Destinataire :
N° fax:

Uniformation
Le sens de votre avenir

Uni*in*formation

La lettre d'information des adhérents d'Uniformation

n° 9 - **26 avril 2001**

sommaire

p 1 | 4 QUESTIONS A…
A.Arnaudy, président de l'UGEM **p 1**
p 3 | ACTUALITE
Formation sur temps de travail **p 2**
CCN missions locales **p 2**
?
p 4 | QUOI DE NEUF A UNIF ?
p 5 | DIPLOMES ET QUALIF
Cafad en Bretagne **p 5**
Métiers petite enfance **p 5**
Certificat de compétences professionnelles **p 6**
p 7 | LA FORMATION EN ACTION
CEP social et médico-social **p 7**
Economie sociale ou entreprendre autrement **p 7**
Midi-Pyrénées : Maisons de retraite **p 8**
Ouverture de la 5è boutique des associations **p 8**

ERRATUM :

Nous vous remercions de noter les nouvelles coordonnées du **CREFO**, département formation des salariés :
Tél : 03 20 06 77 04 – fax 03 20 30 62 59
(uni info n°8 page 8, **rubrique Diplômes et qualifications** : auxiliaire de gérontologie). A noter également que cette formation concerne non seulement les structures de type maisons de retraite, mais aussi l'Aide à domicile. ■

Uniformation
Le sens de votre avenir
Directeur de la publication : Gérard Deschryver
Rédaction : Manuelle Darnat – Véronique Gault - Etienne Le Campion
Annie Lelaure - Sylvain Zlizi
Maquette : Yveline Le Moign

En cas de mauvaise réception, contactez-nous par **fax** au service Info/comm au **01 53 02 13 42**

4 questions à…

André Arnaudy,

président de l'UGEM*
*(*Union générale des entreprises mutualistes)*

A la veille de la publication au Journal officiel, annoncée avant le 4 mai, de l'ordonnance portant réforme du Code de la Mutualité, Monsieur André Arnaudy nous fait part de son opinion sur différents enjeux de la formation professionnelle de ce secteur .

Dans ce contexte de réforme, en quoi la formation professionnelle fait-elle partie de vos préoccupations ?
A. A : Pour nous, la formation professionnelle n'est qu'un des aspects de la formation. Nous sommes préoccupés par la formation des administrateurs des structures mutualistes. Nous avons créé dès les années 75-76 un fonds de formation pour les administrateurs appelé FOFAM (fonds de formation des administrateurs mutualistes). Ce fonds est financé par une contribution obligatoire de 8000 F, prélevé auprès des sociétés mutualistes de plus de 5000 sociétaires. La formation de nos administrateurs constitue un enjeu important, d'autant plus que le nouveau Code de la Mutualité fait obligation aux responsables mutualistes atteignant un certain niveau de responsabilités d'être formés. Nous sommes confortés, avec le texte du nouveau Code, dans l'idée que la formation reste nécessaire pour appréhender convenablement un environnement qui a tendance à se complexifier. Nous sommes dans une démarche de professionnalisation de nos représentants.
Depuis le 1er janvier 2001, une nouvelle convention collective s'applique. Quels en sont pour vous les points révélateurs de changement ?
A.A. : L'extension de la nouvelle convention collective impliquera une obligation à l'ensemble des mutuelles d'adhérer soit à Uniformation, soit au CCFP (Centre de coordination de formation professionnelle). Dans ce texte, les mutuelles ont le choix entre ces deux organismes paritaires collecteurs agréés pour le versement de leurs contributions plan de formation, congé individuel et alternance. Par ailleurs, nous avons voulu dans cette nouvelle convention nous affranchir du système Parodi de classification, basé sur une progression à l'ancienneté, pour passer à un système davantage axé sur les résultats. C'est un véritable chamboulement pour les salariés de ce secteur. Nous avons une convention collective qui prévoit dix catégories de personnels et pour chaque catégorie est instauré un revenu minimum agréé garanti. Dorénavant chaque catégorie négociera séparément le niveau de ce revenu minimum garanti. Ce système suppose, en amont, que l'on mette en place une évaluation du poste, sa pesée et que l'on procède ensuite à un entretien annuel, pour une évaluation annuelle des résultats. La mise en place d'un tel système apporte un véritable changement culturel des mentalités dans nos structures.

… 4 Questions à André Arnaudy (suite)

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de l'Économie sociale
43, boulevard Diderot – BP 57 - 75560 Paris cedex 12 - tél. : 01 53 02 13 13 - fax : 01 53 02 13 14 - 3616 Unif - e-mail : infocom@uniformation.fr

Pour accomplir ce changement, quels types de formation envisagez-vous de mettre en place pour les salariés de ce secteur ?

A.A. : C'est un énorme chantier où l'on assiste à une transformation radicale du point de vue de la conception de la démarche et de la culture d'entreprise de nos dirigeants mutualistes. Ces derniers devront être en mesure de savoir fixer des objectifs. Cela devra s'accompagner d'une plus grande prise en compte des instances représentatives du personnel et des délégués syndicaux. L'application d'une véritable démarche d'évaluation des résultats permet finalement d'aboutir à un partage des responsabilités entre tous les acteurs à l'intérieur de l'entreprise. Pour accompagner ce changement, nous avons mis en place à Uniformation, au niveau de ce secteur, des formations à l'entretien d'évaluation qui vont démarrer prochainement avec l'aide de quatre cabinets de consultants. Ces formations s'adressent aux employeurs, au personnel d'encadrement ainsi qu'aux représentants syndicaux.

