

**Destinataire :**

**N° fax:**



# Uni*in*formation

La lettre d'information des adhérents d'Uniformation

S  
o  
m  
m  
a  
i  
r  
e

<b>n° 12 - janvier 2002</b>	
<b>p 1   4 QUESTIONS A...</b>	<b>p 1</b>
Annie Bertelle, de la fédération Santé Action sociale CGT	<b>p 1</b>
<b>p 3   ACTUALITE</b>	
Le « champ des siren »	<b>p 3</b>
Juste une mise au point : l'analyse de Bernard Liétard sur la réforme de la FPC	<b>p 4</b>
L'éco. sociale face à la mondialisation	<b>p 5</b>
Syndicats d'employeurs : une nouvelle organisation rejoint l'Usgeres	<b>p 5</b>
<b>p 5   QUOI DE NEUF A UNIF ?</b>	
Le contrat d'études prospectives social et médico-social : état des lieux	<b>p 6</b>
Le développement de la formation à l'Ile de la Réunion	<b>p 5</b>
<b>p 7   LA FORMATION EN ACTIONS</b>	
Pro dans une asso ? un défaut ?	<b>p 7</b>
<b>p 9   VOIR, SAVOIR, LIRE</b>	



**Directeur de la publication :**

Gérard Deschryver

**Rédaction :** Manuelle Darnat -

Véronique Gault - Etienne Le Campion - 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** ■

**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**

**vos adresse e-mail :**

*merci de libeller votre adresse e-mail très précisément et très lisiblement*

## 4 questions à...

Annie Bertelle \*

de la fédération Santé Action sociale CGT.

**Le malaise ressenti depuis plusieurs mois par les professionnels de la santé nous interpelle. Au problème de la pénurie du personnel vient s'ajouter le phénomène de la déqualification. La maîtrise des dépenses doit-elle encore peser sur le nombre de personnes formées ? Des questions qui nous touchent en qualité de citoyens et d'usagers.**

Uniformation : **Comment expliquez-vous actuellement ce mouvement de « grogne » qui agite le milieu médical et en particulier celui des infirmières ?**

Annie Bertelle : Il s'explique essentiellement par une dégradation notable des conditions de travail, liée à une augmentation des charges de travail. Les professionnels ne disposent pas des moyens qui leur permettraient d'exercer pleinement leur métier, d'atteindre les objectifs ambitieux qui lui restitueraient son sens, avec un rôle relationnel important. Le manque d'effectifs qualifiés disponibles en est l'une des causes : la politique de numérisation closus fait qu'aujourd'hui ces effectifs ne suffisent pas à compenser la réduction du temps de travail et les départs massifs en retraite.

Les conditions d'exercice font hésiter les jeunes que par ailleurs l'humanitaire et ces professions attirent. Pour susciter les vocations, il faut rendre des conditions de travail et un contenu du travail intéressants. Et compatibles avec une vie familiale et sociale normale, en n'oubliant pas que les femmes représentent en moyenne 80% du personnel dans des professions comme infirmières et aides-soignants, un peu moins chez les éducateurs.

Aujourd'hui, si on choisit une profession plus technique ou plus masculine, on a des conditions de travail et des rémunérations bien souvent meilleures.

Nous préconisons donc également de revoir de façon offensive la reconnaissance des qualifications par des salaires motivants, notamment les salaires de départ.

Si cela continue à se dégrader, soit nous serons confrontés à une diminution de l'offre avec des restructurations draconiennes pouvant poser de gros problèmes de réponse aux besoins de la population, soit nous allons vers une déqualification extrêmement importante des professions dans le secteur de la santé et de l'action sociale.

Uniformation : **Comment pensez-vous que des organismes comme le nôtre peuvent apporter une réponse à ce phénomène de déqualification ?**

Annie Bertelle : Vous pouvez organiser la promotion, la formation d'un certain nombre de jeunes qui sont actuellement dans le monde du travail, en contrat de qualification ou en emploi jeune et qui n'auraient pas la possibilité de se qualifier comme ils le souhaitent s'il n'avaient pas d'organisme pour prendre en charge les frais et l'organisation de leur formation.

Mais se pose aussi le problème de la prise en charge des formations longues dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou du congé individuel de formation. Le CIF est limité à un an ou 1200 heures, alors qu'une formation comme celle d'infirmière dure trois ans.

.../...

