

Destinataire :

N° fax:



Uni/information

La lettre d'information des adhérents d'Uniformalion

SOMMAIRE

| |
|--|
| n° 15 – octobre 2002 |
| p 1 ACTUALITE |
| - Embauche d'un jeune, modes d'emplois : le contrat jeune p 1/2 |
| - Emploi de jeunes : comparaison des dispositifs p 2 |
| - Le nouveau contrat de qualification adulte : campagne d'information p 3 |
| - Organismes de formation : décret sur la déclaration d'activité p 3 |
| - Le CEP social et médico-social s'achève sur des recommandations p 3/4 |
| p 4 4 QUESTIONS A... |
| - ...Agnès Veilhan, de l'université Paris III , sur la VAE p 4/5 |
| p 6 QUOI DE NEUF A UNIF ? |
| - Trente ans d' Uniformalion : rencontres de Montpellier et Poitiers p 6/8 |
| - Uniformalion aux couleurs de Lille p 8 |
| p 9 DIPLOMES & QUALIF . |
| - Responsable d'études et de projet social : reconnaissance du diplôme de Rennes p 9 |
| - Diplômes AFPA : place aux titres professionnels ' p 9/10 |
| p 10 LA FORMATION EN ACTIONS |
| - Aide à domicile : premiers résultats de l'expérimentation VAE p 10 |
| - Une action de formation pour aider à agir sur les compétences des personnes faiblement qualifiées p 10 |
| p 11 VOIR, SAVOIR, LIRE p 11 |

Directeur de la publication :

Gérard Deschryver

Rédaction : Manuelle Darnat –Véronique Gault – Annie Lelaure - Etienne le Campion – Annie Lelaure Yveline Le Moign – Michel Ruaud - Sylvain Zlizi ■

En cas de mauvaise réception,

Contactez le service Info/comm

par fax au 01 53 02 13 42 ■

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

le n° de fax à supprimer de notre fichier

votre adresse e-mail

Embauche d'un jeune, modes d'emplois : le contrat jeune

Les employeurs se perdent en conjectures : apprentissage, contrats d'insertion en alternance, emplois jeunes... et à présent le nouveau dispositif de soutien à l'emploi de jeunes, « les contrats jeunes », qui vient de paraître (Loi n°2002-1095 du 29 août 2002). Pour ce dispositif, qui s'applique rétroactivement et concerne les jeunes embauchés à partir du 1^{er} juillet 2002, le gouvernement s'est fixé un objectif de 250.000 contrats signés sur 3 ans.

Des avis partagés

Les avis sont partagés sur l'impact d'une telle mesure sur l'emploi. Certaines fédérations patronales affiliées au Medef y voient une manne potentielle. Notamment l'union des métiers des industries hôtelières (UMIH) qui espère trouver ainsi les 20.000 personnes manquantes à son secteur, qui connaît de graves difficultés de recrutement. L'Union des industries métallurgiques et minières (UIMM) regrette pour sa part que le dispositif soit fermé aux titulaires du baccalauréat. En revanche, le fait que la mesure concerne principalement les bas niveaux de qualification semble convenir aux structures en charge de l'insertion des jeunes, telles que les missions locales ou aux Plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (Plie). ■

Aucune obligation spécifique de formation

Toutefois il est à noter que le dispositif ne prévoit aucune obligation spécifique de formation pour ces jeunes embauchés, même si ces derniers ont accès au plan de formation et au congé formation dans les mêmes conditions que tout salarié de l'entreprise. Le législateur n'ayant pas prévu de statut dérogatoire, le texte renvoie aux partenaires sociaux le soin de négocier, dans le cadre de la politique contractuelle, des accords de branche pour la mise en oeuvre de la validation des acquis de l'expérience

(VAE), des conditions d'accès à un bilan de compétences ou la participation aux actions de formation prévues au Plan de formation de l'entreprise. ■