L'autre chantier formation que nous souhaitons ouvrir concerne la communication. Nous souffrons d'un déficit de communication qu'il nous faut combler rapidement pour faire face à la concurrence des secteurs bancaires et des assurances. Cela constitue un enjeu primordial pour la mutualité : la communication nous permet de faire ressortir auprès de nos adhérents notre identité, notre richesse et nos spécificités. Le nouveau Code de la Mutualité instaure une reconnaissance officielle d'un certain nombre de valeurs dont nous sommes porteurs et qui devront être respectées : la gestion démocratique, la gestion à but non lucratif, l'application de la solidarité qui implique la non sélection des risques,...seront avec le nouveau Code vérifiées, contrôlées pour qu'une société mutualiste puisse rester dans le champ de la mutualité. A défaut, elle devra passer du côté des sociétés d'assurances. Le mouvement mutualiste a un gros travail d'information et de communication à entreprendre auprès du public. Ce travail a déjà commencé. A l'occasion d'un étude, nous avons fait un sondage sur la mutualité et perception qu'en ont nos concitoyens. Il en ressort qu'environ 87 % des personnes interrogées ont une opinion favorable de ce secteur. Nous disposons là d'un crédit auprès du public qu'il nous faut entretenir et préserver. Par là-même on se doit d'accomplir certains efforts pour former nos collaborateurs à une meilleure communication.

Les deux principaux axes de formation que vous venez d'évoquer devraient induire directement ou indirectement certains effets sur l'emploi et les métiers. Comment pensez-vous mesurer ces effets ?

A.A. : Nous disposons déjà d'un observatoire des métiers dont le financement est assuré par l'UGEM. Toutefois, cet observatoire ne peut véritablement faire ce pourquoi il a été créé, faute de disposer d'un financement suffisant. Aussi après l'extension de la nouvelle convention collective, au sein de la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) qu'il nous reste à créer, nous envisageons d'instaurer une contribution obligatoire minimum de la masse salariale permettant le financement de travaux de recherches et d'études qui seront menés dans le cadre de l'observatoire des métiers.

Par ailleurs, l'application de la nouvelle convention collective, les 35 h, la mise en place de la carte Sesam Vitale pour tous les assurés sociaux, le nouveau Code de la Mutualité, la concurrence avec le marché européen sont autant d'événements qui ne seront pas sans impact sur le contenu et l'évolution de nos métiers et des qualifications. La révolution culturelle qui est en train de s'opérer va modifier en profondeur nos modes d'organisation et de production. Dans ce cadre, la mise en place d'un contrat d'étude prospective (CEP) pour connaître une meilleure lisibilité et le devenir de ce secteur n'est pas à exclure. Tout ceci suppose préalablement la reconnaissance du statut de branche professionnelle dont la première étape ne peut être que l'extension de la nouvelle convention collective à toutes les mutuelles. ■

Propos recueillis par Sylvain Zlizi.

Actualité

Formation sur le temps de travail ou formation sur le temps libre ?

C'est sur fond de réforme de la formation professionnelle que se sont tenus, début mars à la Porte de Versailles de Paris, les ateliers débats du Salon de la formation.

L'un d'eux a permis à Jean-Marie Luttringer *de se livrer à une analyse juridique sur l'équilibre à trouver entre le temps de travail effectif et le temps de formation.

L'enjeu est de taille. Pour les négociateurs patronaux et syndicaux, la définition même d'un équilibre à trouver constitue un préalable nécessaire avant la signature d'un accord national interprofessionnel sur la formation. Rappelons qu'au stade actuel des négociations, l'ensemble du patronat (MEDEF, CGPME,UPA) propose que la formation soit réalisée pendant ou hors du temps de travail, voir même sur le temps dégagé par la réduction du temps de travail. La conséquence dans le dernier cas serait le non paiement de la rémunération du salarié. L'ensemble des cinq confédérations syndicales de salariés reste profondément attaché à un temps formation compris dans le temps de travail effectif et donc rémunéré comme tel.

Les éléments du référentiel

L'étude qualitative menée par J.-M. Luttringer porte sur l'analyse des diverses dispositions formation contenues dans les multiples accords RTT d'entreprises signés. Il ressort de cette analyse : que le temps de formation enfermé exclusivement à l'intérieur du concept de travail effectif ne semble plus correspondre à la réalité de l'usage et des pratiques de formation. J.-M. Luttringer nous propose un cadre de référence à partir duquel une réflexion sur le temps et notamment le rapport entre le temps de travail et le temps de formation doit aujourd'hui pouvoir être menée en des termes renouvelés.

Les éléments de ce référentiel se sont construits progressivement. Ainsi, dans les années 70, la Cour de cassation avait confirmé la décision d'un conseil de prud'hommes qui avait accepté le licenciement d'un salarié illettré en charge du courrier dans une grande entreprise. L'introduction d'une nouvelle machine, impliquant que le salarié sache lire pour pouvoir la manipuler a conduit la....

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de l'Économie sociale
43, boulevard Diderot – BP 57 - 75560 Paris cedex 12 - tél. : 01 53 02 13 13 - fax : 01 53 02 13 14 - 3616 Unif - e-mail : infocom@uniformation.fr

