

Destinataire :

N° fax:

Uni*in*formation

La lettre d'Information des adhérents d'Unifformation

SOMMAIRE

n° 5 – du 22 mai 2000

Point de vue de JJ Briouze	page 2
Actualité.....	page 3
• Modernisation sociale : 2 rapports, un Projet de loi	
• RTT et formation	
La formation en actions	page 4 et 5
• Convention nationale de l'Usgeres	
• Colloque de l'Addes	
• Forum Fnars 2000	
Diplômes et qualifications	page 5
• Homologation de la formation de Conseiller en insertion professionnelle de l'Afpa	
Quoi de neuf à Unif' ?.....	page 6
• Emplois Jeunes : Unifformation signe une convention de partenariat avec le Ministère de l'emploi et de la solidarité	
• Lutte contre l'illettrisme : Unifformation s'engage	
• Attestations de présence : nouvelle réglementation	
Voir, savoir, lire.....	page 7
• En bref	
• Nominations	
• Agenda	
• Documents	
• Web	

Emetteur : Service Information/Communication

nb de pages : 7 (y compris celle-ci)

En cas de mauvaise réception, vous pouvez nous contacter
au 01 53 02 13 33 - ou nous adresser un fax au 01 53 02 14 40

Directeur de la publication : Jean-Jacques Briouze
Rédacteur en chef : Claire Bouchareissas
Conception-Réalisation : Yveline Le Moign

Rédaction :
Claire Bouchareissas - Manuelle Darnat
Véronique Gault - Etienne Le Campion
Ont collaboré à ce numéro :
Anne Lacord-Potet - Jean-Pierre Sola

• par Jean-Jacques Briouze, Président d'Unifformation

Depuis le début de mon mandat à la Présidence d'Unifformation, je m'interroge sur la co-existence de plusieurs OPCA pour un même secteur d'activité. En effet, comment expliquer à des entreprises qui exercent les mêmes métiers, dans le même secteur, qu'il existe deux OPCA auxquels elles peuvent adhérer et comment justifier des différences qui se feraient jour entre ces deux OPCA ?

Les agréments officiels se sont opérés, pour l'un – Promofaf- à partir de la création de l'UNIFED (Fédération syndicale professionnelle du secteur sanitaire, médico-social et social) et de la Commission paritaire nationale de l'Emploi en 1993 qui ont consacré la restructuration du secteur sanitaire et social en branche professionnelle et, pour l'autre – Unifformation, reconnu OPCA de l'économie sociale – à partir de la création de l'USGERES*.

Il était important pour moi de connaître plus largement le champ de l'Economie sociale et de comprendre ce qui motivait le regroupement d'entreprises autour de cette notion. Il apparaît qu'elle réside dans l'appartenance à une idéologie qui puise ses fondements dans l'Histoire. Une idéologie qui repose sur des valeurs et des principes fondamentaux.

Le premier principe, partagé et absolu, c'est que les entreprises de l'Economie sociale sont sans but lucratif. L'enrichissement n'est pas leur moteur et ne constitue pas leur engagement premier. Cela signifie que lorsque l'on a choisi de travailler dans une entreprise de l'Economie sociale, on y trouve des satisfactions autres que l'intérêt pécuniaire personnel. Satisfaction sur le plan éthique, sentiment de service rendu, de se sentir au service d'une cause humaine...

Ensuite, je crois que cet engagement trouve un prolongement dans l'action des organismes, qu'il s'agisse des coopératives de production, des services aux personnes, des mutuelles, du secteur de l'animation socioculturelle...

Comment ces valeurs et cet engagement peuvent-ils se traduire pour des organisations syndicales de salariés qui représentent et défendent l'intérêt des salariés des entreprises de l'Economie sociale ?

Nous sommes dans un secteur où les salariés se reconnaissent dans ces valeurs et s'engagent dans cette action et où, parallèlement, ils sont, globalement, moins bien rémunérés que dans le secteur marchand. Disons-le clairement : à responsabilités égales, les différences de rémunération entre le secteur lucratif et le pôle du non lucratif de l'Economie sociale sont loin d'être négligeables.

