

Destinataire :

N° fax:



Uni/information

La lettre d'information des adhérents d'Uniformation

S
o
m
m
a
i
r
e

n° 10 - 18 juillet 2001	
p 1 6 QUESTIONS A...	
M. Massie (sec. général de la FFGolf)	p 1
p 3 ACTUALITE	
Colloque annuel de l'Addes - CEP social et médico-social : retour du questionnaire	p 3 p 4
p 4 QUESTIONS - REPONSES	
Accès au congé individuel de formation pour les emplois ville ?	p 4
p 5 QUOI DE NEUF A UNIF ?	
Réunion régionale d'adhérents à Strasbourg	p 5
Le point sur la collecte 2000	p 6
p 6 DIPLOMES ET QUALIFICATIONS	
Mon pote le DJ	p 6
Auxiliaire en gérontologie	p 7
Apprentissage	p 7



Directeur de la publication :
Gérard Deschryver

Rédaction : Manuelle Darnat –

Véronique Gault - Etienne Le Campion – Annie Lelaure – Brigitte Sanchez - 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** ■

La Présidence d'Uniformation tient à remercier les adhérents qui ont contribué à renforcer l'implantation de ses services dans les régions en mettant à notre disposition des locaux.

Si vous désirez recevoir ce bulletin d'information par e-mail, nous vous remercions de nous communiquer

. le n° de fax à supprimer de notre fichier :

.....

. votre adresse e-mail :

.....@.....

6 questions à...

Pierre Massie

secrétaire général de la Fédération Française de Golf (FFGolf)

Véritable phénomène de société, hier encore réservé à quelques uns, le golf progresse rapidement en France et touche de nouvelles couches de population. Le défi que s'est fixé la Fédération Française de golf, développer et encore développer.... attirer de nouveaux pratiquants, et faire que le "golf pour tous" devienne une réalité.

On n'a jamais autant parlé du golf. L'effet médiatique du grand joueur Tiger Woods, les retransmissions télévisuelles de compétitions, le temps loisirs dégagé par les 35 heures...tout contribue à le rendre populaire. Secteur adhérent à Uniformation, nous avons cherché à en savoir plus avec Pierre Massie, Secrétaire Général de la Fédération Française de Golf.

Uniformation : Pourriez-vous nous présenter en quelques chiffres ce secteur, sa composition ?

P. Massie : En l'espace de 10 ans le golf a connu un formidable développement. Le nombre de ses pratiquants a doublé pour atteindre 375.000 personnes, dont 300.000 licenciés, fin 2000.

Actuellement, nous comptons 550 structures golfiques, réparties sur l'ensemble du territoire. Elles réalisent un chiffre d'affaires de l'ordre de 3 milliards de francs par an. La typologie des golfs est variée, les principaux critères distinctifs sont : la taille : 9, 18, 27 trous et plus ; le mode de gestion : associatifs ou commerciaux ; l'origine des investissements : privés ou publics etc... On peut aussi ajouter la localisation : urbaine, rurale et touristique, ou encore la politique tarifaire. L'existence d'une association sportive gestionnaire ou non de son terrain est le point commun à tous les golfs. C'est d'ailleurs une condition incontournable pour qu'un golf soit reconnu et affilié à la Fédération Française de Golf. La mission de cette association est d'animer l'activité sportive orientée en priorité sur les jeunes : faire découvrir le golf aux

enfants des écoles et des lycées, accueillir, les initier, les perfectionner dans les écoles de golf, représenter le club dans les compétitions régionales et nationales.

Au-delà des associations sportives de golf, nous regroupons également les associations sportives d'entreprises qui participent de façon significative au développement du golf. Nous associons aussi tous les acteurs : organisations professionnelles, syndicats, structures gestionnaires ... qui jouent un rôle dans la vie du golf. Employeur important dans le monde du sport, le golf, par ses activités, concerne environ 6000 salariés. Cela couvre l'administration avec les directeurs, le personnel d'accueil et secrétariat, la maintenance des terrains avec les intendants de parcours et jardiniers, l'enseignement du golf avec les moniteurs et professeurs, et enfin le personnel de la restauration et même parfois de l'hôtellerie.

Uniformation : Quel est le rôle de la Fédération Française de Golf ?

P. Massie : La Fédération, par délégation du ministère de la Jeunesse et des Sports, gère et anime le sport golf. La Fédération a deux grandes missions : le sport de compétition et le développement de la pratique du golf. Pour le sport de compétition il s'agit d'identifier dans la masse des jeunes ceux qui .../...

... 6 Questions à (suite)

.../... ont un potentiel pour les prendre en charge. Il nous appartient de les perfectionner, les entraîner pour les conduire vers le plus haut niveau national et international amateur et professionnel. L'efficacité des actions qui sont menées dans ce domaine se traduit par les résultats individuels et ceux des équipes de France dans les grandes compétitions internationales. De ce point de vue, nous avons quelques raisons d'être fiers du palmarès sportif de ces quelques dernières années. Avec les moyens mis en œuvre, nous comptons bien poursuivre nos efforts.

En ce qui concerne le développement de la pratique du golf, l'évolution du nombre de pratiquants peut paraître satisfaisante. Avec 375.000 joueurs, le golf se situe au 4^e rang des sports les plus pratiqués en France. Nous avons clairement la volonté de mieux faire. Si la venue au golf des hommes et des femmes de plus de quarante ans est régulière, il n'en est pas de même des jeunes qui sont très sollicités par beaucoup d'autres sports. Il nous faut donc continuer, voire amplifier nos actions pour aller chercher les jeunes dans la ville, les écoles, les lycées et les universités, développer nos structures pour les accueillir et les intégrer dans les golfs. Parmi les nombreuses actions initiées par la Fédération, nous pouvons citer deux actions exemplaires : le "Golf Tour" qui est une structure itinérante pour faire découvrir le golf et le "Golf compact urbain" qui réunit toutes les conditions pour jouer au golf sur une petite surface et qui est accessible par les moyens de transport en commun.