...Cour à considérer : « il s'agit d'un contrat de travail, dans un contrat de travail, il n'y a aucune obligation de formation à la charge de l'employeur ». La base juridique est qu'il n'existe pas d'obligation de formation dans le rapport de travail ordinaire de base.
La loi Aubry II dans son article 17 introduit un principe fondamental issu de vingt années de jurisprudence selon lequel : la qualification contractuelle d'origine pouvait évoluer tout au long du contrat et que l'employeur est tenu de donner de la formation pour permettre l'adaptation de la qualification du salarié. Un exemple tiré de la jurisprudence concerne le pilote d'avion d'une compagnie privée qui, pilotant des appareils à hélices a été mis à la porte par son employeur au motif que ne possédant pas la licence, il ne pouvait lui confier le type d'avion à réaction qu'il venait d'acquérir pour renouveler sa flotte d'appareils. Mais la Cour de cassation a rendu son arrêt selon lequel « l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi. Ainsi par sa décision d'organisation d'aller acheter une nouvelle machine, l'employeur devait tirer lui-même les conclusions de former à sa charge son salarié pour l'adapter au changement de technologie ». Selon J.-M. Luttringer, l'obligation d'adaptation qui pèse sur l'employeur est en passe de devenir le lot quotidien des débats sur l'adaptation du contrat de travail à l'intérieur de l'entreprise. Il convient d'asseoir la construction d'un droit à la progression professionnelle, à partir de la reconnaissance d'un droit à l'adaptation professionnelle.
C'est sur cette base que peuvent se développer les négociations en entreprise ou dans la branche. Toutefois, le recours à la formation n'est pas toujours nécessaire pour adapter le salarié. Dans certains cas, la mobilité, le tutorat,... peuvent être envisagés. Mais dès lors qu'il devient nécessaire de passer par la formation, l'employeur est tenu de rémunérer cette formation et de la prendre en compte sur son plan de formation.

Vers une dissociation entre temps de formation et temps de travail effectif

Une autre réflexion tout aussi importante consiste à dire que le plan de formation est une fausse catégorie, tout au plus une procédure qui permet seulement le débat collectif dans l'entreprise, une catégorie statistique, ou gestionnaire. La catégorie juridique du plan de formation est nulle en droit collectif, mais pas en droit individuel. En conséquence, la négociation sur l'obligation d'adaptation pourra se faire au regard du contexte général de l'entreprise, mais aussi compte tenu de la situation individuelle de chaque salarié. Selon J.-M. Luttringer, c'est sur cette base seulement que le co-investissement peut avoir un sens. En effet ce dernier, peu explicite tel quel dans la loi, l'est davantage dans de nombreux accords d'entreprise signés. On y rencontre l'idée selon laquelle le temps consacré à la formation, lorsqu'on reste en relation avec le travail, n'a pas nécessairement la même qualification que le temps de travail effectif. Il devient urgent d'arriver à définir ce qui relève du travail effectif, au sens du Code du travail, c'est-à-dire ce qui entraîne toutes les conséquences sur les heures supplémentaires, sur la rémunération, sur le décompte de temps, sur la protection sociale,... et qui n'est pas négociable. La loi Aubry II a ouvert et consolidé une obligation de formation à la charge de l'employeur, plus importante, plus large. Mais au-delà il semble que le salarié puisse donner du temps privé converti, qui peut aujourd'hui être pris sur le temps RTT.
Désormais pour J.-M. Luttringer on rencontre plusieurs situations juridiques de fait :
- le temps de travail effectif, non discutable,
- le temps pour lequel le co-investissement est possible, dès lors qu'il est négocié et que l'on peut parler de droit collectif, au niveau de l'entreprise ou de la branche professionnelle.

L'implication individuelle dans l'adaptation à l'évolution de l' emploi

Un autre enjeu de cette étude est de savoir ce qu'on appelle concrètement au cas par cas l'adaptation à l'évolution de l'emploi. Le débat est tout aussi important que celui de la compétence. En effet l'adaptation à l'emploi n'a de sens que par rapport à chaque individu et à son contrat de travail.
J.-M. Luttringer préconise que toute négociation, avant d'être collective, et c'est ainsi que la loi Aubry II a été conçue en réalité, trouve une articulation dans les procédures individuelles d'évaluation annuelle des salariés, qui permettent la gestion des compétences. Mais cela suppose que ces pratiques de gestion se construisent. Sauf pour quelques grandes entreprises vitrines, utilisant des outils ultra sophistiqués de gestion des compétences , il ressort de l'analyse des accords RTT d'entreprises signés que cette question relève encore du discours. Il est urgent que ce discours devienne réalité.
On observe un nouveau contexte, celui où le rapport de force juridique de base (c'est-à-dire permettre la négociation) a été consolidé par l'obligation d'adaptation à l'évolution des emplois, mais aussi une approche plus pragmatique, plus diversifiée du temps et de la qualification juridique du temps, qui est train de s'élaborer. Il appartient à la Loi et aux partenaires sociaux au niveau national interprofessionnel de définir la norme du co-investissement. L'analyse des accords révèle qu'au niveau de l'entreprise, le co-investissement ne fonctionne nulle part, il ne correspond ni aux usages ni aux pratiques de gestion.
Il nous faut mettre en place des outils plus pragmatiques, par une prise en compte du postulat de base qu'est le travail effectif. Ce dernier a nécessairement une part d'activité de formation de plus en plus grande en dehors du travail lui-même, mais il existe une autre part du temps qui peut être concédée par les individus, dans le cadre de la négociation RTT et par rapport à leur temps libre, pour assurer la formation tout au long de la vie. J.-M. Luttringer nous invite à ne pas seulement traiter ce problème d'équilibre du temps par rapport à la semaine , au jour, ou à l'heure, mais à le réinscrire dans la problématique des temps sociaux sur la vie On ne peut se contenter de ce que notre projet d'éducation tout au long de la vie en France consiste simplement à inscrire une obligation de formation dans le rapport de travail. Il convient que, sur le temps privé et sur du temps intermédiaire, on établisse ces modalités de prise en charge. A l'heure des débats sur la refondation sociale, il apparaît nécessaire que la Loi et les pouvoirs publics déterminent ce qui doit relever de la Loi ou du contrat individuel.
C'est un sujet à la fois technique et politique sur lequel il sera intéressant d'écouter la parole des négociateurs dans les prochains mois. ■

S.Zlizi

**Jean-Marie Luttringer consultant- Cabinet Circé Emploi-Formation-74-80 rue Roque-de-Fillol-92800 Puteaux*

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de l'Économie sociale
43, boulevard Diderot – BP 57 - 75560 Paris cedex 12 - tél. : 01 53 02 13 13 - fax : 01 53 02 13 14 - 3616 Unif - e-mail : infocom@uniformation.fr

Missions locales : naissance d'une convention collective

Le Syndicat national des missions locales et PAIO* et les organisations syndicales de salariés (1) viennent de négocier et de signer le 21 février la Convention collective nationale des missions locales et PAIO.