Bien sûr, les salariés peuvent – et peut-être doivent – partager l'engagement associatif, coopératif, mutualiste, mais il faut impérativement trouver une contrepartie à ce « plus d'adhésion et moins de rémunération ».

Il me semble que cette contrepartie doit être définie et se traduire précisément dans les valeurs véhiculées par les employeurs de l'Economie sociale. Je pense, en particulier, à l'humanisme que l'on doit retrouver dans la relation employeur/salarié, notamment, par la reconnaissance du salarié comme un sujet capable de s'exprimer et de participer à la réalisation du projet institutionnel. En un mot, de le considérer comme responsable et, surtout, lui donner les moyens d'exercer cette responsabilité.

Les entreprises de l'Economie sociale devraient s'imposer une exigence de qualité sociale en matière de management. Elles se doivent de faire valoir et d'illustrer dans les faits la relation qu'elles entretiennent avec leurs salariés. Par exemple, dans la possibilité qui leur serait donnée de participer à la gestion des établissements ou encore une implication plus forte des salariés dans les choix qui sont faits au niveau de l'élaboration du Plan de formation. Ce qui ne signifie pas qu'ils devraient se substituer aux employeurs qui en ont la pleine responsabilité, mais une place plus grande devrait être donnée au partage dans la réflexion, l'approche, la méthodologie et la démarche, avant la concertation obligatoire.

Les moyens de cette responsabilité peuvent également s'exercer à travers un renforcement de l'écoute des salariés, de leur besoins, de leurs compétences, en les aidant à mieux les mettre en évidence et à les améliorer. Cela consiste aussi, lorsqu'une erreur se produit, à prendre la peine de mesurer quelle part relève de la responsabilité personnelle du salarié et quelle part peut être attribuée à un défaut ou un dysfonctionnement dans l'organisation.

Il s'agirait de sortir d'un système où seule la décision unilatérale de l'employeur prime, en terme de sanction vis à vis du salarié, sans tenir compte de paramètres imputables à l'organisation de l'entreprise.

Voilà quelques éléments de réflexion qui pourraient permettre aux entreprises de l'Economie sociale d'être effectivement plus humanistes dans la relation employeur/employé. Ajoutons, et cela est primordial, que si un employeur acquiert cette dimension vis à vis de ses salariés, elle doit également être perceptible dans la relation usagers/salariés ou usagers/clients.

Pour impulser cette démarche et s'engager collectivement dans ce type de processus, il faut un véritable patronat de l'Economie sociale, fort et structuré.

Un patronat de l'Economie sociale qui puisse être reconnu officiellement comme tel et trouver naturellement sa place, toute sa place, autour de la table des négociations, aux côtés du MEDEF, des Agricoles et de l'UPA et siéger dans des organismes de représentation comme le COREF, la Commission permanente, etc.

Il serait regrettable et dommageable pour tous que cette reconnaissance n'aboutisse pas. Mais il faut aussi trouver et adopter une plus grande cohérence entre le discours et les actes : je pense, par exemple, à la mutualisation des moyens au sein d'Unifformation dont on ne peut pas affirmer qu'elle reflète fidèlement une solidarité inter-secteurs...■

* USGERES : Union des Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Economie Sociale



• Modernisation sociale : 2 rapports et 1 projet de Loi

Le printemps fût fécond en réflexions sur notre avenir social. En effet, sur un terrain propre à préparer la future réforme de la formation professionnelle tant attendue, et promise par Nicole Péry pour 2001, deux rapports et un projet de loi ont vu le jour : Le rapport Gauron sur la formation tout au long de la vie, le rapport Belorgey sur les minimas sociaux, les revenus d'activités et la précarité, et le projet de loi de modernisation sociale.

