

Destinataire :

N° fax:

# Uni*in*formation

*La lettre d'Information des adhérents d'Unifformation*

**n° 8 - du 21 février 2001**

## sommaire

**4 questions à Gérard Deschryver** ..... pages 2 & 3  
**et Danielle Defortescu** - Président et Vice-Présidente d'Unifformation

**Actualité** ..... page 3

- Un frein porté à l'embauche des jeunes en contrat de qualification
- Le projet de loi de modernisation sociale
- Une nouvelle ponction sur le congé individuel de formation

**Quoi de neuf à Unif' ?** ..... pages 5 & 6

- Un nouveau partenaire de l'Economie sociale : PAIO et Missions locales

**Diplômes et qualifications** ..... pages 6 à 9

- Quand l'intervention sociale passe par le travail ménager
- Nord : homologation d'un diplôme d'auxiliaire de gérontologie

**La formation en actions** ..... pages 9 & 10

- Validation des acquis et emplois-jeunes : l'approche innovante d'un adhérent d'Unifformation
- Validation des acquis : un séminaire de l'Usgeres
- Accueil des étrangers primo-arrivants, une action d'Unifformation

**Voir, savoir, lire** ..... pages 11 et 12

- En bref
- Documents
- Sur Internet
- Les chiffres de la formation 1999
- Nominations
- Agenda

**Emetteur :** Service Information/Communication

**nb de pages :** 12 (y compris celle-ci)

**Directeur de la publication :**  
Gérard Deschryver

**Conception-Réalisation :**  
Yveline Le Moign

**Rédaction :**

Manuelle Darnat - Véronique Gault  
Etienne Le Campion - Sylvain Zlizi

## @ttention !

Si vous désirez recevoir le prochain bulletin par e-mail, merci de nous communiquer :

1. Votre adresse email [ \_\_\_\_\_ ]

2. Votre numéro de fax [\_\_]\_\_[\_\_]\_\_[\_\_]\_\_[\_\_] à supprimer de notre fichier fax  
Votre raison sociale [ \_\_\_\_\_ ] afin d'éviter les doublons fax/e-mail

en nous retournant ce coupon/cette page par fax au : 01 53 02 13 42

# 4 questions à...

Page 2/12

## Gérard Deschryver et Danielle Defortescu,

Président et Vice-Présidente d'Unifformation

***Vous venez d'être désignés à la présidence d'Unifformation pour deux ans. Comment abordez-vous votre mandat ?***

**Danielle Defortescu, Vice-Présidente :** Avec beaucoup de sérénité parce que nous sommes dans une période tout à fait intéressante sur le plan de l'évolution de la formation professionnelle : nous allons avoir beaucoup de choses à accomplir et à regarder, notamment dans le cadre des évolutions législatives, où nous allons probablement avoir à développer un certain nombre d'actions pour garantir des droits ou les utiliser de façon un peu différente. Avec les négociations sur la formation professionnelle au plan interprofessionnel, où l'économie sociale doit être reconnue et prendre toute sa place, s'ouvre également une nouvelle donne.

**Gérard Deschryver, Président :** Pour compléter ce que vient de dire Danielle Defortescu, je dirai que j'aborde mon mandat dans un esprit de continuité. L'évolution d'un OPCA comme Unifformation se fait dans le temps. Continuité, en ayant à l'esprit le besoin de développer le service de proximité aux adhérents et à leurs salariés : à l'heure où on parle de la formation tout au long de la vie, Unifformation doit pouvoir apporter son expertise et son ingénierie aux employeurs aussi bien qu'aux salariés .

***Si vous deviez mettre l'accent sur quelques chantiers ou axes de progrès à mettre en œuvre, quelles seraient vos priorités ?***

**DD :** L'axe qui me semble important, c'est la qualification. Et tout particulièrement dans nos secteurs. Dans celui de la santé, par exemple, ou de l'action sociale, nous allons devoir faire face au problème du départ en retraite d'un certain nombre de salariés, sans avoir en regard les qualifications nécessaires pour combler ces manques. Les observatoires des métiers du secteur de l'économie sociale le montrent, nous allons être confrontés à des données importantes, à suivre de près. La mise en place des 35 heures met également à jour des besoins nouveaux de qualification. La priorité à développer, le fil rouge, ce sera donc pour moi emploi et qualification, avec des atouts comme la validation des acquis professionnels.

**GD :** Je partage ces objectifs. J'ajouterai comme priorité le développement de la transversalité dans l'économie sociale. Tout le monde est d'accord sur les valeurs qui nous regroupent. Mais nos actions, je pense aux employeurs en particulier, doivent donner du sens concret à ce terme d'économie sociale. Au niveau de l'OPCA, nous avons là des

axes de progrès à faire, dans un juste équilibre entre l'efficacité et la proximité de nos adhérents, qui sont confrontés à d'importants problèmes : de financement, d'accréditation, de réorganisation liés aux 35 heures... L'OPCA doit apporter son ingénierie à ces entreprises au niveau de la formation et aussi permettre à leurs salariés de rester compétents et de suivre les évolutions de leur métier.

***La déclaration commune des trois OPCA lors de la conférence de presse du 28 septembre a démontré votre intention de ne pas être laissés pour compte de la future réforme de la formation professionnelle dont les négociations ont débuté le 20 décembre 2000. Etes-vous en mesure de vous faire entendre et pour y jouer quel rôle ?***

**GD :** Ces négociations regroupent des partenaires sociaux qui, au niveau des organisations de salariés, sont des grandes confédérations syndicales et au niveau des employeurs sont le Medef, la CGPME et l'UPA. L'économie sociale se trouve hors de ce champ. Il faut pourtant que les employeurs de l'économie sociale, que les confédérations syndicales de salariés, puissent aborder ce sujet. Mais ce rôle de représentation ne revient pas aux OPCA. Il appartient aux employeurs du secteur de se structurer pour être reconnus comme interlocuteurs afin de pouvoir influencer, pour les parties qui leur sont spécifiques, ces points substantiels de la réforme de la formation professionnelle.

