette modalité. Enfin, l'accord prévoit que le DIF peut être transféré dans le cas où le salarié change de structure ou d'employeur relevant du champ d'action de l'accord. Ce transfert reste toutefois subordonné à un accord écrit entre l'ancienne et la nouvelle structure.

La branche a également fixé la mise en œuvre des **périodes et contrats de professionnalisation** comme l'une de ses priorités. Le public pouvant bénéficier d'une période de professionnalisation est donc élargi aux salariés comptant 10 ans d'activité professionnelle, aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle suite à un arrêt maladie ou à un accident de travail d'une durée supérieure à 12 mois et à ceux ayant exercé un mandat syndical d'une durée supérieure à 3 ans continus. La CPNE établit en outre la liste des formations éligibles au titre d'une période de professionnalisation dans le cadre des priorités triennales fixées par les partenaires sociaux.

Quant aux contrats de professionnalisation, leur durée (entre 6 et 12 mois prévus la loi) pourra être étendue à 24 mois dès lors que la qualification visée le nécessitera (pour le DETISF ou le DPAS par exemple). La part de la formation dans la durée du contrat pourra être portée au-delà de la limite « légale » de 25% à ces mêmes conditions, sans toutefois pouvoir dépasser 40%.

Pour atteindre ces objectifs, la branche a fixé le **taux de contribution** à 2.10% minimum de la masse salariale brute. L'effort supplémentaire (c'est-à-dire au-delà du taux légal fixé à 1.6% minimum) portera sur le volet « plan de formation ».

Toutes les structures, quelle que soit leur taille, devront verser l'intégralité de leur participation au développement de la formation à Unifformation, OPCA désigné nommément par la branche.

*Florence Gony - Chargée de mission formation*

(1) Sauf ceux qui appliquent à titre obligatoire un autre accord étendu, les organismes de services de soins infirmiers à domicile, adhérents de la FEHAP et les SSIAD (services de soins infirmiers à domicile) de la Croix rouge française.

(2) Contrat d'études prospectives

(3) Accord national interprofessionnel

(4) Commission paritaire nationale pour l'emploi

(5) Les partenaires définissent tous les trois ans les objectifs prioritaires de la branche en matière de formation professionnelle, notamment les publics et qualifications prioritaires pour les contrats et périodes de professionnalisation

## Tourisme social et familial

La branche du tourisme social et familial regroupe essentiellement des maisons familiales et des centres et villages de vacances. Elle a conclu le 22 décembre 2004 un accord sur la formation professionnelle dont voici les grandes lignes :

Le **Droit individuel à la formation** est mis en œuvre dans la branche à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005. De plus, les salariés doivent être informés des heures dont ils disposent au titre du DIF au plus tard le 28 février de chaque année.

Concernant les conditions de mise en œuvre, l'accord introduit la possibilité d'effectuer les heures de formation au titre du DIF « en tout ou partie pendant le temps de travail dans les conditions fixées par accord écrit conjoint de l'employeur et du salarié ».

Les partenaires sociaux ont également souhaité organiser la transférabilité du DIF au sein de la branche (et ce à titre expérimental pendant trois ans). Ainsi, le DIF est transférable lorsque le temps écoulé entre le départ d'un salarié et son embauche dans une autre entreprise de la branche est inférieur à dix mois. Si les heures transférées ne sont pas utilisées, elles disparaissent sur un cycle de six ans et à mesure que le salarié acquiert des heures chez son nouvel employeur. En outre, l'utilisation du crédit d'heures transférées est soumise à certaines conditions (présentation d'une attestation au nouvel employeur, heures transférées utilisables uniquement hors du temps de travail...)

Concernant le **contrat de professionnalisation**, l'accord introduit la possibilité de porter les durées de contrat et de formation au-delà de celles prévues par la loi. Ainsi, la durée du contrat de professionnalisation peut atteindre un maximum de 24 mois pour les bénéficiaires préparant « un diplôme, un titre enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles (...) ou une qualification reconnue dans les entreprises appliquant la convention collective du TSF ». De même, l'accord stipule que la durée des formations, hors stage pratique (...) peut être portée à un maximum de 40%

de la durée du contrat « pour les bénéficiaires qui préparent un diplôme ou un titre enregistré dans le RNCP ou une qualification validée par la CPNEF du Tourisme social et familial ».

L'accord revoit également la rémunération des titulaires de contrats de professionnalisation à la hausse en utilisant pour base le salaire minimum conventionnel (et non pas le SMIC) et en augmentant les pourcentages.