Pour réaliser les objectifs qui sont consignés dans le « projet politique sur 4 ans » des 32 élus du comité directeur, la Fédération peut heureusement compter sur l'organisation structurée des Ligues régionales, des comités départementaux et des associations sportives des 550 golfs. Ce sont plus de 7000 bénévoles qui se dévouent pour relayer et mettre en œuvre la politique fédérale et optimiser les moyens de ses plans d'action.

Unifformation : *Comment s'organise la formation dans ce secteur ?*

P. Massie : Tout d'abord il convient de rendre hommage à ceux qui nous ont précédés. Voilà plus de 18 ans que ces derniers, impliqués dans l'ensemble des structures golffiques, ont compris l'importance de la formation dans la gestion des ressources humaines. Nous avons besoin de professionnels qualifiés pour gérer et animer nos 550 golfs. Nous devons offrir un dispositif de formation permettant à ces professionnels d'actualiser et de développer leurs compétences pour répondre aux besoins des employeurs du golf, mais aussi pour leur permettre de mieux conduire leur carrière.

Notre dispositif de formation est constitué de formations dites " initiales " toujours en alternance, le plus souvent financées en contrat

de qualification. A titre d'exemple, la formation des enseignants de golf est réalisée avec les CREPS de Montpellier, Bordeaux et Vichy et conduit au Brevet d'Etat d'Educateur Sportif (option golf). Par ailleurs, la formation d'assistant de gestion de l'IUT de Nîmes prépare au DUT Gestion des équipements sportifs et de loisirs (option golf). Enfin, plusieurs Lycées agricoles dont ceux de Dunkerque et Neuvic assurent la formation des

... « Toutes ces formations sont découpées en " unités de compétences capitalisables " pour permettre aux salariés en activité de se former à leur rythme, pour obtenir les mêmes diplômes qu'en formation initiale »....

personnels d'entretien de terrain de golf qui débouche sur le certificat de spécialisation de jardinier et au titre homologué d'intendant de parcs. Toutes ces formations sont découpées en " unités de compétences capitalisables " pour permettre aux salariés en activité de se former à leur rythme, pour obtenir les mêmes diplômes qu'en formation initiale.

En matière de formation professionnelle continue, dans notre catalogue édité 2 fois par an, on retrouve différents modules de formations initiales. Un

large éventail de formations vient compléter ces formations pour répondre aux attentes des salariés et des organisations professionnelles, et les besoins exprimés par les employeurs. Enfin, pour fournir une information au plus près des demandes, nous nous efforçons avec tous les acteurs concernés, de compléter, actualiser et moderniser notre offre de formation. Pour respecter le caractère saisonnier de nos activités, toutes les formations professionnelles initiales et continues sont concentrées sur la période de Novembre à Mars.

Avant 1998, la commission formation de la FFGolf réunissant des employeurs, des organisations professionnelles et des personnes qualifiées, définissait la politique de formation et élaborait les plans annuels correspondants. En 1998, la convention collective nationale du golf (CCNG) a été signée par les organisations représentatives des salariés et des employeurs. Elle s'est imposée à toutes les entreprises du golf après son extension par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, puis a entraîné la création de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) Depuis cette date, la CPNEF est l'organe officiel de concertation entre salariés et employeurs pour toutes les questions touchant l'emploi et la formation.

Unifformation : *Quel rôle joue la CPNEF ?*

P. Massie : Au sein de la CPNEF, nous réfléchissons et décidons des grandes orientations de la formation, c'est ainsi par exemple que nous avons choisi de rééquilibrer les formations pour favoriser celles du secteur administratif. Nous étudions et donnons notre avis sur tous les nouveaux projets de formation. Nous recherchons des solutions pour mieux comprendre la situation sociale et son évolution afin de décider en toute connaissance de cause. Dans ce but, nous étudions l'opportunité de réaliser une étude prospective qui pourrait être financée totalement ou partiellement par Unifformation. Nous restons vigilants quant à la bonne utilisation des fonds de la formation continue. Nous veillons au respect des règles de sélection des organismes de formation. La CPNEF assure un rôle politique et la FFGolf, reconnue comme " chef de file ", est responsable de sa mise en œuvre tout en étant force de proposition.

Unifformation : *Quel rôle doit jouer la formation dans le développement de la qualification des salariés du secteur ?*

P. Massie : Avec la Fédération, nous ne cessons d'encourager toutes les entreprises de notre secteur à considérer la formation comme un élément essentiel d'une bonne politique sociale. La formation contribue à l'adaptation et l'amélioration des performances dans l'emploi tenu. La formation permet l'actualisation et le développement des compétences soit à la demande de l'employeur pour remplir une fonction nouvelle ou enrichie qui trouvera sa traduction dans la grille des qualifications et des salaires, soit à la demande du salarié qui a un projet qu'il pourra réaliser dans ou à l'extérieur de l'entreprise. .../...

... 6 Questions à (suite)

.../...Toutes les formations initiales ou continues du catalogue ont vocation à être qualifiantes voire diplômantes lorsqu'elles ne le sont pas déjà.