Le rapport Gauron : Le système de formation professionnelle en France est ainsi fait qu'il reflète un contraste évident : la France est l'un des pays dont les dépenses de formation des salariés sont plus importantes qu'ailleurs, alors que les inégalités devant les chances, l'accès aux formations sont plus fortes. André Gauron, conseiller à la Cour des comptes, est donc parti de cette ambivalence pour approfondir l'analyse, et poser des questions essentielles : quel est l'impact des actions de formation ? Quelles chances de réinsertion procurent-elles

aux publics « précaires » ? Comment se réalise l'adéquation de l'offre et de la demande ? Les réponses, d'après l'auteur, se trouveraient dans une meilleure articulation entre la formation initiale et la formation continue, dans la transparence du marché de la formation, dans l'effort à l'égard des personnes à faible qualification. L'accent est mis également sur l'obligation de former comme élément à part entière du contrat de travail et la création d'un droit à certification des compétences professionnelles.

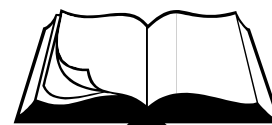
Le rapport Belorgey : Partant du constat des dysfonctionnements du système de protection sociale par rapport à la précarité, Jean-Michel Belorgey, conseiller d'Etat, propose des adaptations législatives et paritaires où le niveau local a une part importante, qu'il s'agisse également de l'emploi et de la formation. Ainsi, les groupements d'employeurs pourraient se généraliser pour aboutir à des conventions collectives uniques

négociées localement, et la formation s'ériger en « droit individuel général et mutualisé », ce qui n'est pas tout à fait nouveau. Son financement passerait par le Capital Temps de Formation via les Conseils régionaux, et ce, malgré « les résistances qui résulteraient d'une modification de la gestion paritaire ». On y retrouve, comme dans le rapport Gauron, et ça, c'est nouveau, l'idée d'obligation de formation incluse dans le contrat de travail, mise en œuvre par une négociation collective

territoriale paritaire complétée par une négociation au sein de l'entreprise. Par ailleurs, une « assurance mobilité » se substituerait à l'assurance chômage, créant ainsi un « droit individuel de tirage social à une formation et un emploi garanti et géré localement » à destination des publics « précaires », et plus spécifiquement des jeunes.

Le projet de loi de modernisation sociale : Anticipant sur l'exercice législatif de 2001, le volet portant sur la formation est indéniablement une avancée, en particulier en matière de validation des acquis professionnels. Il sera désormais possible d'obtenir tout ou partie d'un diplôme par le biais de la VAP pour un salarié ou un demandeur d'emploi, après avoir présenté son dossier devant un jury, la durée minimale d'expérience exigée ne pouvant être inférieure à 3 ans, contre 5 actuellement. En outre, il est créé un « Répertoire national des certifications

professionnelles » dans lequel on trouve les diplômes et titres à finalité professionnelle, les titres homologués et les CQP (certificats de qualification professionnelle). Il sera mis à jour régulièrement par une « Commission nationale de la certification professionnelle », instance interprofessionnelle et interministérielle qui remplacera, à compter du 1^{er} janvier 2001, l'actuelle Commission technique d'homologation.



L'accès à la qualification et à la certification, on le voit, tiennent décidément le haut du pavé. Elles n'ont de raison d'être que « grâce » aux personnes peu ou pas diplômées, cibles heureusement privilégiées de ces travaux. C'est un véritable phénomène de société qui est en train de redéfinir, par la force des choses, l'ensemble du paysage de la formation en France. ■

Véronique Gault

• Rtt et formation

Une circulaire du 3 mars a apporté un nouvel éclairage sur la réduction du temps de travail et la formation. Elle reprend le principe de l'article 17 de la loi du 19 janvier 2000, basé sur **l'obligation faite à l'employeur d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois**, les actions de formation constituant un temps de travail effectif, et sur la possibilité d'organiser des formations de développement des compétences, pour partie hors du temps de travail, celles-ci pouvant être utilisées dans le cadre du Compte épargne temps. ■