Les **périodes de professionnalisation** entrant dans les priorités de la branche doivent obéir à des règles précisées dans l'accord : « Elles peuvent comporter une action préalable de validation des acquis de l'expérience ou de positionnement ; le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur et les actions de formation doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises ».

Les publics prioritaires au titre de la période de professionnalisation désignés par l'accord sont, pour la plupart, les mêmes que les publics éligibles prévus dans la loi. L'accord introduit, cependant deux autres types de publics : les salariés ayant les plus bas niveaux de qualification et les salariés ayant occupé durablement des emplois à temps partiel ou saisonniers.

L'accord prévoit la création d'un **observatoire prospectif** des métiers et des qualifications. Cet observatoire a toute compétence pour mener à bien des travaux d'observation inhérents aux métiers propres aux secteurs du Tourisme. Il est placé « sous l'égide de la CPNEF du TSF ». « Les dépenses de l'observatoire sont financées par une partie des sommes collectées par Unifformation au titre des contrats et périodes de professionnalisation ».

Les parties signataires considèrent que la profession doit renforcer le **tutorat** dans le secteur pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et de manière plus générale au développement de la transmission des compétences au sein des entreprises. Dans cette perspective, elles soulignent l'importance de la formation des tuteurs.

Pour financer l'ensemble de ces dispositifs, l'accord introduit de nouveaux **taux de contribution** :

Les entreprises de 10 salariés et plus sont tenues de consacrer au moins 1,60 % de la masse salariale brute pour la formation professionnelle selon la répartition suivante : 0,20 % au titre du CIF, 0,50 % au titre de la professionnalisation, 0,90 % au titre du plan de formation.

Les entreprises de moins de 10 salariés sont tenues de consacrer au moins 0,70 % de la masse salariale brute pour la formation professionnelle : 0,15 % au titre de la professionnalisation, 0,55 % au titre du plan de formation.

Ces dispositions s'appliquent à partir des cotisations assises sur la masse salariale 2004.

L'accord réaffirme également les dispositions d'avenants précédemment signés (avenant 43 et 44 à la CCN) qui instaurent certaines obligations de versement à Uniformalion.

*Lucie Tual - Chargée de mission Formation*

## Mutualité

Les partenaires sociaux de la Mutualité ont conclu un accord sur la formation professionnelle le 1<sup>er</sup> décembre 2004. Cet accord, dont l'extension sera demandée, précise que les accords d'entreprises relatifs à sa mise en œuvre ne pourront pas lui être dérogatoires, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

La participation financière au **plan de formation** des employeurs de dix salariés et plus doit être supérieure de 25% à celle fixée par la loi, cette obligation conventionnelle s'appréciant sur une période pluriannuelle de trois ans. L'obligation de financement au titre du plan des organismes de moins de dix salariés est fixée quant à elle à 0,50 % de la masse salariale brute 2004 et 0,65 % à partir de 2005.

Concernant la **professionnalisation**, les partenaires insistent sur la nécessité de répondre par la formation aux enjeux liés à l'évolution des métiers et des compétences en précisant, par exemple, des domaines prioritaires dans le cadre de la période de professionnalisation et en portant à 24 mois les

contrats, dès lors que les référentiels des formations suivies l'exigent.

Les partenaires sociaux ont également amélioré la loi concernant le **Droit individuel à la formation**, en faisant bénéficier tous les salariés à temps plein de la branche, justifiant d'un an d'ancienneté à la date du 6 mai 2004, d'un droit de 14 heures au titre de 2004 (à compter de 2005, le droit individuel de 20h s'acquiert sur l'année civile). De plus, les salariés à temps partiel dont la durée de travail est au moins égale à 80 % bénéficieront des mêmes droits.

La transférabilité du DIF est aussi prévue en cas : de mutations volontaires (au sens de l'article 4-5 de la convention collective du 31 janvier 2000), de reclassement dans un autre organisme relevant de la CCN, et de transfert du contrat de travail.

Enfin, l'accord réaffirme le choix d'Uniformalion et du CCFP comme OPCA, seuls habilités à recevoir les contributions Plan de formation, Professionnalisation et Congés formation des organismes mutualistes.