Uniformalion : *Rencontrez-vous des problèmes pour recruter du personnel qualifié dans votre profession ?*

P. Massie : Nous rencontrons les problèmes de recrutement que connaissent périodiquement certaines professions. Actuellement, les clubs affirment éprouver des difficultés à recruter des enseignants qualifiés alors que persiste l'idée reçue selon laquelle cette profession connaîtrait le chômage. Dans le domaine de l'entretien des terrains de golf, nous constatons une rotation trop importante chez les jardiniers qui résulte, semble-t-il des sollicitations des gestionnaires d'espaces verts offrant des salaires supérieurs à ceux du golf.

Les employeurs du golf ont une grande capacité à gérer ces situations. Ils sont en général très attentifs à la gestion de leurs ressources humaines par la formation et la promotion de leurs employés, également par l'adaptation de leur politique salariale en fonction de la situation du marché de l'emploi. Par ailleurs la Fédération avec les partenaires sociaux veillent à former chaque année dans les 3 grands métiers, administration, enseignement et maintenance du terrain, les diplômés nécessaires pour satisfaire les besoins des entreprises du golf.

Uniformalion : *Quels sont vos projets majeurs pour les années qui viennent en matière de formation ?*

P. Massie : Dans un environnement qui évolue sans arrêt, à l'écoute de tous, nous essayons de recueillir les attentes et besoins qui sont émergents pour les prendre en compte dans nos projets d'adaptation ou de création de formations. Parmi ces projets, nous allons devoir les hiérarchiser et les planifier pour les réaliser d'ici 2005.

Notre priorité est la formation des bénévoles, dès 2002 nous proposerons des formations destinées aux dirigeants de Club, de Ligues et de comités départementaux, aux aides animateurs de club.

Pour les formations initiales et continues des salariés, nos principaux projets concernent : la formation au management moderne pour les directeurs de golf actuels et futurs, la création d'une formation pour le personnel d'accueil et de secrétariat, les formations de jardinier spécialisé fontainier ou mécanicien.

Enfin, la rénovation de toutes les formations des enseignants de golf en fonction des orientations du Ministère de la jeunesse et des sports.

En 2002 nous lancerons la première phase de cette vaste opération avec la formation au nouveau Brevet Professionnel de Moniteur de golf.

Si, à cela, nous ajoutons le maintien et la mise en œuvre des formations existantes, nous avons de la matière pour bien utiliser les quatre années qui viennent.

Pour l'année 2001, nous souhaitons nous engager dans la création d'un corps de bénévoles, formés à la fois pour faire de l'assistance d'enseignant et pour devenir des dirigeants plus professionnels. On constate que certains dirigeants n'ont pas reçu de formation adaptée, et ignorent les règles contraignantes de notre profession. Avec l'aide et le soutien technique des services d'Uniformalion, nous souhaitons engager une véritable réflexion sur la formation de ces bénévoles. C'est peut-être la zone la moins bien traitée dans notre système de formation. Nous explorons simultanément le cadre juridique possible et les moyens financiers mobilisables pour lancer sans attendre 2002 une série d'actions expérimentales. Si nous pouvons nous prévaloir d'expériences gagnantes, nous pourrions bénéficier plus facilement de la bienveillance des pouvoirs publics et de l'assistance extérieure sur le plan financier. Si elle se concrétise, cette expérience devrait donner lieu début 2002 à nombre d'opérations intéressantes dans les clubs. ■

Propos recueillis par Sylvain Zlizi

Actualité

Centenaire : le phénomène associatif passé au peigne fin lors du colloque de l'Addes*

Quel candidat potentiel à la présidence de la République écrivait récemment dans les colonnes du Monde "La loi de 1901 a été une avancée décisive pour les libertés" ? Jospin ? Chevènement ? Lipietz ? Aucun d'entre eux mais Alain Madelin ! Pourtant, tous auraient pu l'écrire.

Proclamée par l'Assemblée constituante en 1790, la liberté d'association, après de nombreuses remises en cause tout au long du 19^{ème} siècle, se voit consacrée par l'adoption de la loi du 1^{er} juillet 1901. Aujourd'hui, les associations sont plus vivantes et nécessaires que jamais : environ 880.000 recensées en France en 1999, représentant 20 millions de membres*, avec un budget de 308 milliards de francs et près de 1,2 million de salariés.

Dans ce contexte de célébration, le colloque de l'Addes "*l'Association : 100 ans d'existence, un progrès de la connaissance*" ne pouvait être que passionnant à la lecture du programme de cette journée du 7 juin :

- une mise en perspective historique et juridique des associations, par Colas Amblard,

- l'influence des ressources et financements publics sur la démographie associative, par Viviane Tchernogog,
- un modèle européen du secteur sans but lucratif ? par Edith Archambault, présidente de l'Addes.

...La régulation des activités économiques des associations doit passer par un système basé sur la reconnaissance d'utilité sociale...

Colas Amblard, dans son intervention, aborde le problème de la diversité des modes de fonctionnement des associations provoqué par leur entrée dans la sphère économique. Le développement de "monstres juridiques" tels que l'entreprise associative, ne

nécessite-il pas une adaptation de la loi 1901 ? La régulation des activités économiques des associations doit passer par un système basé sur la reconnaissance d'utilité sociale.

Viviane Tchernogog nous fournit de nombreuses données statistiques, essentielles pour toute personne s'intéressant au monde associatif.../...

.../... Actualités (suite)

Des idées reçues sont ainsi remises en cause : le plus grand nombre fonctionnent à partir de ressources privées et s'appuient sur le travail bénévole, les financements publics restant concentrés sur quelques associations aux profils bien précis. Les jeunes associations éprouvent de plus en plus de difficultés d'accès à ces financements d'origine publique.