**4 questions à ... (suite)**

.../... Il y a une incohérence de la part des pouvoirs publics à ne pas prévoir aujourd'hui un financement sur trois ans qui permette aux salariés d'aller jusqu'au bout de leur diplôme. Les jeunes mères de famille, nombreuses à représenter des familles monoparentales, ne peuvent pas s'engager à l'aveuglette sur une formation de trois ans si on ne leur garantit qu'un an de financement.

Malgré tout ce qu'on peut penser, les fonds de la formation restent dans la conception du patronat et de l'Etat majoritairement consacrés à l'adaptation au poste de travail et des formations à caractère de management. Elles sont aussi nécessaires quelquefois mais elles ne constituent pas forcément la priorité aujourd'hui de ce qu'il semble qu'on ait besoin de faire : donner un diplôme et une réelle qualification professionnelle.

**Uniformalion : *Interpellez-vous les pouvoirs publics sur la nécessité, en dehors des dispositifs, d'un système de cofinancement ?***

**Annie Bertelle :** La première interpellation que nous avons faite, c'est pour desserrer les numéros closus dans les écoles. Nous avons abouti à une augmentation de 8.000 places par an dans les écoles d'infirmières. Chez les éducateurs spécialisés, où il y a un gros problème de « faisant fonction », nous avons également obtenu des résultats. Mais il y a ensuite en effet les questions de cadre réglementaire qui doivent évoluer, pour la prise en compte de ces formations longues, débouchant sur un diplôme dont la société a besoin, et toutes les questions de financement. Chacun de son côté cherche à compléter ses disponibilités financières par des fonds européens, des fonds de conseils régionaux, etc., en essayant de tirer la couverture. La cohérence de la politique de formation des professionnels est insuffisante au regard des besoins, qui sont considérables. On a énormément de jeunes aides-soignants qui souhaitent devenir infirmiers, ce seront d'excellents infirmiers, il faut seulement qu'on leur donne les moyens de poursuivre leurs

études. On a énormément d'agents de services, de personnes qui sont rentrées dans nos établissements, par exemple aux cuisines, et qui souhaitent intégrer la filière et pourraient être aides-soignants... Il faut s'en donner les moyens, et c'est pour cela que notre fédération a avancé l'idée d'un plan urgence emploi-formation.

**Uniformalion : *Pensez-vous avoir rencontré auprès des pouvoirs publics une réelle prise de conscience du problème de la qualification ? Comment voyez-vous l'avenir ?***

**Annie Bertelle :** C'est très ambigu. Il y a d'une part un discours, où on nous dit qu'il faut qualifier, respecter les qualifications, et d'autre part des actes où on n'a de cesse de maîtriser les dépenses et donc de peser sur le nombre de professionnels formés. On a l'impression que les mesures concrètes ne succèdent pas dans les faits aux discours, concernant entre autres des travaux des pouvoirs publics sur les démographies, sur le suivi des emplois dans ce secteur... Ce qui donne des politiques désordonnées, avec des flux de formation inégaux.

L'avenir je le vois très lié à la prise en compte de ces questions par l'ensemble de la population, à une intervention offensive pour demander des moyens pour la santé et l'action sociale, et le social en général. Sinon nous allons vers une déqualification et vers une prise en charge à minima, pour les travailleurs sociaux et pour les soins, qui risque fort d'aboutir à la mise en place d'un système à 2 vitesses.

On a tendance actuellement à faire basculer le secteur de la santé et de l'action sociale, jusqu'à présent non marchand, vers le secteur marchand. Il y a des critères de gestion qui sont peut-être pertinents dans le secteur marchand, productif, mais qui sont très vite dépassés et même dangereux dans notre secteur. Nous sommes très attachés à ce que les missions de service public soient assurées par un secteur non lucratif qui n'en ait pas que le titre.

*Propos recueillis par Sylvain Zlizi*

(\*) Secrétaire générale de l'Union fédérale des médecins ingénieurs, cadres et techniciens (UFMICT) de la santé et de l'action sociale, dite CGT cadre pour les professions évoquées

Devant la pénurie de main d'œuvres constatée (10 à 15.000 postes vacants rien que pour les professions infirmières et aides-soignants), les partenaires sociaux d'Uniformalion ont mis en place début 2002 un plan d'action intitulé les PRIS : plates-formes régionalisées d'intervention sociale. L'objectif est de mobiliser l'ensemble des partenaires et des grands réseaux fédérateurs autour du problème de la qualification et de la promotion de ces métiers, dans la recherche de cofinancements publics Europe/Etat/régions. Objectif ambitieux puisqu'il s'agit d'y consacrer 15.244 900 euros (100 millions de francs). Les premiers projets devraient aboutir dans le courant du 1<sup>er</sup> trimestre 2002.