Circulaire MES/CAB/2000-003 du 3/3/00 - disponible sur le site www.35h.travail.gouv.fr

La formation en actions

Page 4 / 7

• Convention nationale Usgeres : réformer la formation professionnelle avec les employeurs de l'Economie sociale

Près de 250 personnes ont participé à la manifestation qu'organisait l'USGERES, le 15 mars dernier, avec les représentants des Pouvoirs publics, des confédérations syndicales et des grands mouvements de l'Economie sociale. Au cœur des échanges : les 31 propositions de l'USGERES pour la réforme à venir de la formation professionnelle et le rôle que souhaitent tenir les employeurs associatifs, coopératifs et mutualistes dans le processus ainsi engagé.

Les différents intervenants de l'USGERES l'ont souligné : le poids des entreprises de l'Economie sociale – 1.700.000 salariés, 7,7% de la population active – leur confère un statut d'acteur socio-économique à part entière, qui ne leur est pourtant pas pleinement reconnu. D'où leur aspiration que les pouvoirs publics ne négocient pas exclusivement avec le MEDEF, mais prennent également en compte leurs préoccupations et propositions dans le cadre des instances de concertation existantes.

La convention a fourni l'occasion aux représentants de l'Etat comme à ceux des confédérations syndicales de préciser les conditions à remplir pour atteindre une telle reconnaissance. Au nom des premiers, M. MERLE, directeur de cabinet de Mme PERY, a invité l'USGERES à poursuivre son « effort constitutif » d'une union représentative des employeurs, en insistant sur le fait que seule une telle union pourra s'inscrire dans l'actuel « mouvement de refondation de la formation professionnelle ». Les seconds ont manifesté leur intérêt pour la constitution d'un « patronat » de l'Economie sociale dont les représentants seraient capables de « négocier et signer des accords normatifs », engageant les entreprises représentées.

Ce principe posé, les 6 représentants des Confédérations syndicales invitées – Messieurs Briouze (CFE-CGC), Dubois (CFTC), Joubier (CGT), Martin (CFDT), Quentin (CGT-FO) et Tricoche (UNSA) – se sont montrés réceptifs à la proposition de l'USGERES de négocier des accords-cadres, transversaux aux familles de l'Economie sociale. Ces accords-cadres pourraient porter, par exemple, sur les modalités de développement de la



validation des acquis professionnels ou sur les mesures à engager pour favoriser l'accès des très petites entreprises de l'Economie sociale à la formation.

Reste donc à asseoir la représentativité de l'USGERES. Par leur présence, les représentants des grands mouvements de l'Economie sociale que sont Messieurs Bloch-Lainé (UNIOSS),

Davant (FNMF), Detilleux (GNC), Gevrey (CCOMCEN) et Roirant (Ligue de l'enseignement) ont témoigné de l'intérêt qu'ils portent à la constitution d'une composante employeurs de l'Economie sociale qu'incarnerait l'USGERES. En soulignant, les uns et les autres, la nécessité dans laquelle se trouvent désormais les employeurs d'assumer leurs responsabilités dirigeantes, tant vis à vis des salariés, que dans un contexte de « judiciarisation » croissante de la société. C'est bien

pour affirmer cette dimension responsable de la fonction employeur que l'USGERES a élaboré un ensemble de propositions de réforme, exprimant 5 idées forces : validation des acquis professionnels et extra-professionnels, développement de l'alternance, promotion de la mutualisation, formation des dirigeants élus ou salariés et renouvellement du dialogue social.

Le projet de loi de modernisation sociale doit donner satisfaction à l'USGERES en ouvrant la possibilité de valider tous les acquis de l'expérience. L'USGERES s'emploiera à promouvoir l'ensemble de ses autres propositions dans les mois à venir, en vue de la réforme programmée pour 2001.