Son titre VII prévoit un taux de participation au financement de la formation professionnelle de 2,5% de la masse salariale, tant pour les entreprises de dix salariés et plus que pour celles de moins de dix salariés.
Les cotisations des entreprises de moins de dix salariés au titre du plan de formation sont mutualisées avec celles des entreprises de dix salariés et plus. Uniformation est désigné comme OPCA pour le versement des contributions conventionnelles au financement du plan de formation d'une part et des formations en alternance d'autre part. En revanche, les structures versent au Fongecif de leur région leurs contributions au titre du congé individuel de formation. ■

* Permanences d'accueil, d'information et d'orientation
(1) CFDT, CFE-CGC, CGT, CGT-FO

Quoi de neuf à Unif ?

Dossier de l'adhérent 2001

Nos adhérents vont recevoir dans les jours prochains leur « Dossier de l'adhérent 2001 ».
En attendant le démarrage imminent de notre site internet, qui leur permettra d'accéder à l'ensemble des données les concernant ainsi qu'à de nombreux services, ce dossier regroupe toutes les informations pratiques relatives à leur contribution au financement et au développement de la formation .■

L'information sur les formations : bilan d'un service à votre disposition

Grâce à ce service, les adhérents peuvent obtenir des réponses à des questions comme :
"Qui, dans ma région, peut me proposer des formations en... ?"
"Quelles sont les formations longues, diplômantes ou qualifiantes dans le domaine de...?"
"*Je suis en train d'établir un dossier de demande de CIF, pouvez-vous m'aider à trouver un centre de formation ?"*

Durant l'année 2000, plus de **1220** questions de ce type nous ont été posées. (**25%** d'entre elles concernant des demandes de congé individuel de formation). Pour y répondre avec efficacité, compétence et disponibilité, nous disposons d'une vaste documentation et d'outils informatiques. L'information couvre l'ensemble du territoire national et est constamment réactualisée.
Cela peut surtout vous être utile

- quand vous souhaitez connaître l'offre de formation de votre région, pour un thème de formation donnée,
- quand vous ne trouvez pas une formation pointue ou désirez obtenir un complément d'information,
- quand vous ignorez tout des formations diplômantes ou qualifiantes existantes menant vers une profession ou un secteur d'activité.

Uniformation est l' outil au service de vos projets, n'hésitez pas et contactez nos équipes régionales.■

Etienne le Campion

3 nouvelles adresses : Pour renforcer la qualité de ses services, l'ancien *Uniformation Paris-Nord* se redéploie depuis le 17 avril en trois nouvelles délégations

Uniformation Nord
Pour les adhérents des régions :
Nord-pas-de-Calais - Haute-Normandie – Picardie
contact : Marielle Métais
☎ 01 56 95 03 80
fax 01 56 95 03 81
unifnord@uniformation.fr
10 rue Beccaria – 75012 Paris

Uniformation Paris-Centre
Pour les adhérents des régions :
Centre - Couronne Ile de France
contact : Isabelle Boyer-Chammard
☎ 01 56 95 03 60
fax 01 56 95 03 61
unifpariscentre@uniformation.fr
1 rue de Citeaux– 75012 Paris

Uniformation Paris-Est
Pour les adhérents des régions :
Champagne Ardenne -
Paris Intra muros
contact : Michel Tardy
☎ 01 56 95 03 40
fax 01 56 95 03 41
unifparisest@uniformation.fr
8 rue Beccaria – 75012 Paris ■

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de l'Économie sociale
43, boulevard Diderot – BP 57 - 75560 Paris cedex 12 - tél. : 01 53 02 13 13 - fax : 01 53 02 13 14 - 3616 Unif - e-mail : infocom@uniformation.fr

Diplômes et qualifications

Cafad en Bretagne : les trajectoires des personnes en formation

Même si de nouvelles formations qualifiantes apparaissent, le Cafad* reste le diplôme de référence dans le domaine de l'intervention à domicile. En 2000, l'Oref *(1)* de Bretagne réalise une enquête auprès des personnes suivant cette formation. Bien qu'il s'agisse d'une enquête régionale, les résultats sont instructifs et, sans doute, extrapolable au niveau national.

Les résultats présentés brièvement ci-dessous sont le fruit d'une enquête réalisée auprès de 139 personnes de l'aide à domicile en formation Cafad. A partir des éléments suivants. :

- la situation familiale,
- le parcours de formation,
- le parcours professionnel,
- l'emploi exercé au moment de l'entrée en formation.

Situation familiale

99% des personnes en formation Cafad sont des femmes. 60% sont mariées ou vivent maritalement, 70% ont des enfants. Leur âge moyen est de 34-35 ans.

Parcours de formation

78% ont un niveau égal ou supérieur au CAP-BEP.
Elles ont suivi un parcours de formation classique. La reprise d'études est peu fréquente, de même que le redoublement ou les réorientations au cours de leur scolarité.
Concernant les formations initiales, 20% ne possèdent pas de diplôme professionnel, 30% sont déjà diplômées dans le secteur du social ou du service à la personne.
70% ont déjà suivi des formations continues.

