

Destinataire :

N° fax:



Uni*in*formation

La lettre d'information des adhérents d'Unifformation

S
o
m
m
a
i
r
e

n° 13 - avril 2002
p 1 ACTUALITE
- 19 réunions régionales pour les 30 ans d'Unifformation p 1
- Animation : radiographie d'une branche professionnelle p 5
p 5 QUOI DE NEUF A UNIF ?
- Unifformation Sud et Sud-Est p 7
p 7 DIPLOMES & QUALIF
- Création du diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale p 7
- Le Cafdes fait peau neuve p 8
p 9 LA FORMATION EN ACTIONS
- Nouvelles technologies : le projet ambitieux de l'Uniopss et des Uriopss p 9
- Une formation expérimentale de l'éducation spécialisée p 9
- L'engagement d'Unifformation dans la lutte contre l'illettrisme p 10
- La mutualité renforce le rôle de la formation p 10
p 11 VOIR, SAVOIR, LIRE



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

votre adresse e-mail

30 ans d'Unifformation

19 rencontres régionales

Pour son 30ème anniversaire et en partenariat avec le Centre Inffo, Unifformation a mis en place 19 réunions régionales thématiques qui s'échelonnent jusqu'en avril 2003. En choisissant d'aller porter le débat dans les régions, les partenaires sociaux d'Unifformation marquent leur volonté d'associer le plus grand nombre de professionnels de l'ensemble du secteur de l'économie sociale aux problématiques actuelles de la formation. La régionalisation, l'Europe sociale, la validation des acquis de l'expérience, les 35 heures et la formation : tels sont les premiers thèmes abordés lors des rencontres de Lyon, Lille, Nancy et Rouen.

Lyon, le 6 mars

« L'impact de la régionalisation sur les politiques d'emploi et de formation professionnelle »

Chacune de ces rencontres régionales est l'occasion d'échanger sur un des grands thèmes qui traversent aujourd'hui la formation professionnelle et en particulier l'économie sociale. L'occasion aussi de présenter les orientations politiques d'Unifformation de l'année et en particulier de faire état de la mise en œuvre de trois grands chantiers sur lesquels l'ensemble des composantes d'Unifformation se sont engagées : la formation tout au long de la vie ; la territorialisation des réponses aux besoins ; la reconnaissance de la spécificité du champ de l'économie sociale. Des chantiers interprofessionnels sur lesquels se jouera l'avenir du secteur de l'économie sociale dans les prochaines années.

Ces réunions permettent en outre de répondre aux attentes du terrain et d'élaborer conjointement des axes et des orientations politiques structurantes pour les années à venir.

Il est apparu important pour les partenaires sociaux d'Unifformation d'inaugurer ces rencontres par ce thème, véritable enjeu stratégique. Jean-Luc Ferrand, expert en la matière et titulaire d'une Chaire de formation des adultes au CNAM a dressé un bilan et une prospective.

En 1982, l'Etat a fait le choix de la décentralisation de l'action publique en transférant un certain nombre de compétences au niveau des collectivités locales. Vingt ans après, la décentralisation est au milieu du gué ; elle constituera l'un des dossiers majeurs en 2002. Dans ce contexte, les régions ont un rôle considérable à jouer. Elles représentent 10% du financement de la formation et sont donc le plus important financeur institutionnel après l'Etat.

La région est le lieu d'expérimentation, d'innovation. De son côté, le monde de la formation est caractérisé par sa complexité et ses cloisonnements. Il est impératif pour la région d'adapter l'offre de formation à ses besoins économiques.

Par ailleurs, l'inégalité des territoires n'a jamais été aussi forte qu'aujourd'hui, notamment entre zones urbaines et zones rurales.

.../...

30 ans d'Uniformalion ... (suite)

.../... Par conséquent, la politique régionale est obligée de penser en terme local.

La région doit être l'acteur pivot de la formation professionnelle. C'est elle qui doit avoir le pouvoir d'orientation.

Or la décentralisation implique un véritable transfert de compétences aux régions. Certains experts n'hésitent pas à déclarer que la décentralisation reste inachevée, les grandes disparités constatées entre les régions risquant de renforcer l'inégalité des citoyens.

Dans le domaine de la formation, la principale difficulté que l'on rencontre au niveau régional est la mise en cohérence des acteurs entre eux, car il n'existe aucune structure de médiation entre le niveau local et le niveau régional. On constate une contradiction entre une logique verticale qui est celle des branches professionnelles et une logique horizontale qui est celle des régions. Se pose donc la question de la représentation des branches professionnelles en région. A ces difficultés, s'ajoute l'émergence de nouveaux territoires comme les espaces européens supra-régionaux et les micro territoires comme les pays et les communautés d'agglomérations dans le cadre de l'intercommunalité. Comment prendre en compte cette nouvelle donne ?

L'espace régional apparaît donc fortement comme un lieu décisionnel et structurant les stratégies et politiques des différents acteurs.

A cet effet se sont d'ailleurs créés, sous l'égide de l'Etat et des Conseils régionaux, les OREF (observatoires régionaux de l'emploi et de la formation) qui tendent à mettre en place par région un appareillage statistique adapté et ciblé sur des secteurs et des métiers identifiés.

Les conseils régionaux pèsent de plus en plus sur l'offre de formation des organismes et tentent de la recentrer sur leurs orientations propres, voire de la modéliser. La quasi totalité des conseils régionaux insistent sur deux éléments : le rapprochement d'organismes pour la cohérence de l'offre et le rapprochement de la formation et du monde économique par le biais de l'alternance.

En conclusion, il y a fort à parier qu'après les échéances électorales, le débat sur la région revienne au premier plan. ■

Lille, le 20 mars

« L'Europe sociale: quelles nouvelles opportunités en matière d'emploi et de formation pour les composantes de l'économie sociale? »

L'Europe sociale est encore à construire, entend-on souvent. Pourtant, la Communauté européenne s'est penchée depuis longtemps sur les problèmes d'inégalités sociales ou régionales, d'éducation, d'emploi, et de formation.

Autant de thèmes qui concernent au premier chef les acteurs de l'économie sociale. Au dernier Conseil européen de Barcelone, les 15 et 16 mars dernier, la Commission européenne a présenté une communication sur la réalisation d'un espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie, prémices d'un chantier à venir.

Mais d'ores et déjà, dans le but de renforcer sa cohésion économique et sociale, l'Union européenne a mis en place une politique régionale communautaire qui rejoint certaines de ces préoccupations et dont les instruments financiers sont les fonds structurels, au nombre de quatre dont le Fonds social européen (FSE) et le Fonds européen de développement régional (FEDER).