*Raphaël Theis – Conseiller en formation*

## Sanitaire, social et médico-social

L'ensemble des partenaires sociaux de la Branche Sanitaire, Sociale et Médico-sociale à but non lucratif vient de signer un accord relatif à la formation professionnelle (le 27 janvier pour l'Unifed et quatre syndicats de salariés, le 1<sup>er</sup> février pour la CGT-FO). Les dispositions concernent les établissements privés relevant du champ d'application de l'accord du 11 mars 1996. Toutefois, il ne s'applique pas à ceux dont l'activité principale relève du champ de la branche de l'aide à domicile (1). Les partenaires sociaux se donnent pour objectifs une politique volontariste de formation pour la branche dont voici les éléments les plus significatifs :

**Plan de formation** : l'accord ne précise pas de définition des trois types d'actions de formation. Chaque catégorie d'actions va relever d'un régime propre en matière de temps de formation et de rémunération définis par le législateur. En revanche, l'accord insiste sur le fait que l'acceptation ou le refus par le salarié d'une formation hors temps de travail, une des grandes nouveautés de la loi du 4 mai 2004, ne saurait être un critère de discrimination.

**Le DIF** : les conditions de mises en œuvre du DIF sont définies. Les parties signataires ont retenu l'année civile comme période de référence. Les salariés à temps plein justifiant d'un an d'ancienneté au 7 mai 2004 bénéficient depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005 d'un DIF d'une durée de 14 heures. Le plafond est fixé à 120 heures dans la limite de 6 ans. La durée de 20 heures par an sera revue par les partenaires sociaux après la clôture de l'exercice 2006.

L'accord précise également les nouvelles actions éligibles. Il s'agit des actions d'alphabétisation, de celles visant à l'acquisition de techniques et de compétences spécifiques et de celles de perfectionnement aux langues étrangères s'inscrivant dans le cadre de l'activité professionnelle exercée.

Les actions de formation suivies dans le cadre du DIF peuvent toutefois être combinées avec des actions du plan de formation ou des périodes de professionnalisation. Elles pourront notamment se dérouler en partie sur le temps de travail si un accord d'entreprise le prévoit.

(1) A l'exception : - des SSIAD de la Croix-rouge française ;  
- des assoc. et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la Fehap ; - des organismes employeurs dont l'activité principale est le serv. d'éduc. spécialisée et de soins à domicile, le serv. d'accueil médicalisé et de soins pour adultes handicapés, ou le service de tutelle et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la CCN du 15 mars 1966.

**Contrat de professionnalisation** : les formations définies comme prioritaires dans le cadre des contrats de professionnalisation sont les suivantes :

- ◇ niveau V : filières éducatives, de l'animation, du soin, de l'aide et de l'accompagnement de la personne ,
- ◇ niveau IV : filières éducatives de l'animation et de l'accompagnement et de l'aide de la personne ,
- ◇ niveaux V à III : pour les emplois à caractère administratif, technique et les emplois à caractère médico-technique figurant dans la liste CPNE.

La durée des contrats peut atteindre au maximum 24 mois. La prise en charge par l'OPCA sera de 9,15 € de

l'heure d'évaluation, d'accompagnement ou de formation, modulée dans la limite de 2200 heures.

En ce qui concerne la rémunération, l'accord prévoit par rapport aux dispositions législatives : 60% du SMIC pour les jeunes de moins de 21 ans ; 75% du SMIC : pour les jeunes de 21 ans à moins de 26 ans. Pour les titulaires d'une qualification au moins égale au bac professionnel, ces rémunérations seront augmentées de 10 points. La rémunération des salariés de 26 ans et plus ne peut être, quant à elle, inférieure ni au SMIC, ni à 85% du minimum conventionnel.

**Période de professionnalisation :** une nouvelle catégorie de bénéficiaires a été ajoutée à celles prévues par le législateur. Il s'agit des salariés reprenant une activité professionnelle soit après une absence pour maladie ou accident du travail d'une durée supérieure à 6 mois consécutifs, soit après une absence pour l'exercice d'un mandat syndical d'une durée supérieure à trois ans.

Les actions prioritaires dans le cadre de la période de professionnalisation sont les formations qualifiantes en vue de l'obtention d'un diplôme et titre national :

- ◇ de niveau V pour les filières éducatives et du soin,
- ◇ de niveau IV pour la filière éducative,
- ◇ de niveaux V à III pour les emplois à caractère administratif, technique et médico-technique (figurant sur la liste CPNE),
- ◇ de niveau III pour les emplois relevant du domaine de l'éducatif, de l'animation et du soin occupés par des salariés ayant déjà une

première qualification professionnelle de niveau IV ou V,

- ◇ de niveau II et I pour les emplois d'encadrement (liste CPNE).