**DD :** Je partage le point de vue de Gérard Deschryver : le dialogue social a besoin de se structurer de façon importante dans notre secteur. Mais il ne relève pas du rôle des OPCA, qui ne sont que des outils au service de la formation professionnelle. C'est aux confédérations que revient cette mission, y compris en ce qui concerne les stratégies et la politique de formation, et elles ont commencé à y travailler : des avancées sont faites aujourd'hui sur l'approche de l'économie sociale et il me semble que le rôle de ce secteur, par rapport au Medef, est amené à encore évoluer.

**GD :** Les deux années à venir sont selon moi déterminantes pour cette reconnaissance de l'économie sociale. Je rappellerai que, pendant toute la période de crise, l'économie sociale et le monde associatif en particulier a été le seul secteur en France à continuer à créer des emplois. Nous avons donc des choses particulières à dire. Il faut que les employeurs puissent exprimer leur responsabilité d'employeurs et en même temps leurs spécificités, de manière à ce qu'elles puissent être prises en compte.

**La priorité à développer, c'est l'emploi et la qualification**

## 4 questions à... (suite)

Page 3/12

**DD** : L'économie sociale devrait en effet être une voie sociale importante dans le troisième millénaire.

**Le projet de loi de modernisation sociale examiné le 9 janvier à l'Assemblée nationale devrait ouvrir la possibilité aux actifs de faire valider leurs acquis professionnels sans avoir à les compléter par de la formation. Cette priorité gouvernementale vous semble-t-elle adaptée à votre secteur ?**

**DD** : Dans le cadre des priorités que j'évoquais tout à l'heure, la validation des acquis professionnels est un des moyens importants qui peuvent aider à accélérer la construction de la qualification. Mais il faut cependant examiner très finement secteur après secteur : il y a notamment à Uniformation des secteurs où les diplômes professionnels sont soumis à des règles structurelles. Je pense par exemple à ceux qui doivent répondre aux règles du Code de la Santé. Dans ces professions réglementées, il est bien évidemment nécessaire de prendre le temps de se pencher sur ces questions et de veiller à certaines garanties. C'est un dossier qui risque d'être long à traiter, sachant qu'on rencontre également des problèmes de corporatismes qu'il faudra lever.

**GD** : En tenant compte des précautions que signale Madame Defortescu et en particulier

### Les compétences acquises au travers du bénévolat doivent être reconnues

sur tous les métiers réglementés, la validation des acquis professionnels représente à mes yeux une justice pour les salariés. Ils ont acquis des savoir-faire, des compétences, qu'aujourd'hui seule la voie d'un diplôme, pratiquement impossible pour certains, permet de reconnaître. Il y a certes des secteurs réglementés, il y a aussi d'autres secteurs beaucoup plus récents, comme l'animation et le sport, où le chantier est ouvert puisque les diplômes y sont en voie de constitution. Ce qui est intéressant dans l'économie sociale, c'est d'avancer dans ces différentes branches professionnelles (puisque l'économie sociale en regroupe je crois une quinzaine) pour développer progressivement cette validation des acquis, de manière pragmatique, en prenant garde avec le plus grand sérieux à ce qu'aucun diplôme ne soit dévalué. Ce qui me paraît aussi intéressant, c'est qu'on puisse reconnaître les acquis de la vie, de l'expérience. Je pense en particulier à tous ces bénévoles qui ont des engagements dans le monde associatif et mutualiste : que ces compétences acquises au travers de leur bénévolat, de leur militantisme, puissent être reconnues.

**DD** : Ce dernier point me semble aussi tout à fait important à mettre en oeuvre. ■

*Propos recueillis par  
Manuelle Darnat et Sylvain Zlizi*

## Actualité

### • Un frein porté à l'embauche des jeunes en contrat de qualification

Depuis 1993, l'Etat avait pour habitude de verser aux entreprises, des primes pour l'embauche de jeunes en contrat de qualification. Ces primes pouvaient atteindre 5.000 F pour tous les contrats dont la durée était inférieure ou égale à 18 mois et un montant de 7.000 F pour tous les contrats d'une durée supérieure.

Le décret du 26 décembre 2000 (J.O. du 30/12/2000) vient supprimer ces aides forfaitaires octroyées par l'Etat aux employeurs. Toutefois ces contrats continuent à bénéficier de l'exonération des charges patronales. Cette mesure gouvernementale s'applique à tous les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001.

Concernant le contrat de qualification adulte, son régime juridique n'est pas modifié. L'entreprise continue à bénéficier de l'aide de 10.000 F pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 26 ans, et de 10.000 F supplémentaires si, au terme du contrat de qualification, un contrat à durée indéterminée est proposé par le même employeur.

La loi de finances prolonge l'expérimentation du contrat de qualification adulte jusqu'au 30 juin 2002, en invitant les partenaires sociaux à négocier avant le 30 juin 2001 sa pérennisation. ■

*Sylvain Zlizi*

# Actualité

Page 4/12

## • Le projet de loi de modernisation sociale

Après avoir été ajourné pour cause de référendum sur le quinquennat au printemps dernier, le projet de loi de modernisation sociale vient enfin d'être adopté en première lecture à l'Assemblée nationale.

Il apporte des éléments nouveaux, notamment en ce qui concerne la **validation des acquis**, posant ainsi le principe général tant attendu du droit individuel à la reconnaissance de l'expérience pour l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

Il touche également :

- à la déclaration d'existence des organismes de formation, définissant une nouvelle procédure de « déclaration d'activité »,
- à l'imputabilité des formations utilisant les nouvelles technologies,
- au financement de l'apprentissage.

Mais attention : la « navette » veut que ces textes passent ensuite au Sénat, qui peut modifier les amendements, pour revenir en seconde lecture à l'Assemblée nationale. Si les députés et les sénateurs ne se sont toujours pas mis d'accord, le projet repasse devant le Sénat. Le gouvernement a, à ce stade, la faculté d'interrompre la navette.

Le Premier ministre demande alors la constitution d'une commission mixte paritaire, chargée de trouver un compromis.