La conférence-débat de Lille animée par Virginie Grimma, du service FSE de la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation et Isabelle Meerseman, du Centre régional de ressources pédagogiques et de développement de la qualité de la formation (C2RP), portait essentiellement

sur l'intervention du FSE et plus particulièrement sur son intervention dans la région Nord-Pas-de-Calais.

Le FSE est l'instrument financier du soutien de l'Union européenne à la construction d'une Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) dont la déclinaison dans chaque Etat membre est le Plan national d'action pour l'emploi (PNAE). Ses cinq domaines d'intervention sont les politiques de l'emploi, l'égalité pour tous devant l'emploi, l'éducation et la formation tout au long de la vie, les ressources humaines dans la recherche et le développement, la participation des femmes.

Son action se définit à travers l'aide aux personnes, l'aide aux systèmes et structures et les actions d'accompagnement.

La mise en oeuvre de la politique européenne en matière d'emploi se définit à travers trois objectifs dont deux régionaux :

Objectif 1 : aider les régions en retard de développement. Si, en France, les DOM (Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion) restent bénéficiaires à part entière de ce programme, la Corse et le Nord-Pas-de-Calais, tout en ayant perdu leur éligibilité à cet objectif, continuent à bénéficier d'un soutien transitoire pendant une période de six ans.

Objectif 2 : soutenir la reconversion économique et sociale des zones touchées par des difficultés structurelles.

Objectif 3 : moderniser l'éducation, la formation et l'emploi.

Sans oublier un dispositif national, le PIC EQUAL, qui a pour but de lutter contre les discriminations les plus accentuées dans le domaine du travail.

A noter que le FSE intervient dans tous les cas : seul pour l'Objectif 3 pour un montant annuel de 40 millions d'euros, avec le FEDER pour l'Objectif 2 à hauteur de 12 millions d'euros, et avec les autres fonds structurels pour l'Objectif 1. ■

Ce qu'il faut retenir :

Les projets de formation initiés par les acteurs de l'économie sociale rejoignent très souvent les préoccupations traduites dans ces programmes européens en faveur de l'emploi. Le FSE peut aider ces acteurs dans le montage de leurs projets et cela d'une façon assez large. Les porteurs de projets ne doivent donc pas hésiter à faire appel à ce type de financement en complément. Par ailleurs, il ne leur est pas utile d'essayer de faire entrer à tout prix leur projet dans tel ou tel programme. Des conseillers sont là pour les aider et les orienter. Les demandes de financements FSE et le dépôt des dossiers doivent se faire à la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation (DRTEFP).

Information, aide et assistance peuvent être trouvées auprès du C2RP (et des centres de ressources des autres régions).

30 ans d'Uniformalion ... (suite)

Nancy, le 4 avril

« La validation des acquis de l'expérience (VAE) : un progrès social en devenir »

Un thème particulièrement d'actualité, puisque la VAE intervient dans le cadre de la loi de modernisation sociale promulguée le 18 janvier dernier. Dans un premier temps, Henriette Perker, du Centre Inffo, a rappelé l'origine, les modalités et les enjeux de cette nouvelle mesure. Jean-Pierre Le Meur, de la Délégation à la validation de l'Education nationale (DAVEN), a ensuite expliqué les implications de ce dispositif pour son ministère dans le cadre de l'Académie de Nancy-Metz.

La validation des acquis est l'acte officiel qui reconnaît au niveau de l'institution (ministère, branche ou organisme de formation) les acquis d'un individu. Cette reconnaissance étant la prise en compte du capital de formation et d'expériences de celui-ci. Une première loi, en 1984, a ouvert par dérogation l'accès à l'enseignement supérieur en vue de l'obtention d'un diplôme. Une loi de 1992 a institué la validation des acquis professionnels (VAP) qui permettait des dispenses pour obtenir, en partie, un diplôme de l'Education nationale, de l'Agriculture et de Jeunesse et Sports, sous condition de cinq années d'expérience professionnelle. En instaurant la validation des acquis de l'expérience (VAE), la loi n°2002-73 de modernisation sociale élargit le champ de la validation des acquis défini dans cette précédente loi et en assouplit les modalités :

- toute certification (diplôme, titre, certificat de qualification) enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) créé à cette occasion, a vocation à être obtenue par VAE ;
- le jury peut proposer l'attribution de la totalité du diplôme ou titre ;
- L'expérience acquise dans une activité bénévole (sociale, associative ou syndicale) ou non rémunérée peut être prise en compte quand elle est en rapport avec la qualification visée ;
- la durée d'expérience requise est ramenée à trois ans ;
- plusieurs modes d'évaluation peuvent être utilisés : dossier, observation en situation de travail réelle ou reconstituée, entretien avec un jury.

Outre ces modifications du code de l'Education, cette nouvelle loi entraîne des modifications du code du Travail :

- création d'un droit à faire valoir son expérience et d'un congé validation (de 24h),
- inscription des actions de validation dans la liste des actions de formation,

- imputabilité des dépenses liées aux actions de formation prévues dans le plan de formation.

La loi est votée mais on attend encore ses décrets d'application. Leur publication devrait intervenir dans les prochaines semaines. D'ici là chaque institution doit fixer, dans le cadre des dispositions réglementaires, les modalités spécifiques d'application de la VAE : contenu du dossier, organisation des évaluations... L'instauration de ce droit individuel à la VAE implique de nouvelles responsabilités pour les partenaires sociaux et les organismes de formation. Il faut désormais organiser l'information, le conseil et l'orientation vers la validation. La formation doit être réorganisée avec la construction des référentiels calés sur les emplois, les activités et les certifications, et la délivrance des formations par modules. Enfin, il faudra prévoir les conditions d'imputabilité des actions de VAE.

Le ministère de l'Education nationale a mis en place dans chaque académie, dès 1994, des Délégations à la validation de l'Education nationale (DAVEN), comme l'a expliqué Jean-Pierre Le Meur de la DAVEN de l'Académie de Nancy-Metz. Ces délégations vont désormais accorder des dispenses dans le cadre de la VAE. D'autre part, des Centres départementaux de validation ont pour rôle non pas de délivrer des validations mais d'apporter des informations et des ressources sur la validation. Au niveau national, au cours de l'année 2000, 4032 personnes ont pu obtenir au moins une dispense dans le cadre de la VAP.