## Actualité

### Le « champ des sirèn »

« Cela suffit ». C'est par ces termes que la présidence d'Uniformalion entend réagir aux pratiques de certains organismes collecteurs interprofessionnels. A la veille de verser vos contributions au 28 février 2002 à Uniformalion, le réseau interprofessionnel de l'AGEFOS-PME, pour la CGPME (confédération générale des petites et moyennes entreprises), inonde comme chaque année les adhérents d'Uniformalion de leur propre bulletin de versement.

Au mépris des accords conventionnels signés par les partenaires sociaux de votre secteur professionnel, il vous invite à venir les rejoindre. Les AGEFOS se livrent particulièrement à une concurrence farouche sur le terrain au détriment de vos intérêts, en utilisant des pratiques que tout le monde rejette et condamne.

Que penser de ces organismes qui n'hésitent pas, entre autres, à communiquer à grands frais (conception, routage, publicité, campagne médiatique, etc.), pour vous démarcher, au détriment des dépenses de formation.

Tous les moyens sont bons pour vous induire en erreur et contrevenir aux règles posées par les instances politiques d'Uniformalion.

Les partenaires sociaux en appellent à votre vigilance et votre attachement aux valeurs de l'économie sociale pour ne pas vous laisser séduire par le chant des sirènes interprofessionnelles.

Nous vous rappelons la position prise l'année dernière et vous communiquons la lettre de la présidence d'Uniformalion qui entend réagir contre de telles pratiques. La présidence s'engage dès à présent à prendre toutes les dispositions nécessaires, notamment auprès des instances de tutelle (AGEFAL et COPACIF- fonds de péréquation) et de contrôle (GNC-groupe national de contrôle), pour que cessent de telles pratiques.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés de nos démarches.

Madame, Monsieur, cher adhérent,

Vous venez peut-être de recevoir un document qui se veut institutionnel, émanant d'un organisme collecteur interprofessionnel régional appelé Agefos-PME.

Ce dernier se présente à vous comme étant le seul organisme collecteur habilité à percevoir :

- ▶ non seulement **35% de votre contribution alternance** de 0,30% ou 0,40% en faveur de l'emploi des jeunes ;
- ▶ mais aussi **le budget consacré au plan de formation** des salariés de votre structure.

**Nous tenons à réagir contre de telles pratiques, qui contribuent à induire en erreur nos adhérents**, en les incitant à ne pas respecter les règles conventionnelles décidées par les instances de branches et les instances paritaires et politiques d'Uniformalion.

En tant qu'adhérent d'Uniformalion, vous versez **en priorité à Uniformalion** votre contribution au titre du plan de formation. Par ailleurs, nous vous rappelons qu'aux termes de la Loi de finances du 29 décembre 1984 modifiée **par la Loi n° 95-882 du 4 août 1995, vous devez également verser à Uniformalion** votre contribution 35% alternance dans son intégralité, à charge pour nous de la reverser à l'un des deux organismes collecteurs régionaux interprofessionnels de votre choix (Opcareg créé à l'initiative du Medef, Agefos-PME créé à l'initiative de la CGPME).

A défaut de mentionner expressément votre choix sur votre bordereau d'apurement, le Conseil de gestion d'Uniformalion reverse cette somme directement à l'Association de Gestion des Fonds de l'Alternance (Agefal, organisme de tutelle), qui assure une péréquation et aide les organismes collecteurs en fonction de leurs besoins financiers.

Il n'est pas tolérable d'accepter le comportement d'organismes collecteurs qui, sous couvert d'exercer notre métier, se présentent à vous comme agissant par délégation de nos instances.

Nous pensons que le respect que nous vous devons doit passer par le respect de votre entreprise (association, mutuelle, coopérative, syndicat...), de votre champ conventionnel et de votre réseau identitaire.

Ces pratiques ne font pas partie de notre éthique, ni des valeurs que nous portons dans l'Economie sociale.