En tout état de cause, le fonctionnement de notre système consitutionnel fait qu'il peut s'écouler beaucoup de temps avant qu'un texte législatif ne voie le jour, toujours trop pour la majorité de nos concitoyens. Qui plus est, les décrets d'application de la loi doivent passer au Conseil d'Etat.

Réactivité et respect des règles constitutionnelles sont peu compatibles. Souvent entre l'initiative réglementaire du gouvernement et le moment où le texte trouve à s'appliquer, la nature même du débat se trouve modifiée par l'actualité.

En conclusion, ces réformes, qui **touchent à la formation professionnelle continue** dans le projet de loi de modernisation sociale, ne seront applicables, au mieux, qu'en **janvier 2002**.

A suivre donc de très près. ■

*Véronique Gault*

## • Une nouvelle ponction sur le congé individuel de formation

La fin de l'année 2000 s'annonce plutôt mal pour le régime du congé individuel de formation. Les partenaires sociaux doivent faire face à une nouvelle sollicitation financière de l'Etat.

Ce dernier n'a pas hésité à inscrire récemment dans sa loi de finances une **contribution de 500 MF** à prélever sur les excédents financiers dégagés par les organismes collecteurs, arrêtés à la date du 31 décembre 2000.

C'est au COPACIF (comité paritaire du congé individuel de formation), dont la vocation est de gérer les excédents financiers et leur affectation en fonction des besoins de trésorerie des organismes gestionnaires déficitaires, que revient la charge de payer cette enveloppe aux services de Bercy.

L'Etat peut comme la loi l'y autorise (art L 961-13 du Code du travail) avoir recours aux fonds gérés par le COPACIF, pour favoriser le développement de la formation professionnelle par alternance et plus particulièrement l'apprentissage.

Mais comment peut-on annoncer le prélèvement d'excédents financiers alors que les organismes gestionnaires (OPACIF) se plaignent de débouter pour la plupart de nombreux candidats au départ en formation ? Il est vrai que la démarche employée par l'Etat peut paraître paradoxale. Si le terme excédent financier est correct d'un point de vue comptable, en pratique, il demeure irrecevable pour tous ceux confrontés au rejet des demandes par manque de fonds. L'explication réside en effet dans l'obligation qu'ont les organismes collecteurs de disposer de seulement quatre mois de trésorerie pour couvrir leurs engagements, et de faire remonter le reste des fonds au COPACIF.

Les partenaires sociaux ont fait savoir leur mécontentement, notamment sur le procédé déjà employé en 1996, auprès du fonds de péréquation dont ils assurent la gestion paritairement.

Force est de constater que la situation du congé individuel de formation, depuis de nombreuses années, se dégrade. Le dispositif n'est plus subventionné financièrement par l'Etat ou les conseils régionaux, le taux d'acceptation des dossiers baisse régulièrement, les durées de prise en charge tendent à se réduire largement pour des formations davantage recentrées sur les cœurs de métiers.

Avec un peu moins de 30 000 dossiers financés chaque année, le congé individuel reste un régime d'exception pour tous ceux qui en bénéficient. Que reste-t-il du droit individuel à la formation à la seule initiative du salarié ?

La question ne va pas manquer d'être débattue et de susciter les passions à l'occasion des négociations sur la future réforme de la formation professionnelle qui ont débuté le 20 décembre dernier.

Si l'on estime le coût d'un dossier à environ 100.000 F, c'est un coup dur pour 5.000 demandeurs potentiels.

En attendant, il y a fort à parier que les organisations syndicales dans leur ensemble ne vont pas faire de zèle pour honorer cette contribution dont la date limite de recouvrement est fixée au plus tard le 30 juin 2001. ■ **SZ.**

# Quoi de neuf à Unif' ?

Page 5/12

## • Un nouveau partenaire de l'économie sociale : missions locales & PAIO (\*)

Le 8 décembre dernier, le réseau des missions locales et des PAIO, travaillant à l'élaboration d'une convention collective nationale, a choisi à l'unanimité des représentants employeurs et des organisations syndicales leur OPCA : Unifomation.

Unifomation est heureux d'accueillir parmi ses partenaires ce réseau national attaché aux valeurs de l'économie sociale. Il nous a semblé important de rappeler le rôle de ces structures constituées sous forme associative, fortement inscrites dans le paysage de la formation professionnelle.

Les missions locales et les PAIO représentent environ 650 structures d'accueil, employant plus de 7000 salariés (dont 850 mis à la disposition par l'ANPE ou les collectivités territoriales). Chaque année, plus de 1 500 000 jeunes sont accueillis dans ces structures, soit environ 1 jeune sur 5 parmi les 16-25 ans. (1)

Monsieur Michel Abhervé, responsable de la mission locale d'Evry et trésorier du nouveau syndicat national employeur(2), nous expose ce réseau, son rôle, son fonctionnement, ses attentes, et son évolution possible.

### Pouvez-vous nous présenter les Missions Locales et les PAIO ?

**M.A :** Ce sont des structures un peu particulières, qui exercent une mission de service public avec des salariés de droit privé. Ces structures sont à plus de 95 % des associations présidées par des élus locaux. Les 5 % restants sont sous la forme de Groupements d'Intérêt Publics, ce qui pose des questions complexes en matière de statuts des salariés. La jurisprudence n'est pas stabilisée pour déterminer si les GIP embauchent des salariés de droit privé ou de droit public.

La nouvelle convention collective en cours d'élaboration considère qu'il ne peut y avoir deux statuts applicables aux salariés, à travers tout le territoire.

### Donnez-nous votre définition du rôle de ces structures, en nous indiquant ce qui caractérise la mission locale et la PAIO ?

**M.A :** Notre premier rôle est d'accompagner les jeunes vers l'autonomie et non pas seulement vers l'emploi. Bien entendu l'emploi en fait partie, mais notre rôle ne se réduit pas à cela. Il se veut plus large : accompagner les jeunes vers le logement, dans une démarche de santé...et ne pas, seulement, les envoyer dans un stage de formation. Notre activité auprès des jeunes est de construire, avec eux, un projet adapté à chaque situation, en utilisant un ensemble de réponses appropriées.