Dans la région Lorraine, entre 1994 et 2001, sur 3721 demandes de dispenses, 2474 ont été accordées. Dans le cadre de l'Education nationale, l'évaluation se fait uniquement par dossier et entretien avec un jury. Ce qui, selon Jean-Pierre Le Meur, pose le problème de l'attractivité et de l'accessibilité de la VAE pour le plus bas niveau (niveau V). Par ailleurs la réactivité des réponses aux demandes reste longue, le processus pouvant nécessiter de six à neuf mois entre la demande et l'obtention du diplôme ou de la dispense. A la question du coût de la validation pour un demandeur, posée au cours du débat, Jean-Pierre Le Meur a précisé que celle-ci était gratuite à l'exception de l'entretien d'accompagnement, prestation personnalisée proposée au candidat mais non obligatoire. Le coût pour un salarié individuel est de 38 euros, 76 euros pour un demandeur en plan formation et gratuit pour un demandeur d'emploi. ■

Rouen, le 9 avril

« Les 35 heures et la formation - Nouveaux enjeux, nouveaux défis »

C'est Jean-Philippe Cépède, responsable du département juridique du Centre Inffo, qui présentait les enjeux et défis de la formation dans le cadre de la réduction du temps de travail. Après son intervention, un débat très animé s'est engagé, prouvant que ce thème entre dans le cadre des préoccupations des adhérents même si, majoritairement, la question reste en suspens dans le secteur de l'économie sociale.

La réduction du temps de travail (RTT) avec ses deux lois dites « lois Aubry » n'est pas sans incidences sur le processus de formation dans l'entreprise. En libérant du temps libre aux salariés, elle donne une nouvelle actualité à la notion de co-investissement apparue dans les années 90. La « Loi relative à la réduction négociée du temps de travail du 19 janvier 2000 » prévoit en effet la possibilité de pratiquer le « co-investissement formation » dans des conditions moins contraignantes que celles définies dans la loi du 31 décembre 1991. L'article L 932-2 de la seconde loi Aubry pose pour principes deux types de formation : les formations d'adaptation à l'évolution des emplois et les formations visant le développement des compétences des salariés. Les premières entrent dans le cadre de l'obligation de l'employeur et correspondent normalement à un temps de travail effectif. Les secondes peuvent se faire sur le temps de travail effectif ou pour partie hors de ce temps sous certaines conditions : d'une part l'existence d'un accord de branche ou d'entreprise, .../...

...30 ans d'Uniformalion ... (suite)

d'autre part être à l'initiative du salarié ou avoir reçu son accord écrit. Le salarié bénéficie de garanties : sa rémunération n'est pas modifiée, son refus ne peut être considéré ni comme une faute ni comme un motif de licenciement, et il bénéficie d'une protection pour les accidents du travail et les maladies professionnelles. Le cadre des négociations est fixé par un accord national interprofessionnel étendu ou un accord de branche étendu pour les entreprises hors du champ de celui-ci. Les accords conclus avant la loi sont encore applicables pendant trois ans sous réserve d'entrer dans le cadre de l'obligation légale d'adaptation des employeurs ou dans le cadre de l'initiative du salarié ou de son accord écrit. Au terme de ces trois ans, les accords devront être mis en conformité avec les dispositions de l'accord national interprofessionnel étendu ou à défaut faire l'objet de la création d'un nouveau cadre législatif. Ces dispositions ne remettent pas en cause le co-investissement de 1991, mais la loi Aubry entérine la possibilité d'utiliser le compte épargne-temps pour rémunérer les temps de formation effectués hors du temps de travail, ce qu'on appelle « co-investissement formation ».

Avec la mise en oeuvre de la RTT, un nouveau panorama des modalités d'accès à la formation se dessine donc. Désormais, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, trois types de formations peuvent être à l'initiative de l'employeur :

- les actions de formation décidées par l'employeur,
- les actions demandées par le salarié qu'il pourra effectuer grâce à son capital de temps de formation,
- les actions nécessitant le consentement préalable du salarié : bilan de compétences et co-investissement.

Ainsi deux cas de formation avec une partie hors temps de travail et co-investissement peuvent se présenter dans le cadre du plan:

- formation diplômante ou qualifiante, supérieure à 300 heures avec 25% (maximum) hors temps de travail. Les engagements sont souscrits par l'employeur. La clause de dédit est interdite si la rémunération est inférieure ou égale à trois fois le SMIC. La protection accidents du travail est maintenue seulement sur la partie temps de travail.
- formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés dans le cadre d'un accord sur la réduction du temps de travail, avec initiative ou accord écrit du salarié. La protection accidents du travail est aussi maintenue sur la partie RTT.

La réduction du temps de travail offre donc de nouvelles opportunités en matière de formation et permet aux salariés d'être plus fortement impliqués personnellement dans les plans de formation des entreprises. ■

Les prochaines rencontres régionales :

Lieux	Dates	Et thèmes
Toulouse	30 mai 2002	La démarche compétence
Nantes	19 juin 2002	Les emplois jeunes
Reims	20 juin 2002	Les observatoires
Montpellier	10 sept 2002	Les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) et la formation ouverte à distance (FOAD)
Poitiers	19 sept 2002	L'organisation apprenante
Dijon	9 oct 2002	La formation des bénévoles
Paris	24 oct 2002	L'illettrisme
Tours	13 nov 2002	La place de l'apprentissage dans l'économie sociale
Caen	19 nov 2002	Les compétences transversales et la mobilité dans l'économie sociale
Paris	19 déc. 2002	La formation dans les très petites entreprises
Bordeaux	14 janvier 2003	La formation des dirigeants
Rennes	11 février 2003	La validation des acquis de l'expérience (bis)
Marseille	11 mars 2003	L'élaboration du plan de formation : ses enjeux individuels et collectifs
Amiens	8 avril 2003	La formation dans les très petites entreprises (bis)
Paris	15 avril 2003	Le rôle de l'économie sociale dans l'économie libérale

Actualité

Animation : radiographie d'une branche professionnelle

S'étant dotée d'un Observatoire des métiers de l'animation, la CPNEF* de l'Animation a lancé en 2001 une grande enquête sur l'emploi et la formation dans la branche. Les résultats qui viennent d'être publiés apportent un éclairage significatif sur les spécificités de cette branche.

Répondant à une recommandation du Contrat d'études et de prospectives (CEP), cette enquête visait à palier le manque de données statistiques portant spécifiquement sur le champ de la convention collective de l'Animation. Premier point à souligner, il s'agissait d'une enquête exhaustive auprès des entreprises puisqu'elle a touché l'intégralité des entreprises de la branche identifiées par le fichier des cotisants d'Unifomation, soit 7565 entités au 31 décembre 2000. Elles n'ont pas toutes répondu au questionnaire envoyé mais l'échantillon des réponses (30% soit 2172 questionnaires exploitables) a été jugé représentatif de la branche.