Autres phénomènes observés : l'adhésion des associations à des réseaux qui constituent un des éléments forts de la diffusion de l'innovation et de l'information ; la distinction entre les associations gérant des équipements, les associations militantes et les associations de membres.

Quant à Edith Archambault, son exposé sur le secteur à but non-lucratif permet de déterminer l'existence de plusieurs modèles : un modèle américain et différents modèles européens. Le

secteur sans but lucratif américain se substitue à l'Etat-providence ; en Europe de l'Ouest, il le complète.

Parmi les divers modèles européens, on peut distinguer le modèle rhénan (ou corporatiste), le modèle scandinave (ou social-démocrate), le modèle méditerranéen. Avec une fois de plus une exception française puisqu'elle emprunte aux différentes variantes des modèles européens.

Après la remise, hélas à titre posthume, du prix Addes à Jean-François Merlet pour son travail de thèse*** consacré à la loi du 1^{er} juillet 1901, Liêm Hoang-Ngoc, représentant la mission interministérielle pour la célébration du Centenaire, achève les travaux de la journée en insistant sur la distinction entre le modèle américain évoqué plus haut et les différents modèles européens. L'association se caractérisant par la démocratie plus l'utilité sociale, constitue une alternative au modèle de gouvernance d'entreprise dominant actuellement. ■

Etienne Le Campion

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

***en 1996*

****« Une grande Loi de la III^e République, la loi du 1^{er} juillet 1901 »*

Rappel : CEP social et médico-social : retour du questionnaire

Les questionnaires adressés, dans le cadre du contrat d'études prospectives social et médico-social, à un échantillon d'adhérents sont arrivés dans les établissements et services sélectionnés.

Nous attirons à nouveau votre attention sur l'importance de leur **retour dans les plus brefs délais**.

La fiabilité des résultats obtenus dépend en effet du plus grand nombre de réponses reçues. C'est pourquoi nous nous permettons d'insister auprès des destinataires. **Il est encore temps** de le remplir et de le retourner au Credoc. ■

Annie Lelaure

Questions – réponses

Accès au congé individuel de formation pour les emplois ville ?

Question d'un adhérent
« Dans quelles conditions un salarié sous contrat emploi-ville peut-il avoir accès au congé individuel de formation ? »

Rappel sur les emplois ville

Il s'agit de contrats de travail à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel, conclus par une durée initiale de 12 mois et pouvant être renouvelés chaque année par avenant, dans la limite de 5 ans.

Prise en charge

L'Etat prend en charge la rémunération brute, les cotisations d'assurance chômage, les autres charges légales ou conventionnelles, à hauteur de 75% la première année, et de manière dégressive les années suivantes, ou à hauteur de 55% les 5 premières années.

Aides de l'Etat

Cette prise en charge s'effectue sur la base d'une durée maximale de 30 heures hebdomadaires et d'un salaire plafonné à 120% du Smic.

Public

Jeunes de 18 à 26 ans, en grande difficulté d'accès à l'emploi, qui ont achevé, au plus, un 2^{ème} cycle de l'enseignement général, technique ou professionnel.

Attention !

La possibilité de recourir à des emplois villes **est supprimée depuis le 1^{er} janvier 98**, toutefois les contrats conclus ou renouvelés avant le 31 décembre 97 peuvent aller à leur terme.

Il existe une possibilité de transformer le contrat emploi ville en contrat emploi jeune pour toutes les conventions signées tout au long de l'année 98 avec le préfet.

Réponse d'Unifomation

Après avis de la délégation à l'Emploi et la Formation professionnelle, à l'exception de leur non prise en compte dans le calcul des effectifs d'une entreprise pour la mise en place des instances représentatives du personnel et pour le calcul de la contribution FPC, les titulaires de contrats emplois villes bénéficient d'une situation analogue à celle des salariés de droit commun. Ils peuvent bénéficier des fonds attachés au financement de la formation destinés à tous les salariés de l'entreprise.

En conséquence, les titulaires d'un contrat emploi ville bénéficient du congé individuel de formation, au titre du CDD ou du CDI, dès lors qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté pour l'ouverture des droits. ■

Sylvain Zlizi

Quoi de neuf à Unif ?

Réunion régionale d'adhérents* à Strasbourg

C'est dans l'établissement d'un adhérent, André Weymer, gérant du golf de Plobsheim, que s'est tenue le 21 juin la réunion régionale Alsace. Gérard Deschryver, président d'Unifformation, a tenu à souligner devant une nombreuse assistance l'importance pour la présidence d'organiser ces rencontres avec les adhérents : « Elles constituent pour les partenaires politiques, chargés de défendre vos intérêts et de vous représenter, un lieu d'échanges et de confrontation d'opinions, où nous pouvons, grâce à vos remarques et vos suggestions, légitimer la mise en œuvre des décisions prises ».

L'engagement des partenaires sociaux

En matinée, Danielle Defortescu, vice-présidente, a souhaité rappeler combien les diverses instances politiques d'Unifformation sont attachées à la nécessité d'élever le niveau de qualification des salariés des entreprises de l'économie sociale, notamment dans le secteur médico-social et dans celui de l'animation socioculturelle : « L'impact des 35 h a généré des recrutements en nombre, qui ne sont pas sans conséquence sur l'organisation du travail dans nos structures, ni sur le renouvellement de la pyramide des âges et les prochains départs à la retraite. Plus que jamais dans ce contexte, la formation doit jouer pleinement son rôle. »

Pour la présidence, Unifformation est un OPCA multibranches qui, tout en affirmant son positionnement et sa légitimité dans le secteur de l'économie sociale, doit afficher la richesse de sa diversité, dans le respect de l'identité de chacune de ses composantes.