Notons que le dispositif législatif est repris pour les formations hors temps de travail.

**Le tutorat :** il va concerner aussi bien les salariés en contrat ou période de professionnalisation que ceux en apprentissage. L'accord précise que le tuteur salarié percevra une indemnité de fonction de 50 € bruts par mois complet de mission de tutorat et par salarié encadré (à l'exception des salariés relevant de la CCN des Centres de lutte contre le cancer).

**Entretien professionnel, passeport de formation :** les salariés pourront bénéficier tous les deux ans d'un entretien professionnel. De même, chaque salarié pourra, établir son passeport formation.

**Participation au développement de la formation :** les employeurs de la branche s'engagent à appliquer un taux de participation à la formation continue de 2,30% de la masse salariale brute (1,60% au titre du plan, 0,50% au titre de la professionnalisation et 0,20% au titre du CIF), applicable au plus tard le 1er janvier 2008.

*Carine Boutroy - Chargée de mission Formation*

## Les coopératives se dotent d'un fonds de financement mutualisé

**La Confédération générale de Scop (CG-Scop) et les confédérations syndicales de salariés viennent de créer, par un accord du secteur Scop, un fonds mutualisé pour faciliter le financement des formations gestionnaires et coopératives des salariés de Scop : Form.Coop.**

Ce fonds est alimenté par le versement obligatoire pour toutes les Scop d'une cotisation annuelle de 0,1% des salaires bruts\*. Ce taux représente un potentiel annuel d'1 million d'euros sur l'ensemble des Scop, avec un effet levier possible important en termes de cofinancements en région par le Fonds social européen et les collectivités locales.

La gestion technique de *Form.coop* a été confiée à Uniformalion en tant qu'organisme collecteur de l'Economie sociale et à sa Section Coopératives. Des comités d'engagements régionaux, composés de représentants des unions régionales et des fédérations professionnelles de Scop, permettront de contrôler l'affectation des financements de *Form.coop* au plus près des besoins des coopératives.

Le versement de cette cotisation annuelle mutualisée permet à une Scop d'obtenir, dès la fin avril, le remboursement du coût pédagogique (et éventuellement le financement partiel des rémunérations et des frais de déplacement et d'hébergement, par décisions ponctuelles) des formations relevant :

- des parcours de professionnalisation coopérative et des parcours de professionnalisation de cadres dirigeants de Scop,

- des formations techniques liées à la prise de responsabilité gestionnaire des salariés dans leur entreprise,
- de l'accompagnement collectif de l'accès par la validation des acquis de l'expérience (VAE) à des diplômes et certifications de gestion,
- des formations des élus du mouvement Scop.

La solution de la mutualisation coopérative s'est imposée aux partenaires du secteur pour parer au risque de diminution d'accès aux fonds mutualisés des organismes collecteurs que laisse présager la modification de répartition des contributions liée aux nouveaux dispositifs mis en place par la réforme de la formation (DIF, contrats et périodes de professionnalisation, ...)

Uniformalion se réjouit du lancement en son sein de *Form.coop* et s'emploiera notamment, avec le Conseil paritaire de la Section Coopératives et la mobilisation de ses équipes techniques, à conforter les possibilités de cofinancements publics de *Form.coop* dans les régions.

\* cotisation versée au titre du plan de formation avant le 28 février, que les Scop soient ou non adhérentes à Uniformalion

## XIX<sup>ème</sup> colloque Addes : pour une économie sociale et ouverte à ses partenaires

**C**omme chaque année, le colloque Addes\* est un baromètre pour l'économie sociale. Le 18 janvier dernier, le thème récurrent était les frontières de l'économie sociale. A partir de quand doit-on s'arrêter de parler d'entreprises d'économie sociale ? Mais au-delà des interventions de spécialistes, c'est aussi un lieu d'unité revigorante pour une meilleure connaissance de notre secteur.

Ouvrant le colloque, Jean-Claude Detilleux, président de la Fondation du Crédit Coopératif, et tout nouvellement président du Ceges\*, nous rappelle à quel point ce concept d'économie sociale est cher à tous les participants.

Quand la présidente de l'Addes, Edith Archambault, lui succède, elle place son propos en référence au dramatique événement présent encore dans toutes les mémoires. A savoir, le tsunami. A cette catastrophe naturelle a répondu un élan de solidarité mondiale sans précédent. Tournant ou feu de paille, Mme Archambault veut y voir la preuve qu'une forme de mondialisation différente est possible. Une fois de plus, les ONG ont fait la démonstration de leur utilité.