Le deuxième rôle de la mission locale, c'est de construire, là où il n'en existe pas suffisamment, des réponses aux besoins des jeunes. Ce dernier point constitue la différence essentielle entre la PAIO et la mission locale. En effet, en règle générale les PAIO ont du mal à construire des réponses. Ce sont des structures légères capables d'accueillir, d'orienter, d'informer les jeunes de moins de 26 ans sur les dispositifs existants, mais elles sont en difficulté pour construire des réponses. C'est un travail complexe que de construire des réponses là où elles

n'existent pas, qui nécessite une taille suffisante, des partenaires et une compétence technique.

Les premières missions locales ont été créées en 1982. En 19 ans, elles ont initié toute une série de dispositifs, pour répondre aux besoins des jeunes suivant les territoires concernés. C'est ainsi qu'entre Paris et la Nouvelle Calédonie, les réponses sont à l'évidence différentes et tiennent compte des spécificités locales.

La mission locale est obligatoirement une structure partenariale, on y retrouve les collectivités locales, les services de l'Etat, les acteurs sociaux et économiques du territoire, alors que la PAIO est souvent une mission confiée par l'Etat à un service de l'Etat ou à une collectivité territoriale, sans partenariat local.

### Pouvez-vous nous indiquer le mode de financement de ces structures ?

**M.A :** Elles ont de fait une délégation de service public. Il n'existe pas de PAIO ou de mission locale sans reconnaissance de l'Etat. Aussi, ce dernier intervient directement dans le financement par la loi de finances. Certains crédits proviennent du Fonds Social Européen. Par ailleurs, depuis la loi quinquennale de 1993, la formation des jeunes relève de la compétence de conseils régionaux. Ces derniers financent le réseau pour les aider à mettre en œuvre leur politique de formation et d'accompagnement des jeunes. Enfin, une partie de leurs ressources provient des collectivités locales, avec une grande disparité suivant la richesse des territoires. Certaines n'hésitent pas à mettre beaucoup d'argent, parfois beaucoup plus que l'Etat, estimant que ces structures constituent un outil pertinent pour construire une politique en faveur des jeunes sur leur commune.

(\*) Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation

## Quoi de neuf à Unif' ? (suite)

Page 6/12

### Qu'attendez-vous d'un OPCA comme Unif information ?

**M.A :** Ce qu'on attend d'un OPCA en général, c'est d'être notre outil. Un outil qui nous permet de maîtriser la politique formation de notre branche professionnelle. Pour nous, l'OPCA constitue un lieu de cohérence dans la façon de gérer notre volet formation et de contribuer à la professionnalisation de nos équipes techniques, au service de nos objectifs.

### Comment voyez-vous l'avenir de ce réseau ?

**M.A :** Aujourd'hui ce réseau a 20 ans. Il a été conçu par Bertrand Schwartz en 1982 (3), comme étant un réseau provisoire, le temps que la crise passe et que la situation économique s'améliore. Nous pouvons constater, même si on peut le regretter, que c'est un outil qui a de l'avenir. Ceux qui pensent qu'il suffit que la situation économique s'améliore pour que les jeunes aillent mieux, ceux là n'ont jamais vu de près des jeunes, qui ont vécu 10 ans de galère, dans leur quartier, dans leur famille, et parfois dans leur tête. Ces derniers ont besoin d'une structuration beaucoup plus forte.

Un débat est ouvert actuellement pour savoir si la limite d'âge à 26 ans est toujours aussi pertinente ! On constate dans la réalité qu'un bon nombre de jeunes à 26 ans n'ont toujours pas stabilisé leur parcours professionnel et personnel. On peut considérer qu'en terme de choix de société le fait

est suffisamment grave, pour que l'on s'interroge sur l'extension de notre compétence au delà de cette limite d'âge, notamment dans notre démarche de suivi et d'accompagnement personnalisé des jeunes. Nous pensons qu'il est préférable que ce soit le même réseau qui continue le travail commencé avec son partenariat et son savoir faire, plutôt que de créer un deuxième réseau en parallèle pour les plus de 26 ans. Nous avons eu ce débat avec Madame Guigou lors de l'installation du nouveau conseil national des missions locales. Il devient urgent d'y réfléchir tous ensemble.

**SZ.**

(1) Données communiquées lors des assises nationales au Palais des Congrès de Paris, le 20/4/ 2000.

(2) **Syndicat National des Missions Locales et PAIO - 17, Cours Blaise Pascal 91000 Evry**  
☎ 01.60.87.35.20.

(3) Bertrand Schwartz «L'Insertion professionnelle et sociale des jeunes», Documentation Française, 1982, et Ordonnance n° 82/273 du 26 mars 1982 relative aux mesures destinées à assurer aux jeunes de 16 à 18 ans une qualification professionnelle et à faciliter leur insertion sociale.

### Pour en savoir plus :

Contactez la **DIJ (Délégation Interministérielle à l'Insertion des Jeunes)** - 194 avenue du Président Wilson - 93217 La Plaine Saint Denis.

☎ 01.49.17.46.46.

## Diplômes et qualifications

### • Quand l'intervention sociale passe par le travail ménager

Les techniciennes de l'intervention sociale et familiale (TISF) ont 18 mois (1). Remplaçant le terme de travailleuse familiale, dotée d'une formation plus longue et plus complète, cette profession traverse des difficultés de recrutement, de financement, voire d'identité. Marcelle Le Bihan travaille en région parisienne pour "Famille et Cité" (2). A travers son regard, portrait d'un métier.

#### En quoi consiste votre activité ?

"Une travailleuse familiale est un travailleur social qui intervient à partir du domicile, qui accompagne les familles en difficulté ou ayant perdu leur autonomie pour une raison X ou Y. Ce travail social se base sur les tâches de la vie quotidienne : alimentation, ménage, entretien du linge, de l'habitat. Tout ce qui relève de la gestion d'une mère de

famille. Je montre l'exemple puis on fait ensemble. Ce que souhaite une famille en grande difficulté, c'est une remise en ordre. Bien dans sa maison et dans sa tête, il est possible de repartir avec, par exemple, des objectifs de réinsertion professionnelle. Mon travail démarre par le ménager : remettre les armoires en ordre, le tri du linge et souvent, beaucoup de repassage. C'est un travail

physique avec beaucoup de dialogue et d'écoute. Une fois la confiance acquise et la relation établie, on a un moment de discussion pour fixer ensemble des objectifs et des délais. Ensuite, je fais l'évaluation avec la famille. Je dois tenir compte du rythme de chacun, de l'ethnie, des convictions religieuses, des moyens financiers ou du milieu socio-professionnel. (...)