Le Président



Mr Gérard DESCHRYVER

La Vice-Présidente



Mme Danielle DEFORTESCU

## Juste une mise au point : l'analyse de Bernard Liétard <sup>(1)</sup> sur la réforme de la formation professionnelle

Dans son intervention du 13 décembre 2001 aux rencontres-débats du Carif Ile-de-France, Bernard Liétard offre un avis d'expert sur la réforme de la formation professionnelle en cours. Indispensable pour mieux situer les enjeux d'un texte attendu depuis trois ans et dont on ne devrait pas espérer selon lui la signature avant 2003.

### Chiffres

La formation continue représente 142, 7 milliards de francs (21,75 milliards d'€), 1,7% du PIB. Ce chiffre étant de toute façon sous-estimé, puisqu'il ne reprend pas, par exemple, les formations intégrées au poste de travail ainsi que toutes les autres formes de formation non imputables.

40% de ce montant vient des entreprises et concerne plutôt des formations d'adaptation. Avec une grande inégalité entre l'ouvrier (ou employé) dans une petite entreprise et le cadre d'une grande entreprise. Le deuxième étant le plus important bénéficiaire de la formation.

40% des dépenses de formation proviennent de L'Etat. Ce dernier adopte une gestion réactive et défensive plutôt que pro-active, toujours inféodée à la politique de l'emploi. Bref, il est invariablement "trop tard quand on agit".

Les régions et autres collectivités territoriales ne représentent que 9,1%, reflet de la tradition jacobine française malgré la décentralisation.

Les ménages consacrent 2,3 % des dépenses de formation, sur 142,7 milliards de Francs.

### Problèmes

Pour Bernard Liétard, ils sont au nombre de 4 :

1. un manque de croyance générale en la formation continue. Dans les têtes, le principal demeure la formation générale, et initiale,
2. il existe une séparation historique entre le système économique et le système éducatif. Malgré le slogan "Formation tout au long de la vie", la formation initiale reste prédominante,
3. les filières de formation générale continuent d'être valorisées par rapport aux filières techniques et technologiques,
4. enfin, un cloisonnement des filières et des institutions persiste.

### Et projets

Le volet "Formation" du projet de loi de modernisation sociale se caractérise par :

- un souci de développer l'alternance (à l'exemple du contrat de qualification adulte),

... « le volet formation du projet de loi de modernisation sociale se caractérise par le souci de développer l'alternance et les fonctions de conseil »...

- le développement des fonctions de conseil, d'information et de guidance,
- une volonté de développer les technologies et l'information et de la communication,
- et surtout, la validation des acquis.

Sur ce dernier point, sans doute le plus important, une quasi-révolution est en route. Tout d'abord, on ne parle plus de validation des acquis professionnels mais de validation des acquis de l'expérience (VAE) Cette procédure visant l'obtention d'un diplôme complet. En parallèle, un répertoire national des certifications professionnelles sera créé.

Cette loi, une fois votée, va entraîner un changement très profond avec deux mouvements simultanés : une rupture avec une logique de certification et une seconde rupture avec une logique de cloisonnement et de mise sous étiquettes dans une époque qui demande de la polyvalence.

### Tout d'abord, où en est-on ?

Tout d'abord, le 23 octobre 2001, les partenaires sociaux n'ont pu se mettre d'accord. 2002 étant une année électorale lourdement chargée, on ne peut pas espérer un accord entre les partenaires sociaux avant 2003.

En ce qui concerne la loi de modernisation sociale, après vote et adoption début 2002 <sup>(2)</sup>, ses textes d'application devraient paraître au cours du premier trimestre 2002.

*Etienne le Campion*

<sup>(1)</sup> Maître de conférences à la chaire de formation des adultes du Conservatoire national des arts et métiers, Bernard Liétard a auparavant travaillé à la Délégation à la formation professionnelle et fait partie de l'équipe dirigeante d'Uniformation il y a quelque 20 ans.

<sup>(2)</sup> Adoption par l'Assemblée nationale le 11 janvier 2002, publication au JO le 18 janvier

### Les Rencontres du Carif Ile-de-France

Dans le cadre de l'animation de son centre de ressources spécialisé sur la formation professionnelle, le Carif Ile-de-France (Centre d'animation, de ressources et d'information sur les formations) organise, avec le Centre de documentation sur la formation et le travail du Cnam, des soirées-débats autour d'un ouvrage et de son auteur.