Trajectoires professionnelles

70% ont travaillé dans un autre secteur au cours des années qui ont précédé leur entrée dans l'aide à domicile. Cependant, parmi ces 70%, un tiers étaient déjà employées dans le domaine sanitaire et social.
45% ont connu des ruptures dans leur parcours professionnel : chômage longue durée, éducation des enfants, autres motifs professionnels, de santé ou familiaux (déménagement,...) .

Typologie des personnes

Les résultats montrent qu'il existe 3 types de personnes en formation Cafad :

- Les aides à domicile "spécialisées dans le service aux personnes". Ce sont les plus jeunes (24 ans en moyenne), célibataires pour la plupart et formées dans le secteur de l'aide à domicile dès la formation initiale. Ce sont elles qui effectuent le plus d'heures hebdomadaires (29,18).
- Les aides à domiciles "en activité réduite" sont de jeunes mères de famille,
- Les aides à domicile "en reprise d'activité" ont 37 ans en moyenne. Elles n'ont pas suivi de formation initiale dans le secteur de l'aide à domicile. Après un accident de parcours, elles reprennent une activité professionnelle. Elles représentent 50% de l'effectif en formation.

Situation actuelle

Les personnes en formation Cafad sont en activité. 90% d'entre elles ont un CDI. Elles ont en moyenne 4 employeurs et travaillent 29h06 par semaine.
Ce montage d'employeurs leur permet de travailler le plus grand nombre d'heures possible selon un emploi du temps qu'elles ont ainsi organisé.
Elles peuvent intervenir simultanément auprès de publics divers : personnes âgées de plus de 60 ans (90%), personnes âgées dépendantes (60%), handicapées (50%), familles (10%) et malades (30%). ■

Etienne le Campion

En savoir plus
Le rapport complet de cette étude est disponible sur demande auprès :

(1) OREF DE BRETAGNE
Christelle REBILLON Chargée de mission
44 square de la Mettrie-CS 94421
35044 Rennes cedex
tel 02 99 87 42 42 / fax 02 99 63 37 45
e-mail oref-bretagne@wanadoo.fr
Site Internet : www.oref-bretagne.org

* Cafad : Certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile

Métiers de la petite enfance : une contribution à la réflexion

Puéricultrices, auxiliaires de puériculture, éducatrices de jeunes enfants, près de 40.000 professionnels travaillent auprès des enfants. Professionnels ? Ou professionnelles ? D'où vient cette sur-représentation des femmes ? Comment ces professions se sont-elles construites ? Serait-ce dû au fait que seules les femmes auraient les qualités innées pour s'occuper d'enfants ?! Didier-Luc Chaplain et Marie-France Custos-Lucidi, tous deux psychologues et formateurs ont co-écrit "Les métiers de la petite enfance" *(1)*, un ouvrage destiné à alimenter les débats sur les métiers de l'enfance.

Le but de cet ouvrage est d'aider les professionnelles (actuelles et futures) à prendre conscience des déterminismes sociaux et culturels qui peuvent les enfermer dans une activité sans qu'elle soit reconnue et valorisée.
A travers un survol historique du rôle de la femme en Occident, on assiste à l'émergence des différents métiers de l'enfance : nourrice, assistantes maternelles, éducatrices, etc. et à leur professionnalisation toujours axée sur l'acquisition de techniques, de savoir-faire, avec en toile de fond socio-historique une hiérarchisation des rôles féminins et masculins. Cette dernière étant intégrée implicitement dans les formations.
Les problématiques propres au champ de la petite enfance nuisent aussi à la professionnalisation étant donné le poids de l'affectif dans ce domaine. Les conséquences sont fortes : quelle identité professionnelle ? Quelle reconnaissance ?
Ensuite, l'ouvrage passe en revue les changements en cours. L'évolution de la société impose une mutation des métiers, les structures traditionnelles sont remises en cause.

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de l'Économie sociale
43, boulevard Diderot – BP 57 - 75560 Paris cedex 12 - tél. : 01 53 02 13 13 - fax : 01 53 02 13 14 - 3616 Unif - e-mail : infocom@uniformation.fr

Les auteurs indiquent des pistes possibles pour une nouvelle reconnaissance de ces métiers, qui passe aussi par une revalorisation des salaires et l'application de nouvelles stratégies de formation. Enfin, ils s'interrogent sur la place du féminin et du masculin dans les pratiques professionnelles pour déplorer, tant pour les praticiennes que pour les enfants accueillis, l'absence d'hommes dans les structures.

Au-delà de la problématique adoptée, "Les métiers de la petite enfance" contient de nombreuses informations et de nombreux témoignages (perception du métier, évolutions possibles, plaisirs et frustrations quotidiens) qui aident à mieux connaître ces métiers et celles qui les exercent. Au total, un ouvrage passionnant pour les étudiants, les employeurs, les formateurs et bien sûr les personnes concernées ! ■

Etienne le Campion

(1) CHAPLAIN, Didier-Luc – CUSTOS-LUCIDI, Marie-France – Les Métiers de la petite enfance. – Paris : Syros, 2001. (Alternatives sociales.)

Les certificats de compétences professionnelles (CCP) ont dorénavant une base juridique

Vous connaissez tous l'existence des CFP *(1)*, au moins sous le raccourci de "diplômes Afpa". Saviez-vous que le décret de novembre 1946 les instituant prévoyait que leurs conditions de délivrance ferait l'objet d'un arrêté ? Il n'aura fallu que 55 ans d'attente : il vient d'être publié *(2)*. Mieux encore, il crée les bases juridiques des CCP qui sont, à titre expérimental, accessibles par validation des acquis de l'expérience.