Gérard Deschryver

Président de l'USGERES – Vice-Président d'Unifomation

• Vers un référentiel d'information de l'Economie sociale

Le 7 mars dernier, l'Adde (Association pour le développement de la documentation sur l'Economie sociale) tenait son colloque, cette année sur le thème de la mondialisation. L'intervention de Daniel Rault, de la Délégation interministérielle à l'innovation sociale et à l'Economie sociale (DIES), a permis de faire le point sur l'état d'avancement des travaux portant sur les statistiques du secteur.

Les données économiques des domaines de la coopération et des mutuelles sont disponibles via les sources de la statistique publique et le répertoire des entreprises et des établissements (SIRENE). Les entreprises de l'Economie sociale sont facilement identifiables dans le secteur de la banque et de l'assurance, et pour les mutuelles de santé. D'autres composantes présentent, au contraire, une grande dispersion dans la nomenclature d'activité, comme certaines familles coopératives, composées d'entreprises de petite taille.

Même lorsque les données concernant l'activité économique sont connues, les données spécifiques à l'Economie sociale ne sont pas mises

en valeur : composition du sociétariat, contribution des gestionnaires bénévoles, modalités de participation des adhérents, etc. Elles sont souvent des productions internes des fédérations. Leur connaissance pourrait s'améliorer au moyen de programmes d'études conduits en partenariat avec les fédérations et les ministères intéressés.

Un intérêt croissant se porte vers la connaissance des activités associatives, concrétisée par le rapport de la mission du CNIS (Conseil national de l'information statistique) : "Associations régies par la Loi de 1901". Ce rapport a proposé une méthode permettant la prise en compte par la statistique publique des activités des associations dans une perspective à moyen terme. Pour le moment, l'INSEE propose la mise en chantier d'un référentiel d'information sur les associations concentrant le plus grand poids économique. Les travaux dans ce domaine doivent concilier des enjeux différents entre la statistique publique et les associations. Pour ces dernières, les données recueillies doivent permettre la classification et la structuration du champ de l'Economie sociale. ■

Etienne le Campion

La formation en actions (suite) Page 5 / 7

• Les défis de l'innovation sociale : Forum 2000

Du 15 au 17 mars, plus d'un millier d'acteurs sociaux assistaient au Forum 2000 organisé au Futuroscope de Poitiers par la Fnars* et l'Anas*. Faire reconnaître l'innovation sociale, rendre visibles les actions innovantes et encourager leur développement, tels étaient les objectifs de ces 3 jours, auxquels Uniformation a assisté

Qu'est-ce que l'innovation sociale ? Afin de recenser des actions qui en soient exemplaires, les initiateurs du Forum l'avaient préalablement définie comme une **pratique permettant, dans le champ du travail et de l'action sociale, d'apporter un questionnement nouveau, une réponse nouvelle ou de prendre en charge différemment un besoin social existant ou émergent**. Sur les 250 actions innovantes inventoriées, une centaine ont pu être présentées dans les carrefours, les ateliers et les stands : soutien à la parentalité, épicerie sociale cogérée par les usagers, insertion par la lutte contre le gaspillage, développement social dans un nouveau quartier excentré et isolé (l'exemple convaincant des « décasés » du quartier « Caduc », aux « Abymes » en Guadeloupe, ça ne s'invente pas !), ateliers d'écriture, d'expression artistique, enthousiasmante tarterie tenue par des femmes battues (ça ne s'invente pas non plus),... De l'extrême variété de toutes ces actions, comme de l'ensemble des propos tenus à Poitiers, trois caractéristiques majeures ressortent :

- La population au centre de la démarche,
 - La participation à l'enrichissement et à l'évolution des politiques sociales nationales et locales,
 - Le développement des partenariats.
- «La participation de l'usager est présentée comme condition de réussite à tout projet», assure Martine Aubry dans son message transmis aux participants.

«Le travail avec les pouvoirs publics est indispensable à la transformation de la marginalité en une légalité plus large», souligne Brigitte Bouquet, directrice du Cedias. Pierre Gauthier, Directeur de l'Action sociale, décrète d'ailleurs lors de la synthèse que «l'innovation n'a de sens que si elle conduit à une modélisation».