Edith Archambault pense que l'idée de gouvernance mondiale de la solidarité progresse, d'où l'importance de l'économie sociale.

En ce qui concerne l'Addes, sa présidente estime que son effort ne peut rester hexagonal : il doit passer au niveau européen.

Colin Amblard, avocat, créateur du cabinet Altys à Lyon, intervient sur un thème toujours chaud : « Associations et entreprises commerciales : des rapports complexes et ambigus ». Pour lui, entreprises capitalistes et associations entretiennent des rapports complexes sur le mode reconnaissance / exclusion. Monsieur Amblard estime que la norme tacitement admise de référence à des *activités commerciales* pénalise le monde associatif. En effet, elle ne permet pas de rendre visible l'activité économique des associations. Il préconise l'utilisation du concept d'*activités économiques*, qui va au-delà de la vision passéiste : lucratif / non lucratif.

Il observe un rapprochement entre associations et entreprises à travers deux exemples. Des associations créent une structure commerciale pour leurs filiales. A l'inverse, des entreprises peuvent créer une association pour gérer une crèche d'entreprise. Ce rapprochement, avec ses risques de dérive, entre monde capitaliste et monde associatif va se développer dans les années futures.

Odile de Laurens, de la Fondation de France, prend ensuite la parole. Elle présente les premiers résultats d'une enquête portant sur le monde un peu méconnu des fondations. L'enquête s'est faite auprès de plus de 1100 d'entre elles avec un taux de réponse de 48%.

Les premiers résultats donnent les informations suivantes : 72 % des fondations naissent dans la seconde moitié du 20<sup>ème</sup> siècle. Elles ont, dans 60% des cas, pour origine l'initiative d'une personne seule. On trouve deux types de fondations. Celles qui mènent directement des actions et celles qui redistribuent des fonds ou des biens (exemple du mécénat). En ce qui concerne l'origine des ressources, 54% proviennent de la vente de produits ou de services. Par contre, même si plus de la moitié des fondations n'ont pas de salariés, on ne peut que constater le poids important des frais de personnel et des frais généraux dans les grosses structures. Enfin, la santé et plus largement la santé et les services sociaux, constituent le secteur d'intervention privilégié des fondations.

### Cette année le Prix de l'Addes a été remis à :

Anne Bory pour son mémoire de DEA portant sur « *Générosité et bénévolat en entreprise : un nouveau mécénat* » Université Paris I Panthéon Sorbonne, Institut de Sciences sociales.

François Rousseau pour sa thèse intitulée « *Gérer et militer* » présentée pour obtenir le grade de docteur de l'Ecole polytechnique en économie et sciences sociales, spécialité gestion.

Elle porte spécifiquement sur le secteur « socio-éducatif » (centres de loisirs, centre sociaux, Fédération Léo Lagrange).

Pour l'anecdote, l'IME le Moulin vert, adhérent d'Uniformation, trouve son origine dans une fondation créée en 1666 par le Seigneur local. C'est la plus vieille de France.

Un débat s'engage ensuite avec l'assistance. Les fondations font-elles

partie de l'économie sociale ? Pour Edith Archambault, il leur manque d'être des « sociétés de personne ».

Plus tard dans l'après midi, Philippe Kaminski, revient sur un thème qui lui est cher : le compte satellite. A savoir, un compte reprenant les principes généraux de la comptabilité nationale mais appliquée à l'économie sociale. Le compte satellite était l'objet du précédent colloque de l'Addes (à ce sujet voir notre numéro 18). Pour l'instant l'Insee se concentre sur les ISBL (Institutions sans but lucratif) et base ses travaux sur la DADS. Il en ressort que les ISBL ont connu un fort développement de l'emploi salarié ces dernières années. Et que le secteur sanitaire et social y représente 40% de la masse salariale brute. Quant les coopératives et les mutuelles seront étudiées de la même manière, on pourra parler vraiment du compte satellite de l'économie sociale.

Ouvrant une perspective internationale, Monsieur José Luis Monzon Campos, président du Ciriec Espagne et ancien président du Ciriec International, monte à la tribune. Il travaille sur l'économie sociale depuis les années 80. Ses deux préoccupations majeures sont la délimitation complète de l'économie sociale et sa reconnaissance dans l'Union

européenne. Intégrer et faire reconnaître le compte satellite dans les comptabilités nationales est une priorité.