CFP

Les certificats de formation professionnelle sont délivrés par le DDTEFP *(3)* sur la base de décisions prises par un jury composé de professionnels du secteur d'activité concerné. Le CFP certifie que le titulaire maîtrise un ensemble de compétences professionnelles identifiées par commission professionnelle consultative du ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Les formations sont organisées par l'Afpa ou des centres de formation ayant fait l'objet d'un agrément.

Le CFP est accessible au terme d'un parcours comportant des modules de formation. Quand, à l'issue de la formation, le candidat a obtenu l'ensemble des modules, le jury prend la décision au vu des acquis démontrés par le candidat aux épreuves de validation des compétences professionnelles (EVCP).

Le candidat conserve le bénéfice des modules acquis pendant cinq ans.

CCP

Les titres conçus à partir d'un référentiel d'emploi, d'activité et de compétences peuvent être composés d'unités dénommées "certificats de compétences professionnelles". Ces derniers sont capitalisables pendant 5 ans en vue de l'acquisition du titre auquel ils sont liés.

Lorsque le candidat a obtenu la totalité des CCP, le jury lui délivre le CFP après un entretien destiné à s'assurer qu'il maîtrise bien l'ensemble des acquis attendus.

Des CCP peuvent être délivrés indépendamment de la totalité du titre mais la valeur de chaque CCP reste attachée au titre dont il est une composante.

Seuls sont concernés par cette validation de l'expérience professionnelle les CCP constitutifs des 28 titres signalés par la mention "expérimental" dans l'annexe de l'arrêté du 2 mars.

Le CFP « Assistant(e) de vie »

Parmi les titres de l'AFPA, le CFP "Assistant(e) de vie » peut s'obtenir par l'acquisition de CCP. Intervenant le 5 décembre 2000 lors d'un séminaire organisé par l'USGERES*(4)* , Mme Françoise Fandeur, ingénieur de formation de l'Afpa, a pu donner son éclairage. ■

"Le titre d'assistant de vie est découpé en 4 certificats de compétences professionnelles (...). L'obtention de ces 4 certificats conditionne l'accès au titre. Cependant, nous n'exigeons pas uniquement la simple addition de ces 4 certificats. (...) Un entretien avec un jury est mené afin de vérifier les compétences non validées dans le cadre des certificats."

"Dans la pratique, nous proposons aux candidats de se mettre en situation de travail. La durée d'observation est comprise entre 2 et 3 heures et nous leur demandons de réaliser les missions, soit en conditions réelles, soit en conditions approchées. Des comédiens jouent le rôle de la personne aidée. Le jury observe et décide si le candidat a bien acquis les compétences requises."

La certification du titre est assurée par le directeur départemental du travail et de la formation professionnelle. (...).Pour décider de la validation d'un certificat, c'est un jury paritaire qui tranche. Dans la majorité des cas, il s'agit d'un binôme composé d'un formateur Afpa (...) et d'un professionnel mandaté par le jury paritaire qui valide le certificat. (...) Le titre s'obtient toujours après entretien avec un jury paritaire."

Ce jury de professionnels est un élément important de la certification dans la mesure où il atteste paritairement de la reconnaissance des compétences" ■

Etienne le Campion

(1) CFP : certificat de formation professionnelle

(2) Arrêté du 2 mars 2001, publié au Journal officiel du 18 mars 2001

(3) DDTEFP : directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

(4) USGERES Union des syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de l'Économie sociale
43, boulevard Diderot – BP 57 - 75560 Paris cedex 12 - tél. : 01 53 02 13 13 - fax : 01 53 02 13 14 - 3616 Unif - e-mail : infocom@uniformation.fr

La formation en action

Contrat d'études prospectives (CEP) social et médico-social : état des lieux

Rappelons qu'un Contrat d'études prospectives est lancé dans le secteur social et médico-social depuis mai 2000 (cf. Uni*in*formation n°7). Le calendrier des opérations a été quelque peu bousculé, compte tenu des difficultés rencontrées durant la première phase. Cette étape dite « de cadrage » visait à une connaissance des personnels en poste et à une lecture, à travers les données statistiques disponibles, de la dynamique de la branche.

Le Credoc (Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie), à qui a été confiée la réalisation du CEP, s'est heurté à des données émanant de sources différentes, incompatibles et/ou incomplètes et aussi à la non-accessibilité de certaines sources officielles.

Cependant cette première phase a donné lieu à la rédaction d'un document présentant à partir de la définition du champ du CEP et des données disponibles pour le décrire, la dynamique de la branche, avec successivement une approche par établissements, par métiers et une dernière partie synthétique par secteurs d'activités.

Après la validation des premiers travaux par le comité de pilotage, un échantillon de 21 structures représentatives de l'ensemble du champ a été enquêtée autour des 3 thèmes structurant le CEP :

- **Les personnels en place,**
- **les modes d'organisation et de gestion des ressources humaines,**
- **la formation professionnelle.**

Cette démarche d'investigation (au sein de chaque établissement, les administrateurs, le directeur et les personnels d'encadrement, les personnels socio-éducatifs, les personnels des services généraux et administratifs ont été rencontrés) a permis d'élaborer une **typologie** permettant de faire apparaître comment se combinent et interagissent les « dynamiques » de la branche, dans l'organisation même des établissements.

A partir de cette typologie, un questionnaire qui vise à vérifier les hypothèses dégagées, est adressé début mai à 1000 établissements et service, adhérents d'Uniformation et de Promofaf.

Ce Contrat d'Etudes Prospectives revêt comme vous le savez une importance considérable : son objectif est bien de donner au secteur social et médico-social, à partir d'une approche des réalités des établissements, une visibilité des axes d'évolution des activités, d'évolution des emplois et des qualifications, et des priorités en matière de formation professionnelle.