Danielle Defortescu a souligné l'importance des chantiers sur lesquels les partenaires sociaux d'Unifformation se sont engagés techniquement et financièrement. Parmi eux, les emplois jeunes et la lutte contre l'illettrisme constituent des axes prioritaires. « Nous restons très attachés à la transversalité de notre action, toutefois il faut rappeler à nos structures adhérentes que seules nos valeurs solidaires et une véritable politique de mutualisation des fonds auront permis ces efforts et notre engagement » a-t-elle déclaré.

L'allégement des procédures et des délais

Pour Gérard Deschryver, il convient de renforcer le service à l'adhérent, en augmentant le nombre de nos conseillers sur le terrain. A cette occasion il a lancé un appel à candidatures, concernant le recrutement du conseiller en formation pour la région Alsace. Selon lui, la qualité des échanges avec les adhérents nécessite une présence régionale d'un conseiller issu lui-même de la région, disposant de la connaissance des partenaires et des réseaux, mais aussi d'une sensibilité sur les pratiques des adhérents locaux.

S'agissant de la qualité du service rendu, les questions des participants ont principalement tourné autour d'un allégement des procédures et d'une simplification des démarches administratives. C'est ainsi que la qualité d'écoute et la longueur du traitement des demandes de congé individuel de formation ont été mises en cause. Le traitement des réponses actuellement effectué par un répondeur téléphonique automatique n'est pas jugé pertinent. La présidence et la direction

d'Unifformation en la personne de son directeur général Janine Héry se sont engagés à remédier rapidement à cette situation. Par ailleurs, le

...«Nous travaillons sur de l'humain, on crée du lien social, on doit passer en revue ces méthodes d'accompagnement, pour ne pas accroître la fracture entre les individus»...

décalage d'obtention d'une prise en charge d'un Cif, bien que ramené aujourd'hui de 33 à 18 mois, reste encore trop long. Il convient pour Unifformation de développer sa politique de recherche de cofinancement régional de ce dispositif.

Janine Héry a attiré l'attention des participants sur le sujet délicat du passage à l'Euro. Actuellement 40% des demandes de remboursement et des factures parviennent pour traitement à

Unifformation entre le 1^{er} et le 31 janvier : il serait souhaitable que les adhérents adressent un maximum de ces documents avant la fin du mois d'octobre, pour faciliter leur traitement en francs.

La formation ouverte à distance

L'après-midi Arnaud Coulon, du cabinet Algora, est intervenu sur le thème de la formation ouverte à distance (FOAD). Couramment désignée par les termes *formation on line, e-formation ou e-learning*, elle regroupe ces modes d'apprentissages alliant les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC). Malgré des chiffres souvent fantaisistes avancés par certains experts, un marketing offensif des prestataires de formation, l'absence volontaire d'une définition du champ couvert par ces termes, ce phénomène tend à se développer avec le formidable essor de l'internet.

Toutefois, des arguments tels que la diversité des outils, la souplesse d'utilisation permettant l'individualisation des apprentissages, le choix des rythmes, les économies d'échelle engendrées, l'organisation de la formation en masse,... ne font pas obstacle à la grande question de l'autonomie des individus dans un dispositif d'apprentissage. En effet, ces derniers sont-ils encore en capacité de négocier ou de déterminer des contenus de formation qui leurs sont adaptés ? Rien n'est moins sûr ! L'autonomie de l'apprenant dépend du contexte, il est indispensable de l'accompagner. Cette démarche ne peut se faire que par la médiation humaine et pas simplement technologique.

Certains dans la salle se sont interrogés sur l'utilité et la pertinence de ces NTIC appliquées au secteur de l'économie sociale, qui tend à privilégier le lien social et les compétences comportementales.

«Nous travaillons sur de l'humain, on crée du lien social, on doit passer en revue ces méthodes d'accompagnement, pour ne pas accroître la fracture entre les individus» : de telles remarques nous montrent la nécessité de réfléchir en amont à la construction des situations d'apprentissage, pour se retrouver dans une logique non pas de substitution mais de complémentarité des outils à mettre en œuvre.

Il est évident que l'outil ou la méthode pédagogique miracle n'existe pas. Toutefois l'enjeu de la FOAD aura eu le mérite de permettre à l'ensemble de la communauté des acteurs de la formation de revenir sur la question essentielle de ce que doit être une situation d'apprentissage. Tout est loin d'être clair. Du côté de la Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle (DGEFP), on nous promet depuis des mois une circulaire qui devrait nous permettre à terme de mieux préciser le cadre et les conditions de prise en charge des actions de formation reposant sur ces nouveaux outils. ■

Sylvain Zlizi

*voir dans notre rubrique Agenda vos prochains rendez-vous régionaux

... Quoi de neuf à Unif ?... (suite)

Le point sur la collecte 2000

Une collecte à la hausse, avec des chiffres en progression.

On constate une amélioration globale sur la collecte 2000 d'environ 6% tous volets confondus. Toutefois, sur les volets **Plan**, plus de 10 salariés, et moins de 10 salariés, on enregistre une nette augmentation de 7%. En revanche le dispositif **Congés individuels de formation** progresse seulement de 4% pour les salariés en CDI, contre 6% pour les salariés en CDD. L'**Alternance**, avec 4% d'augmentation, reste stable. ■

	Plan (entreprises 10 salariés et plus)	Plan (entreprises moins de 10 salariés)	Alternance	CIF CDI	CIF CDD
Collecte 1999	630 MF	328 MF	120 MF	83.5 MF	42.5 MF
Collecte 2000	669 MF	352 MF	125 MF	87 MF	45 MF

Manuelle Darnat

Diplômes et qualifications

Mon pote le DJ !