La confrontation des cultures et des logiques professionnelles différentes est déjà une manifestation d'innovation sociale, comme l'observe Hugues Sibille, délégué interministériel à l'innovation sociale et à l'économie sociale.

«Pour devenir une innovation, une expérimentation doit se poursuivre par une diffusion». «Il faut penser dès la conception du projet à la façon de le faire connaître, à sa transférabilité» préconise Colette Mainguy, du comité de pilotage. Un directeur de la communication de conseil général encourage quant à lui à s'emparer très rapidement des nouveaux outils de communication, comme Internet.

En forme de conclusion, nous serons tentés de reprendre des propos de Pierre Gauthier et de Monique Crinon : «L'innovation sociale n'est pas un défi de l'action sociale, elle lui est cosubstancielle» déclare le premier. «Elle dépasse la définition de professionnalisme au sens restrictif de technicité et renvoie à l'engagement» proclame la seconde, philosophe et sociologue. «C'est une forme de résistance. Cet engagement, cette innovation, c'est notre part d'éternité : c'est ce que nous laissons ». ■ **Manuelle Darnat**

(*) **Fnars** : Fédération nationale des associations d'accueil et de réadaptation sociale - **Anas** : Assoc. nationale des assistants de service social - FORUM organisé en partenariat avec : **Ash** Actualités sociales hebdomadaires, **GNI** Groupement national des instituts régionaux de travail social, **Odas** Observatoire national de l'action sociale décentralisée, **Onfts** Organisation nationale des formations au travail social, **Uniopss** Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux.

Diplômes et qualifications

• Conseiller en insertion professionnelle : homologation de la formation Afpa

La "fracture sociale", cela vous évoque quelque chose ? Au-delà de la formule médiatique, c'est avant tout une réalité quotidienne provoquée par le chômage de longue durée. Une nouvelle génération de travailleurs sociaux est apparue, accompagnant les populations en difficulté, les formant et leur trouvant des financements. Leur action, rassemblée sous le vocable de "l'insertion", a nécessité des formations spécifiques. Parmi elles, la formation de **Conseiller en insertion professionnelle** de l'Afpa vient d'être homologuée au niveau III / Bac + 2 (Arrêté du 22 février 2000, J.O. du 1^{er} mars 2000).

La profession

Le conseiller en insertion professionnelle peut travailler dans différentes structures (mission locale, pôle RMI, organisme de formation, antenne emploi) auprès de publics variés (demandeurs d'emploi, jeunes en difficulté, RMIstes, etc.)

Il reçoit ce public en difficulté et met en place avec eux des parcours adaptés d'insertion. Il accompagne la personne tout au long de ce parcours. Il travaille en équipe et en partenariat avec d'autres structures proches ou complémentaires (services sociaux, formation, logement, santé, etc.). Il doit suivre les évolutions du marché de l'emploi et des dispositifs d'insertion et de développement local.

Conditions d'accès

Un âge minimum de 25 ans est conseillé. Un niveau bac ou équivalent est demandé ainsi qu'une expérience professionnelle réussie d'un an minimum dans l'insertion ou l'accompagnement de public en difficulté.

La sélection se fait en plusieurs étapes comprenant CV, lettre de motivation, questionnaire relatif à la candidature et à la spécialité, test et entretiens.

La formation

Elle se compose de 7 modules et comprend 3 grands axes :

- l'accompagnement des personnes,
- le développement de réseaux
- l'ingénierie de projets d'insertion.

La durée de la formation peut être individualisée. Elle peut donc se dérouler sur une période variant de 1 à 9 mois environ (soit de 4 à 39 semaines ou de 140 à 1.365h). La formation comprend 15 semaines d'application en entreprise, réparties sur toute la période. ■ **Elc**

Lieux de formation : Paris, Rennes, Marseille, Nantes Maubeuge.