# Diplômes et qualifications (suite) Page 7/12

.....suite « quand l'intervention sociale... »

(...) Il y a tout un contexte, je viens pour aider, pas pour amener une perturbation supplémentaire.

Les interventions se font sous demi-journées. Quelquefois une journée. Le planning est géré selon les besoins de la mère et de la famille. Personnellement, avec des heures de délégation

syndicale, je m'occupe de 4 familles mais mes collègues en ont 5, parfois 6. C'est vraiment

**« ... Le quotidien permet d'accéder à un vrai travail social, grâce à la confiance acquise par la famille... »**

un maximum pour pouvoir faire un travail d'accompagnement solide, c'est-à-dire pouvoir venir 2 à 3 fois dans la semaine. "

## Travaillez-vous en lien avec d'autres travailleurs sociaux ?

"C'est à nous de créer ce lien. Mais pour mener une action positive dans la famille, il faut coordonner nos actes. Le service organise des réunions [avec les autres travailleurs sociaux] pour faire le point, se donner des pistes de travail. Je prends des notes sur chaque famille accompagnée : les objectifs, les avancées, ce qui n'a pas été fait et pourquoi. Ainsi, nous coordonnons tous nos actions."

## Comment sont repérées les familles ?

"Les demandes arrivent au siège [de "Famille et Cité"] pour être réparties selon les départements. La demande peut provenir de la PMI [Protection maternelle infantile], d'une assistante sociale, d'un juge des tutelles, des tuteurs eux-mêmes, parfois des écoles ou de l'hôpital ; ou encore, il peut s'agir d'une demande individuelle d'une

famille qui connaît déjà les services.

Ces demandes sont étudiées par la responsable et transmises aux intervenants. Chacun élabore son planning selon ses disponibilités et son feeling".

## A quel moment estimez-vous avoir fini votre intervention ?

"Il n'y a pas de durée moyenne d'intervention. Je peux intervenir dans des familles pendant une année avec un petit accompagnement d'une demi-journée par semaine. La durée d'intervention dépend de la nature de la prise en charge [CAF, CPAM, Conseil général pour l'ASE et la PMI] et de l'atteinte des objectifs fixés, lorsque la famille est en capacité de se prendre en charge".

## Votre métier doit être éprouvant ? Combien de temps peut-on l'exercer ?

"C'est même un métier à risque. En allant beaucoup chez les gens, il se crée des liens. Or, il faut savoir rester professionnel, savoir dire "non", être vigilant, si on dépasse la limite, il faut partir.

C'est une profession qui peut être difficile physiquement et psychologiquement. J'ai 53 ans et je vis bien ma profession malgré la fatigue. C'est un travail physique pouvant être répétitif. Il faut donc s'entretenir, se détendre et apprendre à laisser ses problèmes chez soi. Cela s'apprend avec l'expérience. Des collègues ont travaillé jusqu'à 60 ans. Mais je ne sais pas à quel âge elles ont commencé. En débutant à 20 ans, je ne pense pas qu'on puisse faire ce métier jusqu'à 60 ans."

## En septembre 1999, la formation de technicienne de l'intervention sociale et familiale remplace celle de travailleuse familiale. Qu'en pensez-vous ?

"Je suis tout à fait satisfaite de ce nouveau diplôme dans la mesure où on est reconnu en tant que travailleur social. Ceci dit, cette reconnaissance sera réelle quand nous serons financées au poste et non à l'heure. Le diplôme avait besoin d'un toilettage du contenu. Le regard porte maintenant plus sur le social et l'accompagnement social de la famille. Les lieux de stage ne sont plus seulement en milieu associatif, cadre hospitalier ou petite enfance, mais aussi auprès des personnes âgées, handicapées, dans les foyers d'hébergement pour hommes seuls, les foyers de mères célibataires. Jusqu'à présent l'intervention se faisait à partir du domicile, maintenant elle peut se faire dans des structures. C'est une ouverture très importante, répondre à d'autres besoins, d'autres usagers tout en gardant sa profession."

## Votre profession, par ailleurs, connaît de grosses difficultés de recrutement...

"La formation de TISF, démarrée en 99 ne permettra l'entrée sur le marché du travail de nouvelles salariées qu'en juin 2001 Or, on manque cruellement de salariés, et de nombreuses demandes ne peuvent pas être prises en charge. De plus, la profession a changé. Nous avons des femmes plus jeunes qui choisissent ce métier. Quand elles ont des enfants, elles prennent un congé parental. A l'inverse de ce qui se passait quelques années auparavant, il y a donc de nombreux mouvements dans le personnel de l'association.(...)"

# Diplômes et qualifications (suite) Page 8/12

(...) "Famille et cité" pourrait avoir 30 salariées de plus "[168 équivalent temps-plein actuellement].

Les diplômés issus de la nouvelle formation n'iront pas forcément vers les associations de l'aide à domicile. De plus, ces dernières ne peuvent pas prendre en charge l'intégralité du financement de la formation. Le souhait de l'association est qu'il puisse y avoir des possibilités de

partenariat entre le Conseil régional, les organismes collecteurs (3), les centres de formation et les associations elles-mêmes. Cela permettrait de recruter un plus grand nombre de salariés et les faire accéder à cette formation [de TISF] qui est une promotion sociale et professionnelle.

*Propos recueillis par  
Etienne le Campion*

(1) Décret n° 99-779 du 9 septembre 1999, J.O. du 11 septembre 1999

(2) "Famille et Cité" a trente ans et intervient sur tous les départements d'Ile-de-France à l'exception des Yvelines et de la Seine-et-Marne en 2000.