Depuis l'explosion techno des années 89-90, le disc-jockey n'est plus cet être falot tentant désespérément de donner un semblant d'air de fête au mariage de votre lointain cousin, mais une star, voire un super-héros. Avec le succès planétaire de la french touch (Daft Punk, Stardust, Air, etc.), la France est même à la pointe du mouvement. Si le talent est inné, la technique est à acquérir. On ne s'improvise pas DJ sans une phase d'apprentissage, jusqu'à présent souvent « sur le tas ». Effet mode ou réponse à un réel besoin, des formations spécifiques apparaissent ici et là. Un exemple :

La formation d'animateur musical et scénique de l'UCPA

L'objectif est de former et diplômer des jeunes aux métiers de l'animation musicale et scénique (disc-jockey, light-jockey, vidéo-jockey, sound-designer, animateur radio) par la voie de la formation continue, du contrat de qualification ou de l'apprentissage. Et pour ce faire, il est important de développer les compétences techniques et d'animation, la créativité et les liens professionnels en créant une synergie entre la formation et les employeurs.

Développer ses compétences

- musique, lumière et vidéo,
- études des courants musicaux et de leurs standards,
- connaissance du monde de la nuit,
- législation spécifique à cette profession,
- informatique et nouvelles technologies,
- technique DJ, LJ et VJ,
- animation,
- organisation d'événements,
- formation générale et développement personnel.

avec des moyens sophistiqués

- 500 m2 au cœur de Lyon,
- 6 cabines DJ, un dance-floor complet,
- 1 régie vidéo (montage et diffusion),
- 1 salle informatique pour le son, l'image et le Web.

tout en favorisant les contacts

- les échanges professionnels, artistiques et culturels,
- les relations avec les professionnels, les producteurs et les maisons de disques,
- la compréhension des besoins professionnels et de la législation,
- la découverte et la mise en avant de nouveaux talents.

La formation "animateur musical et scénique" est basée sur la notion de modularité et d'individualisation. Elle peut conduire au titre "Animateur musical et scénique" de niveau IV (homologué par l'arrêté du 5/7/2001 – JO du 14/7/2001). Il est possible aussi d'obtenir un Beatep "activités culturelles et d'expression" option "animation musicale et scénique". La formation peut être suivie en contrat d'apprentissage ou de qualification. Le contenu de chaque module peut faire l'objet d'un stage du plan de formation.

L'organisation du cursus se fait selon 9 modules :

- Connaissance du matériel : 63 h
- Mise en oeuvre du matériel : 63 h
- La technique : (mixage, programmation, etc.) : 154 h
- Développement personnel (pour mieux maîtriser sa relation à l'autre) : 56 h
- Animation (y compris gestion du public et utilisation de la voix) : 56 h
- La lumière (ambiance scénique, régie lumière, etc.) : 77 h
- La vidéo (notamment montage) : 56 h
- Culture générale (notamment anglais, droit, responsabilités civiles, pénales et contractuelles) : 49 h
- Conception et organisation d'événements : 77 h

grâce à la mise en œuvre d'une formation modulaire et individualisée pour

- respecter les rythmes de l'apprentissage ou des besoins de l'alternance,
- optimiser le rendement formatif,
- immerger les jeunes dans la réalité professionnelle.

aboutir à un plan d'action

- démarrage d'un premier centre à Lyon avec le concours de la région Rhône-Alpes,
- mise en route de la formation : 10 septembre 2001,
- promotion du diplôme auprès des professionnels,
- implantation d'un centre en Ile-de-France,
- développement d'un fichier de compétences sur le Web.

qui permettra le succès

- d'un centre de formation régional performant,
- d'un diplôme national de niveau IV,
- d'une filière débouchant véritablement vers l'emploi. ■

Etienne le Campion
Contacts : UCPA pôle sud-est

rue condorcet -69120 VAULX-EN-VELIN

☎ 04 37 45 11 70 / 79-fax 04 78 79 11 35

e-mail : institut-developpement@ucpa.asso.fr

...Diplômes et qualifications (suite)

Apprentissage : éducateur spécialisé et moniteur éducateur

Treize centres de formation d'apprentis (CFA) se sont ouverts à l'automne 2000 pour ces deux filières* dans différentes régions. D'autres s'ouvrent dès la rentrée de septembre. Rappelons que ce dispositif expérimental de formation concerne tous les employeurs entrant dans le champ de l'Unifed**

et cotisant auprès d'Unifformation ou de Promofaf au titre de la formation en alternance. Pour toutes informations, contactez votre conseiller régional. ■

* *Unifformation n°7 du 30/11/2000.*
** *Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social.*

Annie Lelaure

Auxiliaire en gérontologie : vers la reconnaissance d'un nouveau métier ?

Ici elles sont « auxiliaires en gérontologie », là « agent de convivialité », ailleurs « agent d'accompagnement des personnes âgées ». **Signe de reconnaissance : elles sont jeunes et en ont « épousé » le statut (emploi jeune). Leur mission : être au quotidien proche de la personne âgée pour bien connaître ses besoins et définir les moyens à mettre en œuvre pour y répondre. La stimuler pour qu'elle ne perde pas l'envie de faire, de dire, d'être. Leur limite : à ce jour, dans les conventions collectives du secteur sanitaire, social et médico-social, le métier n'existe pas et la qualification correspondante non plus. Leur espoir : obtenir d'ici peu une reconnaissance au plan national comme des professionnelles ayant toute leur raison d'être au sein des institutions accueillant des personnes âgées.**

Un peu partout des initiatives d'employeurs ont fleuri, permettant le recrutement de jeunes dont l'objet est de favoriser le lien avec la personne âgée. Beaucoup ont réfléchi sur le sens qu'ils allaient pouvoir donner à cette nouvelle activité, et la place qu'ils pouvaient accorder à ces jeunes dans les équipes existantes. Voici des nouvelles recrutées à qui on demande de prendre du temps pour parler avec la personne âgée, pour rire et se promener avec elle. Un travail çà ? Pendant que les collègues nettoient, soignent, elles papotent ! Allons, est-ce sérieux ?... Pour ménager le climat social, certains employeurs leur confient quand même un minimum de travail « productif » à réaliser. Elles font un peu de ménage ou de service en salle.