#### Pour en savoir plus :

Le site du Carif : <http://www.carif-idf.org>  
rubrique "ressources documentaires" / actualités du centre ressources"  
ou contacter Faïssa Moustapha [f.moustapha@carif-idf.org](mailto:f.moustapha@carif-idf.org)  
tél. 01 56 53 32 04

## L'économie sociale face à la mondialisation

**C'est le 15 novembre dernier que s'est tenue la XXIème rencontre nationale du Groupe Crédit coopératif, le thème central en étant la promotion et le futur des entreprises de l'économie sociale, leur défi quant à la mondialisation.**

En introduction, Jean-Claude Detilleux, président du groupe, a rappelé que l'identité profonde des entreprises de l'économie sociale résidait dans « leur rapport au profit, au patrimoine, au pouvoir », s'évertuant à n'en considérer que le caractère collectif et démocratique. « Doivent-elles sacrifier leurs valeurs à la création de valeur pour l'actionnaire et leurs pratiques sociales inscrites dans la durée à la dictature de l'urgence ? » : la question était posée.

Le philosophe André Comte-Sponville émet l'idée que la définition de l'économie sociale pouvait s'inscrire dans la différence entre générosité et solidarité, la générosité étant à sens unique, la solidarité bénéficiant d'un

intérêt commun. Jean-Paul Fitoussi, président de l'Observatoire français des conjonctures économiques, fit part de sa crainte, dans le cadre de la mondialisation, d'un changement du système d'équité, d'une réduction de l'efficacité de la démocratie. La note d'humeur fut donnée par le sociologue Michel Lallement : constatant l'âge certain, pour ne pas dire avancé, des dirigeants de l'économie sociale, notamment dans les Scop, il en a déduit qu'il existait une « carriérisation » de ces salariés. Etait-ce bien compatible avec la notion d'économie solidaire ?

Jean-François Draperi, directeur scientifique à l'Institut de l'économie sociale, rappela que les attentes sociales n'avaient jamais été aussi proches des valeurs de l'économie sociale, et qu'il était bon de se souvenir que l'enjeu n'était pas la pérennité des entreprises, mais bien la dignité humaine.

Cette rencontre fût clôturée par Ivano Barberini, président de la Legacoop (Italie) et de l'Alliance coopérative internationale.

*Véronique Gault*

## Syndicats d'employeurs : une nouvelle organisation rejoint l'Usgeres

En discussion depuis quelques mois, l'adhésion du SNAECSO<sup>(1)</sup> à l'USGERES<sup>(2)</sup> est officielle depuis début décembre 2001. Cette adhésion porte à 18 le nombre d'organisations membres de l'USGERES et vient renforcer le pôle des syndicats d'employeurs qui l'ont rejointe pour construire un champ interprofessionnel de l'économie sociale. Le SNAECSO ayant par ailleurs fait le choix d'Habitat-Formation, cette adhésion démontre que l'USGERES se situe au niveau interprofessionnel.

Le SNAECSO travaille à promouvoir et améliorer la Convention collective nationale étendue des Centres sociaux et socioculturels dont il est signataire. Ce syndicat employeur rassemble 790 adhérents agissant dans le développement social local avec les

syndicats de salariés et l'étude prospective de l'évolution de l'emploi et de la formation.

Le SNAECSO apportera sa contribution à l'ensemble des actions initiées par l'USGERES : élections prud'homales, dialogue social, formation professionnelle, emploi, pratiques dirigeantes et relations professionnelles dans l'économie sociale.

(1) *Syndicat national d'associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socioculturels*

(2) *Union de syndicats et groupement d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale*

## Quoi de neuf à Unif ?

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

**Le retour des 1000 questionnaires adressés aux établissements et services met en évidence divers facteurs de changement, face auxquels des organisations stratégique, tactique et conventionnelle apparaissent, entraînant elles-mêmes différentes évolutions des activités et des postes de travail.**

Dans le cadre du contrat d'études prospectives lancé dans le secteur social et médico-social depuis mai 2000, une typologie a été élaborée, permettant de faire apparaître comment se combinent et interagissent les « dynamiques » de la branche, dans l'organisation même des établissements. Un questionnaire a ensuite été adressé à des établissements et services adhérents d'Uniformalion et de Promofaf, afin de vérifier les hypothèses dégagées<sup>(1)</sup>.

#### Facteurs essentiels de changement

Selon l'état actuel du dépouillement des 1000 questionnaires en retour, on constate trois principales origines de changement: le développement continu du secteur depuis quinze

ans, accentué par le passage aux 35 heures ; la commande publique, perçue comme le facteur de changement le plus significatif intervenu depuis les dix à quinze dernières années ; et une « logique de marché » qui marquera pour la prochaine décennie le champ d'activité (mise en concurrence, recherche de la meilleure efficacité, financements contractualisés à partir des projets de développement, soit pour l'établissement soit pour l'association qui le gère).