(3) Uniformation a participé au financement de la formation TISF de 7 salariés de "Famille et Cité"

**Concernant les travailleuses familiales, voir aussi l'article en page 10.**

## • Nord : homologation d'une formation d'auxiliaire de gérontologie

Avec un secteur médico-social en pleine évolution, les maisons de retraite n'ont plus pour seule fonction de soigner. Leur personnel doit être à l'écoute des personnes âgées et leur offrir une vraie qualité d'accueil et de communication. L'auxiliaire de gérontologie est le référent au quotidien de la personne âgée. En l'accueillant, en l'écoutant et en lui proposant des activités, elle constitue le lien entre les résidents et l'équipe de la maison de retraite. Un métier mal connu mais en voie de professionnalisation : une preuve, l'homologation de la formation du CREFO. (1)

### Objectifs

A l'issue de la formation, les stagiaires seront capables de :

- préserver l'autonomie et les liens sociaux des personnes âgées,
- développer une relation avec les personnes âgées, les familles et l'équipe de travail,
- proposer des activités à la personne âgée, entretenir sa créativité,
- maîtriser les outils de communication écrite et orale, utiliser les équipements et produits d'entretien,
- poser les gestes techniques adéquats.

### Conditions d'accès

- Avoir pour projet professionnel de travailler auprès de personnes âgées dans le cadre d'une structure,
- Etre titulaire d'un diplôme de niveau V (CAP-BEP),
- Etre en bonne condition physique.

Une première expérience auprès des personnes âgées est souhaitable. La formation peut être suivie à l'occasion d'un congé individuel de formation.

### Contenu

La durée de la formation est de 800 h en centre de formation auxquelles il faut ajouter 400 h en entreprise.

8 modules de formation sont prévus :

- expression française,
- technologie des équipements et des produits, (en particulier les règles d'hygiène),
- législation et connaissance de l'environnement socio-professionnel,
- biologie et physiologie,
- approche médico-sociale,
- relation communication,
- animation.

La mise en place d'un tutorat actif permet de suivre le stagiaire en entreprise et d'analyser les situations de travail. Ces dernières servent de support aux exposés

théoriques et aux études de cas abordées lors des 8 modules.

### Validation

Elle s'effectue à l'issue de la formation pratique. Il s'agit d'une validation du portefeuille de compétences du stagiaire effectuée avec lui-même, le responsable du stage pratique et le formateur coordonnateur de l'ensemble du cursus. L'obtention du titre d'auxiliaire de gérontologie ne dépend que de cette validation.

*Etienne le Campion*

### Contact

CREFO - 145 rue des Stations-  
BP 77 - 59003 Lille cedex

☎ : 03 20 30 18 00

Fax : 03 20 15 10 81

(1) Arrêté du 26 mai 2000, J.O. du 8 juin 2000

# La formation en actions

## • Validation des acquis et emplois-jeunes : l'approche innovante d'un adhérent d'Uniformation

Créé en 1998, GEANS est un groupement d'employeurs associatifs avec pour caractéristique de ne salarier, hormis quelques responsables, que des emplois-jeunes. Les associations regroupées au sein de GEANS proviennent des secteurs de l'éducation populaire, de l'animation socioculturelle et du médico-social. Pérenniser les emplois de tous ces jeunes passe par un parcours de formation. Ce dernier, et c'est le côté innovant, étant lui-même envisagé dans le cadre d'une démarche de validation des acquis professionnels (VAP). Entretien avec Eric Forti, président de GEANS.

### GEANS en quelques mots ?

"GEANS signifie Groupement d'employeurs associatifs pour les nouveaux services. Sa création trouve son origine

... créer GEANS pour permettre aux associations locales de se regrouper...

dans la mise en œuvre du dispositif emplois-jeunes. Travaillant à la Ligue de l'enseignement

du Val d'Oise, avec d'autres, nous nous sommes tout de suite penchés sur les conséquences de ce dispositif sur le monde associatif.

Nous avons constaté que la plupart des associations locales de notre réseau avaient besoin de s'appuyer sur des salariés compétents pour développer leurs projets. Mais deux problèmes se posaient : pas de besoin en personnel à temps plein et pas forcément linéaire toute l'année, tout en ayant un besoin immédiat de professionnels opérationnels immédiatement.

Pour répondre à ces besoins, nous avons décidé de créer GEANS permettant aux associations locales de se regrouper pour gérer collectivement du personnel, afin de mutualiser leurs compétences et leur expérience tout en abaissant les charges de fonctionnement. Aujourd'hui le GEANS salarie 61 emplois-jeunes en contrat à durée indéterminée. Tous les emplois créés se partagent entre les 15 associations membres du groupement. Les jeunes ont ainsi l'occasion de vivre

différentes expériences dans différents environnements de travail, voire dans différentes filières sans changer d'employeur."

### Qui sont ces jeunes ?

"Dès le recrutement, nous avons eu des exigences de niveau. Les missions qui leur sont confiées requièrent un minimum de culture générale et de compétences spécialisées. La plupart de nos salariés sont de niveau IV [bac] et une partie de niveau V [CAP-BEP].

### Quels sont les profils de leurs postes ?

"Ils sont au nombre de 3 :

- **médiateur social** : c'est un métier qui a d'ores et déjà une existence réelle,
- **animateur de loisirs éducatifs** : ce sont des animateurs socioculturels qui se spécialisent pour intégrer toutes les politiques contractuelles qui existent aujourd'hui entre l'Etat et les villes dans les domaines de la sécurité, de la politique de la ville et surtout de l'éducation,
- **accompagnateur de la vie associative** : ce profil de métier est né de la réflexion sur les mutations des associations qui arrivent à un tel niveau de technicité qu'elles doivent professionnaliser leurs dirigeants".