Une formation adaptée...

Afin que ces jeunes puissent mener à bien leur mission, il a fallu imaginer une formation adaptée. Une formation qui leur apporte une connaissance approfondie de la personne âgée, du vieillissement, des maladies liées à l'âge. Une formation qui leur permette de savoir observer, évaluer et suivre l'évolution des besoins et des capacités de la personne. Une formation pour communiquer de façon adaptée avec la personne âgée, et travailler avec l'équipe pluridisciplinaire pour échanger les informations et contribuer ensemble au bien être du résident.

En Dordogne, la formation a été « cousue main » par le cabinet d'ingénierie 3IE et adaptée à chaque fois que nécessaire à la demande des employeurs initiateurs du projet et des stagiaires qui vivent en alternance leur situation professionnelle et la formation.

Depuis deux ans cette expérimentation, appuyée par Unifformation et le Conseil régional sur le plan pédagogique et financier, est suivie par la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale, qui l'encourage.

Un travail de mise en forme d'un référentiel métier et d'un référentiel formation a été réalisé localement.

...et reconnue

Lors de sa réunion de février dernier, la CPNE affirmait à nos employeurs que la formation « auxiliaire en

gérontologie » (référéncée animation-quotidien-vie sociale) était en bonne voie de reconnaissance au niveau V. Si cette reconnaissance était confirmée par les organisations

... Afin que ces jeunes puissent mener à bien leur mission, il a fallu imaginer une formation adaptée...

syndicales de salariés et validée par la direction de l'Action sociale, elle devrait permettre aux partenaires sociaux d'ouvrir la négociation pour une classification dans les champs conventionnels.

C'est fait : les négociations seront entamées dès le mois de septembre. C'est ce qui a été déclaré le 20 juin dernier à Bergerac, où se trouvaient réunis tous les partenaires de cette expérimentation : les maisons de retraite, les jeunes, l'organisme de formation 3IE, les tuteurs, la DDTEFP, le Conseil général, le Conseil régional, l'agence locale pour l'emploi, Unifformation et les représentants de la CPNE (Mr Tronche et Mme Léculée.) **Le référentiel de formation conçu localement est désormais reconnu en l'état, au niveau V, par la branche sanitaire, sociale et médico-sociale.** La CPNE souhaite la duplication de cette action un peu partout en France. Ce cursus de formation ne donnera pas lieu à un diplôme, la CPNE ne souhaitant pas multiplier les qualifications. Cependant, au terme de ce cursus de 570 heures, les stagiaires pourront se présenter au diplôme d'aide médico-psychologique ou d'aide soignant, après un léger complément de formation. La passerelle avec le diplôme d'AMP est déjà créée à Bergerac, celle relative au diplôme professionnel d'aide soignant est en réflexion.

Le geste de Mr Tronche et de Mme Léculée de remettre en main propre les attestations de fin de formation aux jeunes auxiliaires en gérontologie, et de leur communiquer la mention accordée par le jury, symbolisait ce 20 juin la reconnaissance de cette formation et du travail effectué depuis deux ans, non seulement par ces jeunes mais aussi par les partenaires qui ont soutenu ce projet. ■

Brigitte Sanchez - Conseiller en formation
Tél 05.56.51.66.49 - fax 05.56.44.43.47
unifbordeaux@unifformation.fr

Nominations



Claude **FONROJET**, ancien délégué interministériel à l'Innovation sociale et à l'Economie sociale, prend, à la suite de Robert Bouquin, la présidence de l'**Union nationale des associations de sauvegarde de l'enfance, de l'adolescence et des adultes**.

Régis **DEVOLDERE** a été réélu à la présidence de l'Union nationale des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales (**Unapei**). ■

Agenda



Du 5 au 7 septembre 2001 :
8^{ème} université d'été de la formation professionnelle continue : « Entreprises et formations : sortie de crise et dynamiques des territoires » organisée par la Maison de la promotion sociale (**MPS**), sous le patronage du ministère de l'Emploi et de la Solidarité. ■

(*Artigues-près-Bordeaux – 33*).

☎ 05 56 77 33 07

Du 26 au 28 septembre 2001 :
« S'associer : missions possibles ! »
« Les associations loi de 1901 sont-elles toujours adaptées pour la gestion des établissements sociaux et médico-sociaux ? » 30^{èmes} journées d'étude organisées par l'**ADC-ENSP**. ■

(*Rennes – 35*).

☎ 02 40 34 40 35

Les 18 et 19 octobre 2001 :
« Patients, soignants et système de santé : crise, mutation, transformation ? Quels enjeux pour la formation permanente ? » colloque organisé par le Grieps, à l'occasion de ses 25 ans. ■
(*Lyon 69006-Palais des congrès*).