#### Apparition de trois types d'organisation interne du travail

Face à ces changements, trois types d'organisation interne du travail se manifestent : l'organisation stratégique, qui est structurée autour d'un projet déterminant l'ensemble des éléments participant à la

gestion des ressources humaines. Ce fonctionnement impose un questionnement constant de chacun sur sa pratique, quel que soit son niveau, et l'engage dans une attitude générale de «recherche» quasi permanente qui dépasse très largement les temps de formation. L'organisation tactique, qui traduit un effort d'adaptation dans un contexte de développement assez sensible. Les professionnels doivent faire preuve dans ce contexte d'une capacité d'adaptation et de polyvalence remarquable. Et enfin l'organisation conventionnelle, selon laquelle certaines structures se réfèrent à la «culture professionnelle» du secteur et aux conventions collectives qui fondent et légitiment les repères professionnels. Le diplôme, garant d'une certaine qualification, en particulier, reste souvent le principal critère à partir duquel sont recrutés les professionnels.

### **Evolutions des activités et des postes**

Ces types d'organisation génèrent différentes évolutions des activités professionnelles et des postes de travail. L'analyse en cours des 4 800 questionnaires remplis par des salariés des établissements et services enquêtés vise à atteindre une meilleure compréhension des emplois, et surtout de leur contenu, en prenant de la distance avec les catégories habituellement utilisées pour caractériser la structure des emplois.

Elle se base sur la construction de 14 registres d'activités, 56 items spécifiant les activités, et elle autorise une mise en corrélation entre les activités, ce qui permet de distinguer les postes :

- d'aide à la vie quotidienne
- socio-éducatifs : diagnostic et accompagnement
- socio-éducatifs et activité de production
- médicaux, paramédicaux et de rééducation
- de maintenance et d'entretien
- de secrétariat et d'agent administratif
- administratifs et de gestion comptable et financière
- d'encadrement intermédiaire ou d'encadrement professionnel
- de directeur et de responsable de structure.

Une partie du rapport concernant les modes de gestion des ressources humaines est en cours de formalisation, ainsi qu'une dernière partie sur les formations et les politiques de formation.

Le rapport final du CEP, qui formulera des hypothèses et des préconisations, devrait être entériné en avril prochain. A suivre ...

*Annie Lelaure et Michel Ruaud*

<sup>(1)</sup> cf. Uniinformation n°10.

---

## **Le développement de la formation à l'Ile de La Réunion**

Une mission d'Uniformation s'est rendue dans cette région éloignée, du 27 octobre au 4 novembre 2001.

En dehors des rencontres avec les corps constitués, particulièrement ceux qui ont à cœur d'organiser la « mobilité » de la jeunesse de cette région mono départementale et avec nos adhérents, c'est le développement de la formation professionnelle continue dans les structures de l'économie sociale et solidaire qui a marqué ce séjour.

Ce secteur est en effet très important à La Réunion, puisqu'avec environ 18 000 salariés il représente 16% des emplois du secteur privé et 9% de son activité.

Même si près de la moitié des emplois sont occupés par des contrats aidés, la masse salariale globale devrait permettre de dégager une participation des employeurs au développement de la FPC suffisamment conséquente pour répondre aux besoins en formation qui sont très importants.

Uniformation étudie la mise en place d'une plate-forme de service de proximité dans le cadre d'un partenariat avec un organisme paritaire local qui mettrait en œuvre la politique de notre OPCA de l'économie sociale.

# La formation en actions

## Pro dans une asso ? Un défaut ?

Les valeurs du militantisme associatif sont-elles compatibles avec la professionnalisation des permanents ? Une étude du Céreq sur les associations intermédiaires répond par l'affirmative.

Créées en 1987, les associations intermédiaires, structures à but non lucratif relevant de la loi 1901, ont pour objectif "la réinsertion des personnes en grande difficulté sociale et professionnelle". Au nombre de 950, forme de structures d'insertion par l'activité économique, elles embauchent des "bénéficiaires" sans emploi pour les mettre à disposition, à titre onéreux, d'utilisateurs (particuliers, associations, entreprises) afin d'effectuer des tâches ponctuelles assurées ni par le secteur privé, ni par le secteur public. Ces activités sont gérées par des "permanents" pouvant être salariés ou bénévoles.