Contact : AFPA (siège) : 13 place du Général de Gaulle - 93108 MONTREUIL cx - tél. 01 48 70 50 00 - fax 01 48 58 34 32 - www.afpa.fr

Quoi de neuf à Unif' ?

Page 6 / 7

- **Programme "Nouveaux services Emplois jeunes" :** Unif' information signe une convention de partenariat avec le Ministère de l'emploi et de la solidarité

Unif' information a signé, le 16 mai, une convention de partenariat avec le Ministère de l'emploi et de la solidarité visant à développer la professionnalisation des emplois-jeunes recrutés par les employeurs de l'Economie sociale, adhérents d'Unif' information.

Les adhérents d'Unif' information s'étant déjà particulièrement impliqués dans la mise en œuvre du dispositif, tant sur le plan national que régional, ce nouvel accord a pour objet d'accroître et renforcer l'engagement d'Unif' information de développer la professionnalisation et la pérennisation des emplois jeunes, à travers la mise en œuvre de sa politique associant les jeunes et leurs employeurs dans une démarche prospective de parcours de formation :

- ◆ Réalisation d'un bilan de positionnement professionnel,
- ◆ Prise en compte des acquis professionnels du jeune,
- ◆ Formation et qualification du jeune,
- ◆ Formation des tuteurs/encadrants.

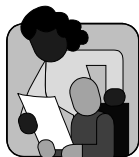
Cet accord concerne 25.000 embauches potentielles, 22.300 adhérents d'Unif' information intervenant dans des secteurs d'activité éligibles au programme "Nouveaux services emplois jeunes".

Unif' information a réservé une enveloppe de 12 millions de francs sur la période 2000-2002 qui vient s'ajouter aux 12 millions de francs déjà dédiés à la mise en œuvre de cette politique depuis 1998, soit 24 millions de francs sur 5 ans.

Outre l'utilisation de cette enveloppe spécifique et des contributions des entreprises adhérentes au titre du Plan de formation, des moyens complémentaires seront recherchés, tant auprès des collectivités territoriales que du Fonds Social Européen (FSE). L'Etat s'engage, par cet accord, à mobiliser les ressources financières du FSE, au titre de l'objectif 3 pour la période 2000-2006.

Unif' information déclinera cette convention cadre, conclue pour une durée de 3 ans, au niveau régional en y associant l'ensemble des acteurs concernés, notamment les Conseils régionaux. ■

- **Opération lutte contre l'illettrisme :** Unif' information s'engage.



Unif' information s'est engagé, suite à la proposition et en partenariat avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, et le Groupe Permanent de Lutte contre l'Illettrisme (GPLI), à mener des actions de sensibilisation auprès des employeurs et des salariés et de repérage des salariés en situation

d'illettrisme.

Le Conseil de Gestion d'Unif' information a confirmé son engagement par la désignation d'un groupe de travail « Savoir et compétence » dont la mission est, dans un premier temps, de réaliser des actions :

- De sensibilisation auprès des Organisations Syndicales d'Employeurs et les Organisations Syndicales de Salariés.

- De sensibilisation et de repérage auprès des Employeurs et des Représentants du Personnel.

Ces actions pourront déboucher sur des actions d'intérêt collectif (AIC) ouvertes à l'ensemble des secteurs couverts par Unif' information et cofinancées par la DGEFP et éventuellement par le fonds social européen (FSE)

Nous engageons d'ores et déjà les dirigeants des associations et les représentants du personnel à repérer les salariés concernés et à les sensibiliser sur la nécessité d'entreprendre des remises à niveau d'enseignement général pour un meilleur confort dans leur vie professionnelle et leur vie personnelle, éventuellement une évolution dans leur emploi et leur qualification. ■

- **Attestations de présence :** nouvelle réglementation

Le décret n°99-1127 du 28 décembre 1999 relatif aux conditions de gestion des organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue et modifiant le code du travail spécifie que « le paiement des frais de formation pris en charge par les organismes collecteurs paritaires s'effectue après exécution des prestations de formation et sur production de pièces justificatives dont les *attestations de présence signées par les stagiaires* ».