Gérard Sarracanie clôture les travaux du colloque. Pour le délégué interministériel, la Dies\* a fait le choix de l'investissement de la connaissance de l'économie sociale. Le compte satellite est indispensable car « *ce qui ne se compte pas, ne compte pas* ». Il insiste sur le fait que le président et le Premier ministre ont nommé un ministre en charge de la vie associative. Et il n'y voit que des effets heureux, en particulier l'adoption de deux textes : l'un sur le volontariat international et l'autre sur le volontariat associatif.

En ce qui concerne la Dies, le délégué interministériel aura la direction de la vie associative. Cette dernière verra une augmentation de ses moyens. Gérard Sarracanie insiste sur le message politique fort : le gouvernement est attaché à l'unité de l'économie sociale. Il annonce que le mécénat sera ouvert aux petites entreprises et que la loi permettra aux fondations françaises de jouer le même rôle que dans les pays anglo-saxons.

Le délégué insiste sur le fait que la Dies n'a pas eu de réduction de crédit. Elle va aussi travailler afin d'avoir une meilleure connaissance des faits suivants : la place des femmes et leur rôle dans l'économie sociale, les sociétés de transport coopératifs et le mouvement bancaire mutualiste. A la demande de J-F. Lamour, le ministre, l'Insee engagera des travaux sur l'économie sociale.

Enfin, parlant autant en tant que militant de l'économie sociale qu'en représentant de l'Etat, Gérard Sarracanie se dit « *confiant dans l'Economie sociale* » et l'estime nécessaire pour que la mondialisation réussisse car, tout simplement, « *l'économie sociale est l'avenir de l'Humanité* ».

**Etienne le Campion**

\*Ades : Association pour le développement de la documentation sur l'économie sociale

\*Ceges : Conseil des entreprises, employeurs, et groupement de l'économie sociale

\*Ciriec : Centre international de recherches et d'information sur l'économie publique, sociale et coopérative

\*Dies : Délégation interministérielle à l'innovation sociale et à l'économie sociale

## Contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation : date limite d'enregistrement

Les contrats d'insertion en alternance (contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation) ont été supprimés par la loi du 4 mai 2004 réformant la formation professionnelle. Il était toutefois possible d'en conclure jusqu'au 15 novembre 2004. Certains dossiers de demande de prise en charge qui, pour diverses raisons (retard de transmission de pièces, etc.), n'avaient pas pu faire l'objet d'un enregistrement et donc d'un accord de financement par Uniformalion en 2004, étaient encore enregistrés en début 2005. Cette tolérance a pris fin : **depuis le 15 février, Uniformalion ne donne plus d'accord de financement aux nouvelles demandes de prise en charge pour ces contrats.**

## Du nouveau à Uniformalion

### Un nouveau numéro de téléphone pour les congés de formation

Pour améliorer l'information sur les congés individuels de formation, congés bilan de compétences, congés de validation des acquis de l'expérience,... Uniformalion a mis en place un numéro de téléphone indigo :

**0820 209 210** (0,09€ TTC / min.)

C'est désormais à ce seul numéro que le service Congés formation répond à toute demande de renseignements. (Les décisions de prise en charge par la Commission demeureront toutefois exclusivement notifiées par courrier ou consultables sur [www.uniformalion.fr](http://www.uniformalion.fr)).

## Diplômes et qualifications

### DPAS: enfin la VAE !

**A**ttendue depuis l'été dernier, l'ouverture à la VAE du diplôme d'aide-soignant est enfin possible. Qui peut obtenir ce diplôme grâce à la validation des acquis ? Comment ? Réponses à des questions basiques.

**QUI ?** Le candidat doit justifier des compétences acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec le contenu de ce diplôme.

C'est-à-dire, pouvoir justifier d'avoir effectué des soins d'hygiène ou de confort (toilette, habillage, etc.) auprès de personnes dépendantes, inconscientes ou

ayant un certain degré d'autonomie. Et cela en établissement ou au domicile.

La durée totale d'activité cumulée en équivalent temps plein exigée est de 7000 heures en 2005, de 5600 heures en 2006 et à partir de 2007 de 4200 heures. Ne sont prises en compte que les activités effectuées au cours des 12 années précédant la date de dépôt du dossier.

**COMMENT ?** Le candidat retire auprès de la DDASS, de la DSDS ou de la DRASS de son domicile un livret de recevabilité.