Le premier résultat porte sur la répartition géographique de ces entreprises sur le territoire français. Cette répartition est très hétérogène avec deux régions qui dominent nettement, en regroupant plus de mille entreprises chacune : l'Île-de-France et Rhône-Alpes. Ce n'est pas une surprise puisque ce sont les deux principaux bassins de population. Viennent ensuite : Bretagne, Pays-de-la-Loire, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, avec environ 500 entreprises chacune. Ces cinq régions représentent à elles seules 56% du parc des entreprises.

L'effectif de la branche et sa répartition dans les entreprises.

On estime que l'effectif total de la branche (tous statuts confondus) se situe entre 300 et 350 000 salariés. Cette imprécision montre bien la difficulté de cerner la réalité de l'emploi dans un secteur qui regroupe des statuts très différents et où la saisonnalité et la précarité sont des données fondamentales. Le recours au temps partiel et à l'emploi non permanent (Annexe II**, intervenants ponctuels, intermittents artistes, etc.) est une des grandes particularités du secteur. Sur ce point, l'enquête apporte tout de même quelques informations qui devront encore être affinées dans de futures enquêtes. En général, on considère l'effectif à un moment donné, ici en l'occurrence au 31 décembre 2000, ce chiffre incluant les emplois à temps plein et temps partiel. Mais on peut aussi prendre en compte l'effectif moyen annuel ou l'effectif en équivalent temps plein. Globalement, c'est le premier qui a été retenu ici. En équivalent temps plein, l'emploi dans la branche s'établirait à 60 000 postes. Compte

tenu du temps partiel, l'emploi permanent, c'est-à-dire le « noyau dur » de la branche, s'établit à 100 000 postes. Quant à l'emploi non permanent, il concerne environ 50 000 salariés.

Au niveau des effectifs, les entreprises du secteur se répartissent en trois groupes dissemblables : celles qui comptent plus de vingt salariés, celles qui comptent entre dix et dix-neuf salariés- ces deux groupes étant à peu près équivalents- et celles qui en comptent moins de dix, ce groupe représentant quatre fois l'un des deux autres groupes. On peut pousser plus loin la division en considérant celles qui ont entre un et cinq salariés. Elles représentent la moitié du total des entreprises en regroupant seulement 7% des effectifs salariés totaux. A l'opposé, les entreprises de plus de 50 salariés, qui ne représentent que 5% des employeurs, offrent 60% des emplois permanents.

Importance numérique des petites et poids économique des grandes entreprises de la branche.

En terme de masse salariale, on peut différencier les entreprises du secteur en trois groupes à peu près équivalents en nombre : celles qui ont moins de 23 000 euros de masse salariale, celles qui font plus de 76 000 euros et celles qui se situent entre les deux. Mais elles ne sont plus que 15% à déclarer plus de 150 000 euros de masse salariale alors qu'elles contribuent aux 2/3 de la masse salariale globale de la branche. De même, si 68% des entreprises offrent un volume horaire inférieur à 10 000 heures de travail, on constate que 2/3 du volume total du travail de la branche sont fournies par seulement 20% des entreprises, celles qui offrent plus de 15 000 heures par an. On voit ainsi que si les petites et très petites entreprises ont une importance numérique considérable, ce sont en revanche les grandes entreprises, peu nombreuses, qui ont un véritable poids économique dans la branche du point de vue du nombre des emplois offerts, du volume d'heures travaillées et de la masse salariale.

Un emploi à géométrie variable

Une des grandes caractéristiques de la branche est la suprématie des emplois à durée déterminée sur les CDI (59% et 41% respectivement) et celle du temps partiel sur le temps plein (68% et 32% respectivement), ce dernier se répartissant à parts égales entre CDD et CDI. Par contre, les temps partiels sont plus nombreux sous CDD (60%) que sous CDI (40%). Il faut aussi noter la domination de l'emploi féminin (62%), les femmes étant par ailleurs plus nombreuses en temps complet (55%) que les hommes et occupant 59% des emplois en CDI. On peut donc en conclure que l'emploi dans cette branche est plus important et plus stable pour les femmes que pour

Portrait-robot du travailleur de la branche

C'est une femme, elle travaille à temps partiel et en CDD dans une entreprise de moins de dix salariés implantée en Île-de-France ou en Rhône-Alpes, exerçant dans le domaine « culture et éducation » et tournée vers le public « enfance et jeunesse ». Elle est animatrice et possède un diplôme Jeunesse et Sport. Dans la mesure où la branche est si diversifiée, si hétérogène et si complexe, ce portrait issu des statistiques et purement théorique ne décrit pas vraiment la réalité.

les hommes. Mais il faudrait nuancer en précisant que beaucoup d'emplois féminins concernent des postes administratifs (secrétariat, comptabilité et communication), par essence plus stables et moins spécifiques à la branche. En terme de familles de métiers (animation, administration et technique), c'est justement dans la famille « administration » que l'on trouve la plus grande proportion de CDI (73%), devant l'« animation » (59%) et la « technique » (40%). Dans cette dernière,

ce sont donc les CDD qui dominent, notamment dans les emplois les plus importants en nombre (ménage, cuisine, maintenance). En terme d'activités des entreprises, « environnement », « territoire » et « prestation de service » sont les plus grandes pourvoyeuses de CDI. A l'inverse « l'insertion sociale » est l'activité qui emploie le moins de CDI. D'autre part, la proportion d'emplois à plein temps est supérieure à la moyenne dans cette dernière activité, ainsi que dans « environnement » et dans une moindre mesure dans « territoire ». Et elle est beaucoup plus faible dans « formation » et « développement de la vie associative ».

Une branche consommatrice d'emplois aidés

On le savait déjà mais l'enquête le confirme, les entreprises de la branche sont de grandes utilisatrices des emplois aidés. Près des 2/3 déclarent avoir fait appel à ce système, et ce quelle que soit la taille de l'entreprise avec quand même une plus forte proportion de grandes entreprises. Au total près de 13% de l'ensemble des emplois de la branche sont des emplois aidés (soit 5 200). Parmi ceux-ci, on distingue les emplois jeunes qui sont largement prédominants (54%), suivis par les CEC-CRE-CIE (25%) et enfin les CES (18%), avec un très faible nombre de contrats en alternance et d'apprentissage. C'est dans les emplois d'animateur que l'on trouve le plus grand nombre d'emplois aidés et notamment d'emplois jeunes puisque 2/3 de ceux-ci occupent cette fonction. En terme d'évolution sur les trois dernières années, les emplois aidés sont stables : dans 3 /4 des entreprises pour les emplois jeunes, dans une sur deux pour les CES et dans 2/3 d'entre elles pour les CEC-CRE-CIE.