Nous sommes conscients que remplir un tel questionnaire demande d'y consacrer un temps certain. Cependant, si vous en êtes destinataires, nous vous encourageons vivement à y répondre, car la qualité des travaux et la faibilité des résultats finaux sont aussi liées au taux de retour de ce questionnaire. ■

Annie Lelaure-Conseiller en formation

L'économie sociale ou entreprendre autrement ? une journée d'études et de réflexion organisée par l'Usgeres*

Cette manifestation s'est tenue le 24 avril dernier à Paris sous la forme d'une rencontre nationale sur le thème "Identités et pratiques d'employeurs dans l'économie sociale".

A travers débats et tables rondes, les participants ont pu échanger sur la notion de projet et son incidence sur l'exercice de la fonction employeur. Plus important sans doute, a été abordée aussi la structuration d'un patronat de l'économie sociale revendiquant sa participation à l'ensemble des instances nationales de négociation et de concertation. Rappelons que l'ensemble des associations, coopératives, mutuelles et syndicats emploient près d'1.700.000 salariés, le plus souvent dans le domaine en plein essor des services aux personnes et aux collectivités.

Avec la participation de Guy Hascoët, secrétaire d'Etat à l'Economie solidaire, d'Hugues Sibille, délégué interministériel à L'innovation sociale et à l'Economie sociale, les témoignages et discussions ont porté sur le projet au cœur des entreprises de personnes, la mobilisation des compétences autour de ce projet, les employeurs de l'économie sociale. Robert Baron, secrétaire général de l'Usgeres, a indiqué que valeur et appartenance étaient les bases des entreprises de personnes. Militants, bénévoles et professionnels travaillent ensemble sur fond de discussion et de débat permanent.

Gérard Descchryver, président de l'Usgeres, conclut quant à lui cette journée en annonçant que l'Usgeres a en projet de signer avec les cinq confédérations syndicales représentatives un accord national interprofessionnel de l'économie sociale. ■

Elc

*Contact : Union de syndicats et de groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale - 43 boulevard Diderot
75012 Paris
☎ 0143 41 71 72 - usgeres@wanadoo.fr

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de l'Économie sociale
43, boulevard Diderot – BP 57 - 75560 Paris cedex 12 - tél. : 01 53 02 13 13 - fax : 01 53 02 13 14 - 3616 Unif - e-mail : infocom@uniformation.fr

Midi-Pyrénées : les employés des maisons de retraite seront mieux qualifiés

Les salariés des maisons de retraite à but non lucratif de la région Midi-Pyrénées vont bénéficier d'un effort particulier de formation professionnelle continue. Un accord régional d'engagement de développement de la formation (EDDF) a en effet été signé en novembre par les services de l'Etat, le syndicat des œuvres privées (SOP) et Uniformation. Cet EDDF reçoit en plus une aide complémentaire de la part du Fonds social européen.

Vieillissement de la population

Les maisons de retraite sont aujourd'hui confrontées au contexte de vieillissement de la population et au désir de maintien à domicile qui amène les personnes âgées de plus en plus tard dans ces institutions. Conséquence : la moyenne d'âge des résidants s'est élevée et le nombre de personnes fortement dépendantes est en constante progression. Les nouvelles normes de qualité et de confort, la réforme de la tarification des établissements, entraînent une exigence de qualité supplémentaire. La formation des personnels doit aider à assurer ces missions.

Les faibles niveaux de qualification, les non diplômés, les salariés anciens seront les cibles privilégiées de cet EDDF. Ces publics sont majoritairement féminins, peu qualifiés, peu mobiles et peu familiarisés avec une démarche formation. Les personnes en contrat emploi solidarité, contrat emploi consolidé, contrats en alternance, en emplois jeunes, ne sont pas en revanche comprises dans cet EDDF. De même que les formations du personnel soignant et d'encadrement.

Chaque fois que cela s'avérera possible, sans que cela constitue pour autant l'objectif premier de la formation, l'accès à des diplômes ou titres reconnus sera favorisé. Les thèmes prioritaires sont : la personne âgée et sa prise en charge, les soins, la restauration, l'hygiène.

Pendant toute la durée de cet accord et pour la période pendant laquelle ils bénéficieront d'une aide, les établissements devront pouvoir justifier soit d'avoir élevé le niveau quantitatif ou qualitatif de leur effort de formation par rapport à la moyenne des trois dernières années, soit au minimum de l'avoir maintenu.

Uniformation sera chargé de la mise en œuvre des moyens nécessaires à l'information des établissements.

Et afin de simplifier les procédures de subventions aux entreprises, la gestion des fonds publics (EDDF) et communautaires (FSE) lui sera confiée.

La répartition entre fonds publics, communautaires et fonds privés s'établira de la manière suivante : 22% de financement privé, 38% de financement public (17% Etat et 21% Uniformation), 40% de financement communautaire. Un comité régional (composé des représentants de l'Etat, du SOP et des organisations syndicales de salariés) attribuera les aides après examen des dossiers. Uniformation en assurera le secrétariat.