Il transmet (en recommandé avec accusé de réception) à la DRASS ou la DSDS de son domicile le livret de recevabilité avec les pièces justificatives demandées et une attestation sur l'honneur. Dans cette dernière, il certifie n'avoir pas déposé d'autre demande de VAE pour ce diplôme.

La DRASS ou la DSDS a deux mois pour notifier sa décision au candidat. L'absence de réponse dans ce délai équivaut à une décision de rejet. Si la demande est jugée recevable, le candidat retire alors un livret de présentation des acquis de l'expérience, toujours auprès de la DDASS, DSDS ou DRASS. Il a un an pour l'envoyer (en recommandé avec accusé de réception) à la DDASS ou la DSDS. La date de référence étant la date de notification de décision.

La DDASS ou la DSDS convoque alors le candidat à une des sessions du jury du DPAS. Ce dernier, sur la base du livret de présentation et d'un entretien avec le candidat, peut décider de l'attribution du DPAS. Il peut aussi décider une validation partielle. Le

candidat a alors 5 ans à partir de la date de notification de la décision du jury pour faire valider l'intégralité du diplôme. Il peut opter pour une expérience professionnelle ou passer par la voie de la formation. Cette dernière se faisant auprès des écoles autorisées pour la préparation au DPAS.

#### **Pour en savoir plus :**

Arrêté du 25 janvier 2005, Journal officiel du 3 février 2005 et ses annexes publiées dans le *BOSS 2 du 26/1-25/2/5*.

<http://www.sante.gouv.fr/adm/dagpb/bo/2005/05-02/a0020024.htm>

Dans les annexes, se trouvent, notamment, le référentiel d'activités et le référentiel de compétences.

*Etienne le Campion*

*DPAS : diplôme professionnel d'aide-soignant  
DDASS : direction départementale des affaires sanitaires et sociales  
DSDS : direction de la santé et du développement social  
DRASS : direction régionale des affaires sanitaires et sociales  
VAE : validation des acquis de l'expérience*

## Secrétariat médical : l'Afpa se place sur le marché des diplômes

**Avec la création du titre professionnel « secrétaire assistant(e) spécialisé(e) médico-social(e) », voilà une certification alternative au bac SMS et aux rares titres homologués présents sur ce secteur. Il est bien sûr accessible par le biais de la VAE.**

Ce nouveau titre est classé au niveau IV, au même niveau qu'un Bac pro. En plus des fonctions classiques d'une assistante, une grande partie de la formation traite de l'accueil et du suivi administratif dans une structure médicale ou sociale et cela dans le respect du secret professionnel.

Le ou la future titulaire de ce titre est amené(e) à travailler dans le milieu médical (hôpitaux, cliniques, cabinet de médecins, services médicaux d'entreprises, etc.), mais aussi dans le milieu social et

médico-social (centres médico-sociaux, maisons de retraite, etc.) ■

#### **Pour en savoir plus :**

Arrêté du 27 décembre 2004 relatif au titre professionnel de secrétaire assistant(e) spécialisé(e) médico-social(e), Journal officiel du 11 janvier 2005  
<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCF0412564A>

Ou Afpa : <http://www.afpa.fr/>

*Etienne le Campion*

## La formation en actions

### Congés VAE : une demande en constante progression

**Mise en place par la loi de janvier 2002, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne de se voir reconnaître officiellement ses compétences par un titre, un diplôme à finalité professionnelle ou un certificat de qualification.**

Depuis 2003 Uniformalion enregistre une demande sans cesse en progression. 440 dossiers ont été financés en 2003 et 2004, dont 342 sur 2004, soit une augmentation de 249 % en un an. Les diplômes représentent 88% des validations visées. Les diplômes ou titres de niveaux bac +2 (35%) et CAP, BEP (35%) sont les plus préparés.

Parmi les diplômes les plus brigués, nous trouvons le DEAVS (1), le CAP Petite enfance, le CAP Restauration ou cuisine, les bac professionnels Secrétariat ou Comptabilité, les BTS Assistante de direction ou Comptabilité, les BEATEP (2).

73 % des stagiaires ont plus de 35 ans.

Les candidats sont en majorité des femmes (77%) même si les hommes sont plus représentés pour les diplômes de niveau supérieur au BTS, à près de 40%. Seulement 14% des salariés ne détenaient aucun diplôme au moment de leur demande. 35% étaient titulaires d'un CAP ou un BEP, 23% d'un bac ou bac professionnel et 22% au-delà.