### La formation doit faire partie du dispositif "emplois-jeunes".

#### Qu'avez-vous prévu ?

"Dès le départ, nous avons envisagé une formation modulaire pour adapter les jeunes à leurs missions. Par exemple, une jeune se voit confier une fonction de médiation dans un quartier sensible. Il doit absolument disposer de notions sur la gestion du conflit, la connaissance de la violence et du public sensible. Notre réflexion a par ailleurs fait apparaître l'existence de compétences communes entre ces médiateurs et d'autres médiateurs plus dans la logique d'aide à la personne, appartenant au secteur médico-social. Ainsi est partie l'idée de créer un tronc commun d'enseignement pour ces salariés qui n'avaient pas encore construit de projets professionnels. Un certain nombre de compétences essentielles pour tous les salariés de GEANS : connaissance des institutions, de la vie associative, de l'ensemble du dispositif contractuel et développement personnel. Note objectif est de faire valider ce tronc commun dans un référentiel diplômant dans une logique similaire à la VAP".

# La formation en actions (suite) Page 10/12

## Pourquoi ?

Pour des raisons de coût et d'organisation du temps. Le départ en formation du salarié ne peut être que ponctuel. C'est la raison pour laquelle il faut parvenir à valider les compétences acquises, tant théoriquement dans le cadre de la formation proposée en cours d'emploi, que pratiquement dans le temps de travail consacré aux missions. Nous devons donc construire un parcours de formation continue modulaire. Valider le temps passé sur le terrain en tant que

professionnel peut passer par la VAP. Or actuellement la VAP requiert une expérience professionnelle de 5 ans. Cette durée minimale ne permet pas aux emplois-jeunes qui ont par définition moins de 5 années d'expérience de rentrer dans le processus de la VAP".

## Donc ?

"La mise en place du projet de loi de modernisation sociale va ramener à une durée de 3 ans cette exigence d'expérience professionnelle. Nos salariés vont donc pouvoir en bénéficier. Actuellement, nous

sommes dans la phase ultime de réflexion, de négociation du plan de formation avec les salariés, du choix des organismes de formation. Afin de proposer à nos salariés des formations par modules constituant un référentiel diplômant. Tout cela démarrera en mars 2001". ■

*Propos recueillis  
par Etienne le Campion*

**Contact** : GEANS 1 rue du Premier Dragon - 95300 Pontoise  
☎ 01 34 20 25 25 - Eric Forti (Président) - Aude Bataille

## • Validation des acquis : un séminaire de l'Usgeres

Le 5 décembre dernier, une centaine de personnes ont assisté à un séminaire d'information sur le thème de "La validation des acquis professionnels pour les diplômés et métiers de l'économie sociale : entre pratiques et projets".

Quelques semaines avant la discussion du projet de loi de modernisation sociale, ce séminaire a permis de mesurer la diversité des approches selon les ministères.

La réflexion s'est rapidement centrée autour de quelques thèmes :

- informer et accompagner les candidats pour l'élaboration de leurs dossiers,

- comment financer cette préparation ?
- Qui compose les jurys de validation ?
- Nécessité de passerelles plus nombreuses entre les formations et les titres auxquels elles conduisent.

L'USGERES éditera prochainement une synthèse de ces travaux.

*Etienne le Campion*

**Contact Usgeres** : Union des syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'Economie sociale  
43 bd Diderot 75012 PARIS  
☎ 01 43 41 71 72 - [usgeres@wanadoo.com](mailto:usgeres@wanadoo.com)

## • Accueil des étrangers primo-arrivants, une action d'Uniformation

**Depuis 1985, il est possible d'avoir recours à des travailleuses familiales dites "d'adaptation", volontaires et ayant bénéficié d'une formation spécifique, pour accompagner les familles primo-arrivantes.**

Pour la famille, cette intervention représente souvent le premier contact avec la société française. Elle permet fortement l'adaptation et l'intégration.

Toutefois, entre 1992 et 1997, seulement 2 à 3% des familles arrivées ont bénéficié d'une telle intervention.

En conséquence, la circulaire DPM n°99/163 du 15 mars 1999 met en place un nouveau dispositif d'accueil. Ce dernier concerne toute famille :

- isolée géographiquement ou socialement,
- et/ou sans autonomie suffisante (non maîtrise de la langue, faible niveau social et scolaire),
- et/ou confrontée à des difficultés psychologiques liées à l'immigration.

Cette famille doit pouvoir bénéficier de l'accompagnement individualisé d'une travailleuse familiale d'adaptation.

### Un nouveau contexte

Fin 1999, les travailleuses familiales deviennent des "techniciennes de l'intervention sociale et familiale". La

formation est profondément rénovée (cf. Uniformation n°2), les personnes issues de l'immigration sont prises en compte au titre de la connaissance des publics aidés. Ce qui doit permettre de mieux appréhender les diversités socioculturelles et d'avoir une bonne connaissance du dispositif d'accueil.

### Des actions de formation

Uniformation organise donc des actions d'intérêts collectifs à l'attention de ses adhérents. Elles se dérouleront à partir de fin mai / début juin 2001 jusqu'à septembre de manière modulaire. Les lieux concernés sont : Montpellier, Marseille et le 93.

Les personnes désireuses de suivre cette formation devront être en situation de soutien de familles primo-arrivantes avant ou pendant la formation.

Une information complète sera envoyée à l'attention des adhérents concernés.

*Etienne le Campion*

# Voir, savoir, lire

par Véronique Gault

Page 11/12

## En Bref

La déclaration automatique de données sociales (Dads) est simplifiée, et devient la Dads-U (unifiées) : elle permet désormais la fusion et un échange des données, évitant ainsi la double déclaration à la Sécurité sociale d'une part, et aux organismes de retraite complémentaire d'autre part (communiqué du ministère de la Solidarité et du secrétariat d'Etat aux PME du 29/01/01). ■

Six mois après sa présentation au conseil des ministres, la **réforme de la loi de 75** sur les institutions sociales et médico-sociales a été adoptée en première lecture par les députés le 1<sup>er</sup> février. ■

## Documents

« **Quel avenir pour la fonction de dirigeant d'association ?** » « Diriger une association aujourd'hui : une pratique bénévole ou rémunérée ? » Rapport remis au Premier ministre par Bernard **Derosier**, député, après les assises nationales de la vie associative. ■  
Octobre 2000, 57 p  
<http://www.premier-ministre.gouv.fr/fr/p.cfm?ref=18534>