1600 stagiaires

Le présent accord, conclu pour une durée de quatre ans, concernera un potentiel maximum de 1 600 stagiaires pour un volume estimé à 65 000 heures de formation. Le coût global de l'accord est estimé à 13 845 millions de francs. La participation de l'Etat est de l'ordre de 2,49 MF, celle des fonds communautaires atteint les 5,5 MF et Uniformation apportera une participation de 2,7 MF, le reste étant à la charge des établissements. Les coûts liés à la mise en œuvre des mesures d'accompagnement sont estimés à 1,3 MF. L'Etat y participera à hauteur de 50%. ■

Laurent Gérard
(*Entreprise & Carrières* n°569 du 27 mars)

Ouverture à Montreuil de la 5ème Boutique des associations de la région parisienne

«...**Avec la célébration du centenaire de la loi du 1er juillet 1901, il est rassurant de voir que la vie associative a visiblement encore de beaux jours devant elle. Ainsi, l'ouverture de la 5ème Boutique des associations le 4 avril à Montreuil (93) montre à quel point la vie associative, et ses acteurs, restent au cœur des préoccupations des citoyens.** Ce n'est pas un hasard si elle s'ouvre à Montreuil ... ». C'est en ces termes que M. Guy Bernard (président de la fédération des boutiques des associations) donnait le ton de cette inauguration.

Ce jeune réseau s'appuie principalement sur les compétences des Emplois-jeunes, qui sont les animateurs des différentes Maisons des associations (Paris 1er, Paris 13, Paris 14è et Paris 20è) *.

En véritables spécialistes de l'économie sociale, ils apportent un service aux associations locales en terme d'assistance :

- **administrative, comptable, sociale, juridique et fiscale,**

et en capacité de créations de liens avec les partenaires.

Par ailleurs, fort de son indépendance, le réseau a compris que son développement passera par la vie associative.

Déjà, son Président annonce l'ouverture de la prochaine Boutique dans le Val de Marne (94) ■

(*) **Renseignements** :
Agence centrale – 60 rue de la colonie – 75013 Paris
tél : 01 45 88 10 20 -fax : 01 45 88 50 32
www.associanet.com

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de l'Économie sociale
43, boulevard Diderot – BP 57 - 75560 Paris cedex 12 - tél. : 01 53 02 13 13 - fax : 01 53 02 13 14 - 3616 Unif - e-mail : infocom@uniformation.fr

Nominations

Suite au mini-remaniement ministériel, Paulette **GUINCHARD-KUNSTLER** prend le **secrétariat d'Etat aux Personnes âgées** auprès d'Elisabeth Guigou. Le portefeuille des **Handicapés** revient à Ségolène **ROYAL**, ministre déléguée à la Famille et à l'Enfance.

Jean-François **BERNARDIN** succède à Jean-Paul Noury à la présidence de l'**Acfci** (Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie).

Agenda

La date limite légale de dépôt des déclarations N°2842 (taxe d'apprentissage), 2483 ou 2486 (participation des employeurs au financement de la formation prof. cont.) est reportée du 30 avril au **23 mai 2001**.

Du 15 au 18 mai 2001 : Les Rendez-vous de l'Unat (Union nationale des associations de tourisme et de plein air) se tiendront à la Colle-sur-Loup (06).
@ www.unat.asso.fr

Du 16 au 18 mai 2001 : « Pour une politique des âges, une nouvelle cohésion sociale » : congrès européen 2001 organisé par l'Association des directeurs de maisons de retraite (*Venise – Italie*).
☎ 00 39 049 97 11 894

Du 7 au 9 juin 2001 : « Le capital social de l'avenir » 7è conférence européenne de l'économie sociale (Gävle – Suède).
@ www.socialeconomy2001.se

Documents

« **Guide financier des dirigeants d'associations** » par Bruno Bigourdan et Didier Tcherkachine . Outil se proposant de traiter et de démystifier l'ensemble des questions d'ordre financier qui peuvent se poser aux petites associations comme aux grandes.
Editions Juris, collection Juris associations, 247 pages, 260 francs.

« **Renouer le lien social** : liberté, égalité, association » de Roger Sue, professeur à l'université de Paris V. Réflexion politique sur ce que peut et doit être une société vraiment démocratique aujourd'hui, propulsée par l'esprit associatif.
éditions Odile Jacob, 254 pages, 2001, 145 francs.

« **Penser la qualité dans les institutions sanitaires et sociales** : sens, enjeux et méthodes » de Philippe Ducalet et Michel Laforcade. Une redécouverte de la qualité en tant que valeur fondatrice d'une institution ou d'un service.
Editions Seli-Arslan, septembre 2000, 272 pages.

A noter également le numéro 10.1 de mars 2000 de la revue « **Premières informations et premières synthèses »** de la **Dares** (Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques / ministère de l'Emploi et de la Solidarité) : « Le **contrat de qualification adulte** : le point de vue des employeurs ».

@ Web

Economie sociale
Espace thématique évolutif dédié à l'économie solidaire et sociale : portraits, interviews, initiatives, informations pratiques et pédagogiques.
www.place-publique.fr

Dépendance
Destiné aux personnes âgées dépendantes, ce site veut faciliter la vie et les échanges entre les personnes âgées à partir d'informations de qualité.
www.age-village.com

La prochaine réunion régionale d'Uniformation

se tiendra à **Arras le 15 mai 2001**, pour les adhérents de la région **Nord-Pas-de-Calais.**

Recherche de bureau…

Dans le cadre du renforcement de sa politique de service aux adhérents, Uniformation envisage d'implanter des conseillers en formation dans les villes suivantes :

Amiens, Besançon, Chalons-en-Champagne, Clermont-Ferrand, Montpellier, Nantes, Niort, Orléans, Strasbourg.
Pour chacune d'entre elles, nous recherchons un local d'une surface de 12 à 15 m2 , meublé ou non, avec possibilité d'y installer une ligne numéris et une ligne téléphonique. **Contact :** vlaunoy@uniformation.fr – 01 53 02 13 13

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de l'Économie sociale
43, boulevard Diderot – BP 57 - 75560 Paris cedex 12 - tél. : 01 53 02 13 13 - fax : 01 53 02 13 14 - 3616 Unif - e-mail : infocom@uniformation.fr