L'étude du Céreq <sup>(1)</sup> se base sur une enquête de terrain menée en 1998 et 1999, portant sur quatorze associations intermédiaires de trois régions différentes (Lorraine, Pays-de-la-Loire et Provence-Alpes-Côte-d'Azur). Ces structures comptent entre deux et vingt salariés.

Le plus souvent, les associations intermédiaires naissent d'initiatives de militants sociaux engagés sans compétences particulières pour traiter les problèmes qu'ils vont devoir affronter. Les premiers salariés sont souvent eux-mêmes des amateurs. Profitant des contrats aidés, les responsables d'associations commencent par recruter des CES (Contrats emploi solidarité) qui, progressivement, se transforment en CEC (Contrat emploi consolidé). L'équipe se stabilise, l'association se consolide. Des postes se créent "ciblés sur des profils pointus" : un comptable, puis une responsable de l'accompagnement, un commercial ou encore un technicien chargé du suivi des missions.

### Fibre sociale

Pour ces derniers postes, il ne s'agit plus de recruter des personnes en difficulté mais disposant de réelles compétences "susceptibles d'enrichir le travail collectif". Le mouvement de professionnalisation s'enclenche, restant toutefois basé sur l'engagement militant. Lors d'un recrutement, la "fibre sociale" et "l'engagement personnel" restent les atouts majeurs du candidat, devant la formation et l'expérience. L'association recrute "presque systématiquement" des demandeurs d'emploi et "souvent des chômeurs de longue durée".

Les connaissances professionnelles nécessaires aux permanents "s'acquièrent principalement sur le poste de travail". A l'occasion, ils peuvent suivre "quelques formations extérieures

de courte durée" notamment en bureautique.

Les formations spécifiques à l'activité d'association intermédiaire (accueil du public en insertion, techniques d'entretien) sont "presque toujours" dispensées par un des adhérents de la fédération COORACE (Comité d'aide aux chômeurs par l'emploi).

Les associations intermédiaires ont une double filiation (emploi protégé d'un côté et travail intérimaire de l'autre) créant une tension entre "deux objectifs complémentaires et en partie contradictoires : donner la priorité aux bénéficiaires les plus en difficulté et générer un chiffre d'affaires suffisant pour assurer la pérennité de la structure". En conséquence, on assiste à deux formes de professionnalisation des permanents : la polyvalence (d'avantage dans les petites et moyennes associations) et la spécialisation, en général dans les associations de taille moyenne ou importante "et systématiquement dans les structures qui s'attachent avant tout à faire travailler le plus possible un noyau de bénéficiaires relativement proches de l'emploi".

Pour simplifier, une association intermédiaire de taille modeste va se consacrer d'avantage à la construction de parcours d'insertion des personnes mises à disposition et va avoir tendance à recruter des permanents assurant l'accompagnement des "bénéficiaires". Une autre, de taille plus importante, préférera développer son volume d'activité et aura tendance à embaucher des "commerciaux".

Dans les deux cas, professionnalisation des permanents et mise en place d'une culture gestionnaire ne s'opposent pas aux objectifs sociaux de l'association intermédiaire. Si les bénévoles sont remplacés par des salariés, l'objectif reste l'insertion des bénéficiaires et "les valeurs de solidarité ne sont pas pour autant menacées".

**Etienne le Champion**

*(1) Le texte intégral de l'étude du Céreq (Centre d'études et de recherche sur les qualifications) "La professionnalisation de l'emploi associatif. L'exemple des permanents des associations intermédiaires" par Agnès Legeay a été publié en juillet 2001 (Document n° 158, série "Observatoire"). Vous en trouverez une synthèse dans le Céreq Bref n° 180 de novembre 2001.*

### Des chiffres à retenir

Sur 730 000 associations <sup>(1)</sup>, 610 000 (85%) fonctionnent uniquement avec des bénévoles (au nombre estimé de 10,4 millions).

Seules 120 000 associations (15% du total) sont employeurs, avec 1,2 millions de salariés soit 4,5% de la population active.

80% de ces salariés sont regroupés dans 20% des associations, en général des grosses structures anciennes et institutionnalisées.

Le domaine social, avec 40% des salariés, représente la plus grosse part de l'emploi associatif. Entre 1980 et 1990, l'effectif a été multiplié par deux. Ce rythme ne s'est pas ralenti depuis. Aujourd'hui, le secteur social associatif compte 500 000 salariés, soit 380 000 "équivalents temps plein".