Activités, métiers et formations de l'animation

En moyenne, les entreprises de la branche ont plus de cinq activités différentes : principalement « culture et éducation » (pour 20% d'entre elles), viennent ensuite « activités physiques et sportives », « activités scolaires et périscolaires », « développement de la vie associative » et « activités d'intervention sur le territoire » (chacune pour 10% d'entre elles). Les trois familles de métiers de la branche (animation, administration, technique) se répartissent en 23 métiers avec une forte prédominance de la famille « animation » qui représente 3 /4 des emplois. Celle-ci est structurée en quatre sous-familles : les animateurs qui représentent 41% de l'ensemble de cette famille (hors Annexe II**) et se partagent pour moitié en CDD et CDI; les animateurs plus spécialisés et intervenants divers (animateurs sportifs, techniciens, artistes,

formateurs...) en majorité sous CDD, à l'exception des techniciens; les emplois d'encadrement (responsables de secteur, d'équipement) minoritaires (5%) mais majoritairement sous CDI; le personnel pédagogique occasionnel qui représente un quart de l'effectif total. La question de la formation a été limitée aux seuls diplômes de l'animation du personnel sous contrat à durée déterminée, tant pour le personnel de la famille « animation » que pour celui de la famille « administration ». 1/3 des salariés de la première sont diplômés, contre 12% seulement des salariés de la seconde.

Les diplômes Jeunesse et Sports d'animation sont majoritaires (38%) avec une dominance des DEFA (dont une majorité non terminés) puis des BEATEP. Viennent ensuite les diplômes d'enseignement musique et danse (23%) et les diplômes universitaires de l'animation (22%), enfin les diplômes sportifs (16%).

L'importance des diplômes d'enseignement spécialisé en sport et musique et danse est clairement en lien avec l'évolution de la réglementation.

En quête de chiffres

Sur un total de 7655 entreprises (au 31 décembre 2000) :

Pourcentage d'entreprises de plus de dix salariés : 35%

Pourcentage d'entreprises de moins de dix salariés : 65%

Effectif total : 300 000 à 350 000 salariés (y compris Annexe II**)

Effectif permanent : 150 000 salariés

Effectif non permanent : 50 000 salariés (hors Annexe II**)

Pourcentage hommes/femmes : 38%/62%

Taux d'emplois aidés : 13%

Volume total d'heures travaillées : 18,7 millions

Masse salariale totale : 793 000 euros (5,2 milliards de F, déclarés à Uniformalion)

Rapport CDI/CDD : 41% / 59%

Rapport temps partiel/temps plein : 68%/32%

Ce qu'il faut retenir

En résumé, la branche se caractérise par une forte dominante des petites et très petites unités, que ce soit en terme d'effectif, de masse salariale et d'heures travaillées. A l'inverse, une minorité d'entreprises offre la majorité des emplois, et représente la plus grosse partie de la masse salariale et des heures travaillées. En matière d'emploi, le temps partiel est supérieur au temps plein et les contrats à durée déterminée sont plus nombreux que les contrats à durée indéterminée. D'autre part, la population féminine est dominante. Le secteur est caractérisé par une forte proportion d'emplois aidés, au premier rang desquels se situent les emplois jeunes, puis, en moindre proportion les CEC-CRE-CIE et les CES.

* Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

**L'Annexe II de la convention collective de l'Animation concerne le personnel pédagogique occasionnellement employé dans les centres de vacances et de loisirs

Quoi de neuf à Unif ?

Unif information Sud et Sud-Est

Notre centre interrégional de Toulouse s'intitule désormais *Unif information Sud*. Notre antenne de Marseille devient un centre interrégional à part entière et prend la dénomination d'*Unif information Sud-Est*:

Unif information Sud

Régions Languedoc-Roussillon (*rendez-vous possible auprès de notre antenne de Montpellier*) et Midi-Pyrénées

Déléguée interrégionale : Michèle Delcourt

Conseillères en formation :

Béatrice Ballesta et Sophie Cristofari

76, allée de Barcelone – 31000 Toulouse

tél. 05.61.21.58.82 – fax 05.61.21.62.97

uniftoulouse@unifinformation.fr

Unif information Sud-Est

Régions Corse et Provence-Alpes-Côte-d'Azur

(*rendez-vous possible auprès de notre antenne de Nice*)

Déléguée interrégionale : Cathy Desoutter

Conseillère en formation : Delphine You

4, rue Léon Paulet – 13295 Marseille cedex 08

tél. 04.91.22.05.48 – fax 04.91.77.49.75

unifmarseille@unifinformation.fr

Diplômes et qualifications

Fin du Cafad et rénovation de la filière aide à domicile : place au DEAVS

DEAVS, comme Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale. Ce nouveau diplôme succède au Certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile qui disparaît après treize ans de bons et loyaux services. Avec le DEAVS et le diplôme de technicien de l'intervention sociale et familiale se met en place une vraie filière de l'aide à domicile. Voici les points à retenir de cette nouvelle formation.

A retenir

Décret et arrêtés du 26 mars 2002, publiés au Journal Officiel du 28 mars 2002 : abrogation des textes relatifs au CAFAD, mise en place du DEAVS, diplôme de niveau V.

La formation d'auxiliaire de vie sociale est dispensée par des établissements publics ou privés agréés par arrêté du préfet de région, sur proposition du directeur régional des affaires sanitaires et sociales.

Cette formation, en alternance (sur une période de 9 à 36 mois), est composée d'une partie théorique (500 heures) et de stages (560 heures : 420 h. de stage professionnel et 140 h. consacrées à un ou deux stages découvertes).

La formation peut se suivre en formation initiale ou en formation continue. Le candidat n'est plus obligatoirement en situation d'emploi.

Validation des acquis

Le DEAVS comprend cinq unités, elles-mêmes divisées en modules. Ces modules sont décrits dans un référentiel de formation publié dans les annexes de l'arrêté du 26 mars 2002. En concordance avec la loi de modernisation sociale, ces modules peuvent être certifiés par le dispositif de la validation des acquis. Les aides à domicile en poste pourront donc faire valoir leur expérience professionnelle pour valider certains modules. L'ensemble du diplôme devant être validé dans une période de cinq ans. Cette organisation devance le dispositif de validation des acquis de l'expérience prévus dans loi de modernisation sociale et dont les décrets d'application sont attendus.