« **Associations** » sous la direction d'Elie Alfandari, cet ouvrage présente un panorama complet et détaillé de l'univers associatif, vu sous son angle juridique, à destination de tous les praticiens et acteurs du monde associatif. Un "pavé", à jour des dernières dispositions fiscales, sociales et comptables. ■  
Dalloz 2000  
1472 p - 590 F

La date limite de dépôt auprès des Ddtefp de la déclaration annuelle d'**emploi obligatoire des travailleurs handicapés** au titre de l'année 2000 est reportée du 15 février au **15 mars 2001** (lettre ministérielle du 21/12/00). ■

## Nominations

Alain **BACQUET**, président de section honoraire au Conseil d'Etat, succède à Pierre Truche à la présidence de la Commission nationale consultative des droits de l'Homme. ■

« **Evaluation en travail social** » numéro spécial de l'Actif de Montpellier. Réflexions, témoignages, repères, sont là pour sensibiliser les professionnels du secteur sur les moyens pédagogiques qui accompagnent tout processus d'évaluation. ■  
Actif, n°288 à 291  
de mai-août 2000  
255 p - 135 F  
☎ 04 67 20 04 67

« **Guide des politiques sociales et de l'action sociale** » de Valérie Löchen, directrice générale d'une association du secteur médico-social : Dictionnaire des mots-clés de l'action sociale, cet ouvrage se veut un outil d'accompagnement pour faciliter une meilleure connaissance du secteur. ■  
Dunod, 2000  
406 p - 220 F

## Agenda

**Du 13 au 15 mars 2001 :**

**Géront'expo** : espace destiné aux professionnels de la gérontologie. Prise en charge et qualité de vie des personnes âgées, gestion et équipement des établissements, soins palliatifs, santé mentale, autant de thèmes abordés à cette occasion. ■

(Paris 75)

☎ 04 72 83 08 30

Le numéro 1 de la revue « **Management sanitaire et social** » vient de paraître (mensuel - fév. 2001) : entièrement consacrée à l'animation d'équipe, au recrutement, aux relations personnel-usager,... elle est rédigée par des acteurs de terrain, des consultants, des formateurs, et répond, par des dossiers complets, aux questions de toute personne confrontée à ces problèmes de management dans ce secteur. ■

11 numéros par an : 990 F

Service abonnements :

BP 162, 85601 Montaigu cedex

☎ 02 28 15 09 56

## Sur internet @

### Qualité

La version 2000 des normes ISO 9000 (système de management de la qualité) est mise en ligne depuis le 13 décembre dernier.

[www.afnor.fr](http://www.afnor.fr) ■

### Administration

Nouveau service public en ligne regroupant l'ensemble de l'actualité administrative, et notamment la formation, les textes, les formulaires...

[www.service-public.fr](http://www.service-public.fr) ■

## Le chiffre du mois

Selon un sondage CSA pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, **34% des français s'estiment bien informés** sur la formation, soit seulement un peu plus d'un tiers. Ce sont les cadres qui se déclarent les plus informés (75%).

# Les chiffres de la Formation 1999

Source : annexe "Formation professionnelle" au Projet de loi de finances pour 2001

### Le plan de formation

En 1999, l'ensemble des Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) ont couvert 8,34 millions de salariés au titre du plan, grâce à la contribution d'un peu plus de 146.000 entreprises.

Cette contribution a permis de financer la prise en charge d'un peu plus de 896.000 actions de formation au bénéfice d'environ 1.648.700 stagiaires. 57 % d'entre eux étant issus d'entreprises de moins de 200 salariés.

### Les entreprises de moins de dix salariés

Plus d'un million d'entreprises employant 3,72 millions de salariés ont effectué un versement au titre du plan auprès d'un OPCA. Ces derniers ont pris en charge 222.000 actions de formation touchant 300.570 personnes.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, 80 % des formations prises en charge ont une durée inférieure à 40 h.

### Le financement de la formation en alternance

Grâce au versement de 847.000 entreprises, les OPCA ont pu prendre en charge :

124.526 contrats de qualification, 57.127 contrats d'adaptation et 6.203 contrats d'orientation.

### Gros plan sur les contrats de qualification

Près de 70 % d'entre eux ont été conclus dans des entreprises de moins de 50 salariés.

Les deux tiers concernent des formations de niveau IV ou V. 46 % sont sanctionnées par un diplôme d'Etat (ou national).

### Le congé individuel de formation

En 1999, les OPACIF ont accepté de prendre en charge 23.357 demandes (sur 50.039) soit un taux d'acceptation de 47,88%. Ce taux est quasi-identique à celui de l'année précédente.

65 % des demandes acceptées concernent un diplôme national ou un titre homologué.

Pour les anciens titulaires de contrats à durée déterminée, le taux d'acceptation est de 77,55% mais le nombre de demandes est faible (7.696) et sans changement significatif par rapport à l'année précédente.

55% des demandes acceptées concernent un diplôme national ou un titre homologué.

### Le taux d'accès à la formation

Ce taux est le rapport entre le nombre de salariés d'un secteur d'activité et le nombre de stagiaires provenant du même secteur.

Ce taux est très variable suivant les secteurs : de 83,8% dans la banque à 2,2% pour la pêche et l'aquaculture. Le taux moyen étant de 37,7%. Les secteurs couverts par Uniformation sont au niveau de cette moyenne tout en pouvant descendre jusqu'à 29,7% (santé et action sociale). ■

*Etienne le Campion*

135.000 personnes âgées de 60 ans et plus ont bénéficié, au 30/09/2000, de la **PSD** (Prestation spécifique dépendance), selon une étude du ministère de la Solidarité. Créée en 1997, elle sera prochainement remplacée par l'**APA** (Aide personnalisée à l'autonomie), avec une mise en place effective, selon Lionel Jospin, au début de l'année 2002. Elle sera plus étendue, et son montant plus élevé, tout en restant du ressort des conseils généraux. ■

# Uni*in*formation

*n° 8 - du 21 février 2001*