☎ 04 72 66 20 40

Documents



« **La nouvelle économie sociale : efficacité, solidarité, démocratie** »

débats en cours, bénévoles, Europe, partenariats : appel à la mobilisation des intelligences pour mettre en œuvre cette nouvelle économie sociale et solidaire. Sous la direction de Christophe Fourel, avec Edith Arnoult-Brill, Jean-Louis Laville, Jean-Christophe Le Duigou, Alain Lipietz, Hugues Sibille. Préface de Lionel Jospin. ■

Editions Syros, 122 p, 65 F, en vente en librairie

« **Les conventions collectives : le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif** » Il y est question de l'agrément des CCN, de la branche de l'aide à domicile et du pôle d'activité représenté par l'Unifed. Supplément au n° 2219 d'Actualités sociales hebdomadaires du 15 juin 2001. ■

74 p, 80 francs, disponible auprès des ASH :

☎ 01 41 29 76 23.

« **Tout savoir pour e-former : de la loi de 1971 au e-learning** »

de Christophe Parmentier et Fouad Arfaoui, ce livre fait le point sur la formation avec le passage aux 35 heures, la logique compétence, l'évolution de la formation à distance, etc. ■

Editions d'Organisation, 220 p, en vente en librairie.

Web @

Unifed

L'Union nationale des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social vient d'ouvrir son site. On y trouve, notamment, des éléments sur l'histoire, les missions, l'organisation et les membres de l'Unifed, ainsi que des données sur l'emploi dans la branche. ■

www.unifed.fr

Commerce solidaire

Vente en ligne de produits émanant de nombreux établissements de travail adapté (CAT, ateliers protégés). Site créé à l'initiative de l'Aapai (Association angevine de parents d'adultes inadaptés), l'Ista (Insertion sociale par le travail adapté) et Echoppe (Echanges pour l'organisation et la promotion des petits entrepreneurs). Initiative soutenue par le secrétariat d'Etat à l'Economie solidaire. ■

www.commerce-solidaire.com

Code de la mutualité

Le texte intégral du nouveau Code de la mutualité est disponible en format texte sur le site de la Mutualité française. ■

www.mutualite.com

En bref 

SMIC au 1^{er} juillet 2001

Taux horaire

43,72 F ou 6,67 € (contre 42,02 F au 1^{er} juillet 2000, soit une augmentation de 4,05%).

Rémunération mensuelle brute

6631,01 F (pour 151,67 heures, sur la base hebdomadaire de 35 heures pour les entreprises de plus de 20 salariés).

7388,68 F (pour 169 heures, sur la base hebdomadaire de 39 heures pour les entreprises de 20 salariés et moins jusqu'au 31/12/01).

Incidences sur la formation

Contrat de qualification

	Avant 18 ans		18-20 ans
1 ^{ère} année	2216,60 F (30%)	3694,34 F (50%)	4802,64 F (65%) (1)
2 ^{ème} année	3324,91 F (45%)	4433,21 F (60%)	5541,51 F (75%) (1)

(1) : % du minimum conventionnel si plus élevé

Contrat d'orientation

16-17 ans	18-20 ans	21 ans et plus
2213,60 F (30%)	3694,34 F (50%)	4802,64 F (65%)

L'Assemblée nationale a approuvé la création d'un **nouveau statut coopératif** : les **Scic** (Sociétés coopératives d'intérêt collectif). Elles permettront de « mutualiser les moyens de plusieurs entreprises au niveau régional », instituant un partenariat entre usagers, bénévoles, salariés et financeurs.

Euro à domicile

Trois programmes de formation à l'Euro, en direction des personnes âgées, sont initiés par le gouvernement. Parmi eux : « **L'Euro et l'aide à domicile** ». Il s'adresse aux responsables de secteur qui deviendront ainsi formateurs des aides à domicile, lequel(le)s seront alors en mesure d'accompagner les personnes âgées dans ce grand

changement. La formation se déroulera sur deux jours et sera mise en place dans chaque région. Le programme et le matériel pédagogique ont été conçus par l'Institut national pour la retraite active (INRAC).

Les administrateurs de la section Sanitaire et sociale d'Uniformalion ont dégagé une enveloppe financière spécifique

pour répondre aux besoins de l'Aide à domicile dans ce domaine. Les associations qui souhaiteraient que leurs responsables de secteur suivent cette formation peuvent formuler une demande de prise en charge auprès de nos équipes régionales. ■

Annie Lelaure

Calcul des effectifs

Pour les employeurs occupant des salariés à temps incomplet ou d'une manière intermittente ou travaillant à domicile : assujettissement au taux de participation applicable aux entreprises de 10 salariés et plus (1,5%) : pour être assujettis à ce taux, ces employeurs doivent, outre le fait d'occuper au moins 10 salariés, verser des salaires d'un montant total au moins égal à 10 fois le smic mensuel multiplié par 12 (soit 120 fois le smic mensuel, celui-ci étant entendu ici comme 200 fois le smic horaire). Ainsi, pour 2001, elle est égale à 992 880 F.

Minimum garanti

Taux horaire

19,11 F ou 2,91 € (contre 18,70 F depuis le 1^{er} juillet 2000, soit une augmentation de 2,2%).

Incidences sur la formation

Les dépenses d'hébergement sont admises au titre de la participation des employeurs dans la limite journalière de 6 fois le MG par stagiaire.

Soit depuis le 1^{er} juillet 2001 :

19,11 F x 5 = 95,55 F. ■

Véronique Gault

Le chiffre du mois

Fin 2001, **42 500 emplois-jeunes** auront été créés dans le champ du sport ou de la jeunesse et de l'éducation populaire

Calendrier des prochaines réunions régionales d'adhérents d'Uniformalion

11 septembre : Perpignan 9 octobre : Marseille
13 septembre : Annecy 25 octobre : Mont-de-Marsan
25 septembre : Orléans 4 décembre : Seine-et-Marne ■