Conditions d'accès

Elles sont simples, il faut avoir au moins 18 ans et être apte à suivre la formation. Cette dernière condition donne lieu à des épreuves dont les titulaires de certains diplômes sont totalement dispensés (notamment les titulaires du certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique, du BEP « Carrières sanitaires et sociales », des diplômes agricoles liées au service à la personne, des diplômes d'aide-soignant, d'auxiliaire de puériculture, des CAP « Petite enfance » et

« Employé technique de collectivité », des titres d'assistant de vie et d'employé familial polyvalent, sans oublier du brevet d'aptitude professionnel d'assistant animateur technicien (BAPAAT).

Equivalences

Les possesseurs du CAFAD sont titulaires de droit du DEAVS. Il suffit de faire une demande auprès du directeur régional des affaires sanitaires et sociales (DRASS). Toujours sur demande, les titulaires du BEP « Carrières sanitaires et sociales » mention complémentaire Aide à domicile peuvent solliciter une attestation d'équivalence du DEAVS.

Enfin, toujours selon la même procédure (demande au DRASS), les titulaires du certificat aux fonctions d'aide médico-psychologique et du diplôme professionnel d'aide soignant peuvent obtenir une équivalence si :

- ils justifient de 800 heures d'expérience dans l'aide à domicile pendant au moins six mois,
- ils ont validé l'unité de formation 5 (méthodologie d'intervention) du DEAVS.

Unités de formation et modules

La durée théorique indiquée plus haut ne concerne que les personnes en formation initiale, les autres bénéficiant du système de validation d'acquis et d'allègements de formation.

.../...

... « Les possesseurs du CAFAD sont titulaires de droit du DEAVS »...

... diplômes et qualifications (suite)
Il y a cinq unités de formation décomposées en modules :
Unité de formation 1 « Les bénéficiaires de l'intervention »

- module 1 : connaissance des publics, 63 h.
- module 2 : pathologies processus invalidants, 63 h.

Unité de formation 2 « Accompagnement et aide aux personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne »

- module 3 : ergonomie, 28 h.
- module 4 : santé et hygiène, 49 h.

Unité de formation 3 « Accompagnement et aide aux personnes dans les activités ordinaires de la vie quotidienne »

- module 5 : alimentation repas, 42 h.
- module 6 : entretien du linge et du cadre de vie, 42 h.

Unité de formation 4 « Accompagnement et aide aux personnes dans les activités de la vie sociale et relationnelle »

- module 7 : action sociale et ses acteurs, 28 h.
- module 8 : animation et vie quotidienne, 35 h.

Unité de formation 5 « Méthodologie d'intervention »

- module 9 : exercice professionnel, responsabilité et déontologie, 35 h.
- module 10 mise en œuvre de l'intervention, 49 h.
- module 11 : communication, liaison et relation d'aide, 49 h.

Les modules 9, 10 et 11 de l'unité 5 ne peuvent être validés sur diplômes. Il est donc obligatoire de les suivre.

Pour obtenir le diplôme, les modules doivent être validés, soit par l'obtention d'une note au moins égale à 10/20, soit en composant les notes à l'intérieur de chaque unité de formation. En cas d'échec à une épreuve, les candidats peuvent à nouveau la passer au cours des trois sessions suivantes dès lors que l'ensemble du diplôme est validé dans une période de cinq ans.

Etienne le Campion

Le Cafdes fait peau neuve

Avec le décret et l'arrêté du 25 mars*, le Cafdes mue pour devenir le certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale. Une rénovation qui doit permettre au Cafdes de renforcer son attractivité et aux directeurs d'être considérés vraiment comme des managers.

Si le sigle demeure, la nouvelle appellation valide l'extension du champ d'activités des professionnels (ajout de service d'intervention sociale). Les décrets instituant le Cafdes et l'arrêté en modifiant la formation préparatoire sont abrogés. Les personnes titulaires du Cafdes deviennent titulaires de droit du nouveau certificat.

Le Cafdes est toujours dispensé par des établissements publics ou privés agréés. L'Ecole nationale de la santé publique (ENSP) en contrôle la qualité pédagogique. C'est toujours le directeur de l'ENSP qui délivre le Cafdes au nom de l'Etat.

La formation est une formation en alternance composée d'une partie théorique (690 heures) et d'une partie de stages pratiques (175 heures) auxquelles s'ajoutent 30 heures d'examen. Elle se déroule sur une période maximale de 30 mois.

Le Cafdes atteste de compétences définies dans une annexe de l'arrêté du 25 mars. Elles sont regroupées en cinq fonctions principales :

- définition et conduite de l'intervention sociale,
- définition et conduite du projet d'établissement ou de service,
- animation et gestion des ressources humaines,
- gestion économique et financière,
- gestion technique et logistique.

Les conditions d'entrée en formation sont élargies : le critère d'âge et l'obligation d'être en cours d'emploi sont supprimés. Autre nouveauté de taille, l'expérience d'encadrement, dès lors que la personne travaille dans le champ de l'action sociale, ne fait plus partie des conditions requises.

Le programme de formation est rénové. Il n'y a plus qu'un Cafdes unique (fin des options par public).

Enfin, la loi de modernisation sociale étant passée par là, les candidats pourront être dispensés d'une ou plusieurs épreuves par la validation des acquis de l'expérience ou de la formation. Les outils de cette validation restent toutefois à préciser.

A titre transitoire, les formations engagées avant le 29 mars restent régies par les dispositions antérieures. Les candidats admis aux sélections avant cette date en gardent le bénéfice pour cinq ans.

Qui peut se présenter ?

- les directeurs d'établissement ou de service en fonction dans le champ de l'action sociale
- les cadres ou les chefs de projet en fonction dans le champ de l'action sociale titulaires d'un diplôme de niveau III en travail social ou paramédical ou d'un diplôme homologué au niveau II, et justifiant d'une expérience professionnelle d'un an dans la fonction d'encadrement. Aucune condition d'expérience professionnelle n'est exigée pour les candidats titulaires d'un diplôme de niveau I de l'enseignement supérieur
- les salariés non cadres dans le champ de l'action sociale titulaires à la fois d'un diplôme en travail social ou paramédical de niveau III et d'un diplôme de niveau II de l'enseignement supérieur ou homologué au niveau II et justifiant d'une expérience professionnelle de trois ans. Aucune condition d'expérience professionnelle n'est exigée pour les candidats titulaires d'un diplôme de niveau I de l'enseignement supérieur
- les candidats ne relevant pas des catégories précédentes et pouvant justifier soit :
 - o d'un diplôme homologué au niveau III et de 5 années d'expérience professionnelle dans une fonction d'encadrement ;
 - o d'un diplôme homologué au niveau II et de trois années d'expérience professionnelle dans une fonction d'encadrement ;
 - o d'un diplôme homologué au niveau I.