*(1) Tous les chiffres proviennent du Céreq Bref n° 180 de novembre 2001.*

# Voir, savoir, lire

## Nominations

Jacques **BRUNHES**, député PCF des Hauts-de-Seine, succède à Michelle Demessine au poste de **secrétaire d'Etat au Tourisme**. ■

Hubert **ALLIER**, directeur de l'Uriopss Rhône-Alpes, succède à Hugues Feltesse comme directeur général de l'**Uniopss**. ■

## Agenda

**Les 5 et 6 mars 2002 :**

3èmes rencontres du Ffod, (forum français pour la formation ouverte et à distance) ■

(Paris - 75).

☎ 01 45 31 24 54

## Documents

« **Les aides à domicile écrivent leur métier** » témoignages vivants des aides à domiciles, compagnes quotidiennes des personnes âgées, de la Semad d'Annonay, en Rhône-Alpes. Réflexion collective qui met en évidence la dimension humaine et sociale de cette profession. SEMAD : 04 75 67 63 67 ■

## Brèves juridiques

### Contrat de qualification adultes

Le régime d'exonération spécifique aux contrats de qualification adultes est remplacé, pour ceux conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 02, par les allègements de charges sociales liés à l'aménagement de la réduction du temps de travail. Les contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 02 continuent de bénéficier de l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite du Smic. Par ailleurs, l'exonération accordée au titre du contrat de qualification pour les jeunes de moins de 26 ans n'est par remise en cause.

*Lettre-circulaire Acooss 2002-006 du 9 janvier 2002*

## Web @

### Economie solidaire

Nouveau portail consacré à l'économie sociale et solidaire, ouvert par l'Apress (Association pour la promotion de l'économie sociale et solidaire), relais entre les pratiques et les innovations de « l'autre économie ». ■

[www.mediasol.org](http://www.mediasol.org)

### Personnes en difficulté

Un annuaire des structures d'accueil, d'aide et d'accompagnement des personnes en difficulté désormais disponible en ligne sur le site du ministère de l'Emploi et de la Solidarité. ■

[www.social.gouv.fr/annuaire\\_consult](http://www.social.gouv.fr/annuaire_consult)

## En bref

Nicole **Péry** et Guy **Hascoët** ont signé, le 9 octobre, un accord de coopération entre leurs deux secrétariats d'Etat, pour favoriser, entre autres, la création d'activités par **les femmes dans le secteur de l'économie solidaire** ■

**0 800 272 272** : C'est le numéro vert mis en place par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité pour obtenir toutes les informations sur l'**APA** (Allocation personnalisée d'autonomie), destiné au grand public et qui fonctionnera jusqu'à fin mars 02 du lundi au samedi de 9 à 19 heures ■

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, la **Fnafad** (Fédération nationale d'aide familiale à domicile) et la **Fnadar** (Fédération nationale d'aide à domicile en activités regroupées) fusionnent, et s'appellent désormais « **Adessa** » ■

### Le chiffre

**28 %** : c'est le taux d'accès la formation continue des **salariés à temps partiel**, alors que celui des salariés à temps plein s'élève à 38 %, d'après l'enquête « formation continue 2000 » du **Cereq**. ■

*Véronique Gault*

**Animation : l'avenant 57 du 6 juin 2001 de la convention collective**, publié au BO CC le 23 novembre, révisé la répartition des fonds de formation, qui devient :

#### Entreprises de 10 salariés et plus :

- 0,2% au titre des CIF-CFI
- 0,3% au titre de l'alternance (0,4% si l'entreprise est redevable de la taxe d'apprentissage
- 1,14% au titre du plan de formation

#### Entreprises de moins de 10 salariés :

- 0,15% au titre de la mutualisation prévue par la loi du 31/12/91
- 1,49% au titre du plan de formation
- 0,1% au titre de l'alternance si l'entreprise est redevable de la taxe d'apprentissage

Mais **attention** ! Cet avenant ne sera applicable que lorsqu'il sera étendu. Nous vous tiendrons informés. ■

### Recherche de bureau en Champagne

Dans le cadre du renforcement de sa politique de service aux adhérents, Unifformation recherche un local à Châlons-en-Champagne pour Catherine Simon, conseillère en formation des adhérents de la région Champagne-Ardenne.

Contact : [vlaunoy@unifformation.fr](mailto:vlaunoy@unifformation.fr)

01 53 02 13 13 ■