Pour rappel, Uniformalion prend en charge également les demandes de VAE dans le cadre du plan de formation. Vous trouverez sur le site [www.uniformalion.fr](http://www.uniformalion.fr), dans la rubrique boîte à outils, les formulaires et les règles de prise en charge de l'année 2005. ■

*Aline Bomba*

(1) Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale  
(2) Brevet d'Etat d'animateur technicien d'éducation populaire.

## Voir, savoir, lire

### Nominations

Jean-Pierre **EGGERMONT** est le nouveau directeur d'**Adessa**, le réseau des associations d'aide à domicile. ■

Jean-Claude **DETILLEUX**, actuel PDG de la Caisse centrale de Crédit coopératif, président du GNC (Groupement national de la coopération), succède à JP Davant à la présidence du **Ceges** (Conseil des entreprises, employeurs et groupements de l'économie sociale). ■

### Décès

Unifformation est douloureusement endeuillé par la disparition brutale, à 46 ans, de notre collaborateur Robert Picard. Ses compétences, son érudition et son humour nous manquent. Nos pensées vont à ses proches et en particulier à ses deux enfants, qui constituaient son bonheur et sa raison de vivre. ■

### Agenda

Le 27 mai 2005 :

**Salon des métiers de la petite enfance** (*Pantin – CIG – 93*).

☎ 01 56 96 83 27

25 mai, 27 juin et 19 septembre 2005 : **Ce sont les trois prochaines dates retenues pour la poursuite des négociations sur la formation professionnelle dans l'économie sociale.** Ces rencontres entre représentants des 5 organisations syndicales représentatives et la délégation des employeurs de

l'économie sociale feront suite à la 4<sup>ème</sup> séance de négociation du 23 mars. Elles porteront sur : la définition du champ d'application du premier accord interprofessionnel de l'économie sociale, les modalités d'harmonisation des contributions des entreprises de moins de 10 salariés, la promotion du parcours de professionnalisation (publics, accompagnement, évaluation...), la coordination des outils et des dispositifs contractuels d'emploi/

formation, le développement d'un dispositif d'aide au paritarisme propre à l'économie sociale. ■

**La date limite de dépôt des déclarations fiscales relatives à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue** (n°2483 et n°2486) est reportée au 31 mai 2005 (BOI n°50 du 15/3/5). ■

### Web @

#### Handicap

Création d'un site consacré à la difficulté d'avoir un enfant handicapé, mis en ligne par l'association « Une souris verte... », avec la participation de la Fondation de France ■. [www.enfantdifférent.org](http://www.enfantdifférent.org)

#### Economie sociale

Premier salon virtuel de recrutement de l'économie sociale : présentation des acteurs du secteur (associations, mutuelles, coopératives,...) en fonction de leurs besoins en recrutement. Site développé par l'Afij (Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés). ■ [www.afij.org](http://www.afij.org)

### Documents

« **Le guide Neret 2004 pour les personnes handicapées** » 95,50 € - éditions Groupe Liaisons ■

« **Les effectifs et l'activité des professionnels de santé** » tome 1 : rapport 2004 de l'Observatoire national de la démographie des

professions de santé - 48€ - La Documentation française ■

« **La protection sociale en France** » 4<sup>ème</sup> édition revue et augmentée, sous la direction de Marc de Montalembert - 19€ - La Documentation française ■

« **La loi 2002-2 et ses décrets d'application** : une analyse des textes pour le secteur des personnes âgées » 26,60 € - Fnadepa ■

### En bref

« Marie-Anne Montchamp, secrétaire d'Etat aux personnes handicapées, a annoncé qu'un « **plan métier** », destiné à accompagner la loi handicap, serait prochainement présenté, basé, entre autres, sur la VAE et la formation, et qui permettra de créer 44 000 emplois dans le secteur de l'aide et de l'accompagnement (*Le Journal de l'action sociale*). ■

**Protection de l'enfance** : Plus de 1000 réclamations ont été adressées au médiateur des enfants en 2004, contre 800 en 2003, soit une augmentation de 24% (ASH). ■

### Le chiffre

En 2004, il y avait, en France, **8,7% de personnes âgées** de 75 ans et plus, contre 7,7 en 99 et 4,9 en 62

50% des **cadres du secteur sanitaire et social** partiront à la retraite d'ici 2015, dont 60% de directeurs, 295 postes de direction étant actuellement vacants sur l'ensemble du territoire, en particulier dans les établissements pour personnes âgées et les structures d'accueil pour la petite enfance (*Lien social*). ■

Véronique Gault