**Journal Officiel du 27/03/2002*

Etienne le Campion

Le directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale selon le référentiel

Par son action, il répond à l'intérêt des usagers, il assure l'organisation d'une prise en charge individualisée de qualité, facilite l'expression et la satisfaction de leurs besoins et favorise l'accès à leurs droits et l'exercice effectif de leur citoyenneté.

(...) Evoluant dans un univers complexe, nécessitant des connaissances et des compétences en stratégie et en management global, il exerce une fonction qui requiert la maîtrise d'outils et de méthodologie afin de conduire les changements requis par l'évolution des besoins et des missions.

(...). L'ensemble de ces compétences se fonde sur une exigence éthique et déontologique.

La formation en actions

Nouvelles technologies de l'information : le projet ambitieux de l'Uniopss (1) et des Uriopss (2)

Pour accomplir sa mission d'information envers ses adhérents et partenaires, l'Uniopss franchit un pas décisif dans la modernisation de ses moyens, en mettant en place un système de « Communication d'Information du Réseau Sanitaire et Social par voie Electronique » (Cirssé). Si cette mise en réseau Internet /extranet des Uriopss a d'abord nécessité des investissements matériels, il convenait par la suite de construire, à destination du personnel, un volet de formation « à la culture des systèmes d'information ».

Le projet de formation « Cirssé », collectif et national, implique l'ensemble des salariés et les principaux administrateurs du réseau Uriopss. Piloté par l'Uriopss Limousin, il est confié à un unique prestataire de formation.

La participation d'Uniformalion

Stratégique tant pour le développement du réseau Uniopss-Uriopss que pour les retombées sur l'ensemble des associations du secteur, il nécessitait par son ampleur un cofinancement extérieur. Uniformalion a donc été sollicité pour un financement exceptionnel d'un montant de 289.653 euros (1.9 MF). Les instances paritaires de l'OPCA, désireuses d'accompagner cette démarche collective, y ont répondu favorablement. Les Uriopss bénéficiaires, adhérentes volontaires d'Uniformalion, ont démontré quant à elles leur implication dans la réussite de ce projet innovant en prenant en charge les rémunérations des stagiaires.

Les objectifs de la formation

Il s'agit de développer quatre types de compétences nouvelles (auteur, éditeur, animateur réseau, webmaster) et d'enrichir et de restructurer les métiers exercés dans les unions régionales (directeur, cadre de direction, conseiller Technique,

documentaliste, personnel administratif) en combinant les quatre types de compétences selon les profils de postes et les modes d'organisation.

Les contenus de la formation

Les formations proposées se déclinent en huit thèmes structurés autour de trois grands domaines :

- **La stratégie**
Utiliser Internet comme vecteur d'une stratégie au service des adhérents,
Méthodologie de travail en réseau pour pérenniser le projet.
- **La technique**
Améliorer sa connaissance d'Internet et se former à la recherche d'information,
Effectuer la veille et le référencement primaire des documents,
Indexer les documents et rédiger une synthèse,
Former les experts à la rédaction technique et à la mise en ligne de l'information.
- **L'animation**
Construire et animer le site régional sur la base d'éléments communs.

Le déroulement de la formation

L'ensemble des formations organisées sur toute la France représente cent trente journées. Une évaluation collective sera menée fin décembre 2002.

Jean Rieutord

(1) Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux

(2) Unions régionales

Une formation expérimentale de l'éducation spécialisée

Dans une actualité politique et médiatique dominée par les banlieues, uniquement considérées sous l'angle de l'insécurité, il n'est pas inutile de se demander si une partie des solutions ne pourrait pas venir des habitants eux-mêmes, en particulier, dans le domaine de la prévention. Cette optique est celle de l'éducation spécialisée. A l'occasion de la sortie d'un ouvrage, rappel de l'existence du « dispositif expérimental de formation ».

Depuis 1993

Le dispositif expérimental de formation (DEF) existe depuis 1993. Il permet à des personnes travaillant dans des quartiers « difficiles » d'obtenir le diplôme d'éducateur spécialisé en 4 ans. Il est organisé par le Centre de formation aux professions éducatives d'Aubervilliers, qui dépend du CEMEA Ile-de-France.

Les deux premières années comprennent un cycle de formation de 950 h validé par l'obtention du diplôme expérimental de formation d'intervenants sociaux, option travail éducatif et communautaire en milieu urbain. Il est alors possible, sans subir la procédure de sélection, de présenter en deux ans le diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé.

Unique en France

Reconnu par la Direction régionale des affaires sanitaires et sociale d'Ile-de-France, inclus dans le schéma régional des formations sociales, le DEF permet à des personnes motivées originaires des quartiers difficiles et qui n'ont pas le niveau requis d'obtenir un diplôme du travail social.

.../...

... suite de « Une formation expérimentale de l'éducation spécialisée »

A lire

Pour en savoir plus, et notamment sur les bénéficiaires du DEF, il existe un ouvrage : « Quartiers, conflits, acteurs ». Il rassemble des témoignages d'étudiants en DEF, regroupés par thèmes avec des mises en perspectives de spécialistes.

A travers ces expériences, le lecteur ne pourra plus se permettre de penser la banlieue comme un ensemble forcément homogène mais découvrira l'identité propre de quartiers ou de cités.

Un autre intérêt de cet ouvrage est de découvrir les réalisations de ces professionnels sur le terrain. Réalisations qui pourraient peut-être inspirer des personnages haut placés ou aspirant à le devenir.

Etienne le Campion

CFPES-CEMEA
62 avenue de la République
93306 AUBERVILLIERS CEDEX
☎ 01 48 11 27 90
<http://www.cfpes.com>

Quartier, conflits, acteurs : sous la direction de Jean-Pierre Boivin, Vincent Peyre et Annick Prigent. – Edition ERES, collection « l'éducation spécialisée au quotidien »

L'engagement d'Uniformation dans la lutte contre l'illettrisme

En 2001, Uniformation a signé avec l'Etat une convention FSE* sur 3 ans et d'une convention IRIL** pour un an pour 5 régions expérimentales. Des démarches régionales seront engagées tout au long de l'année 2002 pour toutes les autres régions. En effet, Uniformation souhaite sensibiliser les entreprises et les institutionnels locaux à la nécessité de prendre en compte, dans le budget formation, les formations aux savoirs de base pour des salariés de bas niveaux de qualification. Personnes souvent « oubliées » des plans de formation et rapidement condamnées à demeurer en marge de la croissance économique si aucune aide en formation ne leur est proposée.