Unif' information, garant du respect de la législation, appliquera rigoureusement cette disposition pour les actions de formation 2000 et à venir.

Tous les acteurs concernés, employeurs, salariés, organismes de formation, doivent donc être particulièrement vigilants pour que cette nouvelle obligation soit respectée et que nul ne soit pénalisé par sa non-application. ■

En bref ...

- Marie-George **BUFFET**, au cours d'une séance à l'Assemblée nationale, a indiqué que des mesures étaient « en préparation concernant la prise en compte de l'**expérience associative dans la validation des acquis** » ainsi que « le développement de l'enseignement à la vie associative ».
- **L'AFNOR** (Association française de normalisation), à la demande du ministère de l'emploi et de la solidarité, rédige actuellement un référentiel sur la qualité des services aux personnes à domicile. Les résultats de ces travaux seront publiés cet été.


Agenda

Les 12, 13 et 14 septembre 2000 « 7^{ème} université d'été de la Formation Professionnelle Continue »

Organisée par la Maison de la Promotion Sociale d'Artigues-près-Bordeaux

Thèmes des 3 journées : « Le changement administré », « Les acteurs de la formation face au changement », et « Les usages de la formation et leur évolution ».

Renseignements et inscriptions :

 05 56 77 33 33

• Web @

DADS

La Déclaration annuelle des données sociales sera disponible sur Internet au premier semestre 2001, au même titre que d'autres déclarations sociales, avec, à terme, la possibilité de régler les cotisations grâce au web. L'adresse du site n'est pas encore fixée. Il est vraisemblable qu'elle sera rattachée à celle du ministère de l'emploi et de la solidarité.

www.travail.gouv.fr

Emplois-Jeunes

Depuis le mois de mars le site du collectif national emplois-jeunes Cemea / Francas/ligue de l'enseignement / Pep, est ouvert. Il est destiné plus particulièrement au monde associatif.

www.emploisjeunes.org ■

Nominations

- Guy **HASCOËT** a été nommé secrétaire d'Etat à l'Economie solidaire auprès de la Ministre de l'emploi et de la solidarité.
- Jean-François **PILLIARD**, enseignant au Ciffop et à l'Université de Paris II, succède à Yves Carcenac à la présidence de **l'AFPA**.
- Karima **MADI** succède à Xavier Broseta à la tête de la mission **FNE** à la **DGEFP** (Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle). Elle était auparavant son adjointe.

Documents

« Institutions sociales et médico-sociales »
Recueil de l'ensemble des textes législatifs et réglementaires concernant ce secteur.

Les éditions des journaux officiels, 1999,
483 p, 135 F

Prochaines réunions régionales d'information aux adhérents UNIFORMATION – de 10 h à 13 h

Champagne-Ardennes	à Troyes	le 7 juin
Haute-Normandie	à Evreux	le 20 juin
Poitou-Charente	à La Crèche (79)	le 20 juin

Rapport sur la corruption

La formation professionnelle est « exposée à un risque maximum de dérive » dans l'utilisation des fonds qui lui sont consacrés : c'est une des conclusions du rapport 1998/1999 du Service central de prévention de la corruption, émanant du Ministère de la Justice. Ce texte dénonce les formations « récompense », l'enrichissement personnel de certains organismes de formation, le détournement de subventions, l'existence de « liens personnels » entre les différents acteurs, les comportements « frauduleux », et préconise la mise en place d'outils visant à améliorer la transparence du système.

« Il y a, en matière de formation professionnelle, devoir d'examen des procédures et d'exemplarité des hommes ». Les OPCA constituent des outils de contrôle en lien direct avec le Groupe National de Contrôle (GNC) de la DGEFP. Unifformation s'est engagé, dans une Charte inter-OPCA (Habitat Formation, Promofaf, Unifformation) à développer et assurer une éthique afin de lutter de manière active contre ces risques de dérives, dans l'intérêt des salariés et des entreprises adhérentes.