* Fond Social Européen

** Insertion Réinsertion Illettrisme

C'est ainsi qu'Uniformation, après avoir mené deux enquêtes auprès des adhérents, passe à l'action. Les démarches mises en œuvre actuellement sont centrées sur des partenariats aux niveaux national et régional et sur la prise en charge d'actions de repérage de salariés et d'actions de formation hors plan de formation. Prochainement des actions d'intérêt collectif (AIC) seront proposées aux adhérents d'Ile-de-France et de Rhône-Alpes à titre expérimental. Aline BOMBA, responsable du projet, se tient à votre disposition pour toutes informations sur cette opération à visée nationale et interbranchées.

Contact : Aline Bomba – 01 53 02 13 80

La Mutualité renforce le rôle de la formation

La nouvelle Convention collective nationale de la Mutualité, dont l'extension est intervenue fin août 2001, concerne environ 40.000 salariés. Elle renforce aujourd'hui le rôle de la formation, en accroissant l'effort de formation des groupements de dix salariés et plus ainsi qu'en instaurant une participation financière au fonctionnement de son Observatoire des métiers. Elle prévoit également le versement obligatoire à Uniformation, ou au Centre de coordination de formation professionnelle, des contributions au congé individuel de formation et à la formation en alternance.

25% de plus - Compte tenu de l'importance de la formation et des orientations retenues par l'ensemble des partenaires sociaux, la nouvelle convention collective prévoit que « dans les organismes de dix salariés et plus, l'obligation de financement des actions de formation au titre du plan sera supérieure d'au moins 25% à l'obligation légale annuelle », cette mesure s'appréciant sur une période de trois ans. Pour les adhérents qui versent à Uniformation la totalité de leur contribution Plan de formation majorée de ces 25% : la section Mutualité garantit d'une part la disponibilité de ces 25% pendant une durée de trois exercices (au-delà de cette période, ces sommes seront mutualisées dans la section) et d'autre part que la tranche de leur versement correspondant à ce pourcentage supplémentaire sera exclue du calcul du prélèvement à la source par l'OPCA.

Financement d'un observatoire - Par ailleurs, pour assurer une meilleure liaison emploi/formation dans le secteur mutualiste, la CCN a créé un observatoire de l'emploi et des métiers qu'elle a doté des moyens humains, techniques et financiers nécessaires en instaurant une nouvelle contribution correspondant à 0,017% de la masse salariale brute des organismes mutualistes. Cette participation, versée à Uniformation ou au Centre de

coordination de formation professionnelle, est gérée paritairement par la branche Mutualité, à laquelle Uniformation restitue intégralement les versements perçus à ce titre. N'entrant pas dans les fonds de la formation professionnelle, elle n'est pas déductible des versements à effectuer à ce titre.

Actions d'intérêt collectif - La section « Mutualité » d'Uniformation gère déjà les budgets formation de la plupart des entreprises du secteur. Depuis deux ans, faisant suite aux résultats de l'étude des facteurs d'évolution des métiers de ce secteur* qu'elle avait commandée, elle met en place des actions de formation d'intérêt collectif, sur des thèmes tels que *La loi sur la couverture maladie universelle (CMU), l'accueil des bénéficiaires de ce dispositif dans les centres optiques mutualistes, les entretiens d'évaluation, la classification de la nouvelle CCN...* Dans le cadre du chantier qu'Uniformation a ouvert pour lutter contre l'illettrisme, l'OPCA aide également les groupements à repérer les salariés qui ont perdu la maîtrise des savoirs de base (lire, écrire, compter), à mettre en place un accompagnement et à prendre en charge leur formation.

* « Un nouvel envol pour la mutualité. Facteurs d'évolution et mutations des métiers dans la Mutualité ». Etude réalisée par Temsis pour la section Mutualité d'Uniformation

Voir, savoir, lire

Nominations

Jean-Claude **TRICOCHÉ**, administrateur du collège salarié (Unsa) du Conseil de gestion d'Uniformalion vient d'être élevé au grade de Chevalier de la Légion d'honneur par Madame Nicole Péry. ■

Jacques **LANDRIOT**, président du groupe Chèque déjeuner, succède à Laurent Lucas à la présidence de l'**Icosi** (Institut de coopération sociale internationale). ■

Pierre **LEVENE** a été nommé secrétaire général du **Secours catholique**. ■

Agenda

30 ans d'Uniformalion:

Consulter le tableau de nos rencontres régionales page 4 .

Les 15 et 16 mai 2002 :

« Formation tout au long de la vie et carrières en Europe » 9èmes journées d'études organisées par l'Ireimar (Institut de recherche européen sur les institutions et les marchés), le Lasmas (Laboratoire d'analyse secondaire et des méthodes appliquées à la sociologie) et le Cereq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) (Rennes - 35).

☎ 02 99 28 63 06

Documents

« La rénovation de la loi de 1975 : Quelles implications pour les professionnels ? » N° 304-305 des Cahiers de l'Actif, dans lequel débattent directeurs du secteur médico-social, psychosociologues et consultants. ■

☎ 04 67 29 04 67

« L'éducation populaire réinterrogée » de Jean Bourrieau, docteur en Sciences de l'Education. Réflexion sur l'abandon du rôle d'émancipation collective au profit d'une intégration individuelle, et sur l'avenir de l'éducation populaire. ■

Editions L'Harmattan.

Web @

Economie solidaire

Ouverture d'un " guichet unique virtuel " facilitant la rencontre entre des porteurs de projet d'entreprises solidaires et les réseaux de financement, fondé, entre autres, par l'Institut du développement de l'économie sociale, France initiative réseau, la Fondation Crédit coopératif, Finansol, etc. ■

www.bourse-solidaire.org

En bref

La première Sté coopérative d'intérêt collectif (Scic) en France est née : il s'agit de la **Scic Cadéronne**, qui rassemble des ateliers d'artistes et des activités d'accueil et de jardinage pour un public en situation d'exclusion. Elle a été agréée par la préfecture de l'Aude pour une durée de 5 ans. ■

Guy **Hascoët** a indiqué que le secteur de l'économie sociale représentait un potentiel de 20 000 à 25 000 créations d'emploi par an. " Il faut se donner les moyens d'accompagner ce développement. Ce ne sont pas les acteurs du marché qui vont faire de l'aide à domicile, de l'agriculture bio ou mettre en place des crèches parentales. Dans bien des cas, ce sont les acteurs de l'économie sociale et solidaire qui vont être en première ligne " ■

L'Aptes (Association pour la télégestion par l'économie sociale) entend promouvoir la **télégestion dans le domaine de l'aide à domicile**, en permettant aux organisations du secteur de maîtriser le développement des outils technologiques ■

Véronique Gault