Aides financières versées par l'Unedic

La nouvelle formule ouvre des aides financières à l'employeur*. Celles-ci, contrairement à ce qu'on pourrait croire, ne sont pas constituées sous forme d'exonération des charges sociales patronales. L'employeur verse normalement ses cotisations sociales aux différents organismes concernés. Il doit effectuer sa demande d'aide auprès des services de la Direction départementale du travail et de l'emploi ou de l'Assedic dont il relève. C'est l'Unedic qui se chargera de reverser après calcul le montant de l'aide, chaque trimestre à terme échu. Ce montant fixé forfaitairement varie en fonction de la rémunération et de la durée du temps de travail prévue au contrat. A titre d'exemple, elle est de 225 euros par mois pour une rémunération égale au Smic à temps plein. Cette aide n'est pas cumulable avec d'autres, notamment avec la réduction de la cotisation patronale sur les bas salaires, ou avec l'allégement des cotisations patronales pour les réductions du temps de travail loi Aubry II... L'entreprise doit choisir.

.../...

Engager les négociations nécessaires

Il n'en demeure pas moins que certains acteurs, sans attendre les premiers résultats de cette mesure dont le gouvernement fait une priorité, ne cachent pas leur inquiétude quant au télescopage avec les mesures déjà existantes, notamment en ce qui concerne les contrats d'insertion en alternance, et plus précisément le contrat de qualification.

Même si le contrat jeune peut paraître plus souple et viser un public plus large, il ne faudrait pas que l'absence de formation obligatoire à l'entrée du dispositif soit constitutive de blocage. La souplesse peut s'avérer à terme un mauvais calcul envers l'adaptation à l'emploi de jeunes salariés.

Gageons que les partenaires sociaux sauront rester vigilants dans les prochains mois en engageant rapidement les négociations nécessaires pour éviter des dérives telles que des salariés au rabais ! ■

Sylvain Zlizi

**Décret n°2002-1163 du 13 septembre 2002.*

Emploi de jeunes : comparaison de dispositifs

| | CONTRAT JEUNE | CONTRAT DE QUALIFICATION | EMPLOI JEUNE |
|------------------------|--|---|--|
| Critères d'éligibilité | 16 à 22 ans révolus Niveau de formation inférieur au baccalauréat | 16 à 25 ans révolus -Dépourvus de tout diplôme de l'enseignement professionnel ou supérieur -Titulaires de diplôme de niveau V n'ayant pas trouvé d'emploi -Titulaire d'un diplôme de 1 ^{er} ou 2 ^{ème} cycle n'apportant pas la qualification nécessaire -Confrontés à de réelles difficultés d'accès à l'emploi bien que titulaires d'un BT, d'un DUT, d'un bac prof., d'un BTS,... | 18 à 25 ans révolus Ainsi que les jeunes handicapés de moins de 30 ans et les jeunes de 26 à moins de 30 ans ne pouvant bénéficier d'une allocation chômage |
| Durée | CDI, avec une durée de travail au moins égale à un mi-temps | Six à vingt-quatre mois, renouvelable si son objet n'a pu être atteint | CDI ou CDD de 5 ans |
| Rémunération | Au minimum le SMIC | De 30% du SMIC à 75% du minimum conventionnel, selon l'âge et l'ancienneté | Au minimum égale au Smic ou au minimum conventionnel |
| Type d'employeurs | Tous les employeurs* du secteur associatif et marchand, y compris les employeurs de pêche maritime, à l'exception des particuliers et des entreprises publiques. *à condition de n'avoir procédé à aucun licenciement pour motif économique dans les 6 mois précédents | Tous sauf : l'Etat, les établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et leurs groupements, les employeurs de concierges, employés d'immeuble d'habitation, employés de maison ou d'assistantes maternelles. | Organismes de droit privé à but non lucratif ; collectivités territoriales ; établissements publics et autres personnes morales de droit public ; personnes morales chargées de la gestion d'un service public |
| Aides de l'Etat | Soutien financier sur 3 ans, à taux plein les deux premières années et à 50% la troisième, qui varie selon l'importance de la rémunération et la durée du travail (de 225 € à 292,50€ mensuels pour un temps plein) | Exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale sur la partie du salaire n'excédant pas le SMIC | -Aide financière mensuelle à hauteur de 80% du SMIC charges comprises, pendant 5 ans -Exonération de la taxe sur les salaires |
| Formation | Le dispositif laisse aux partenaires sociaux la mission de prévoir, par convention ou accord collectif de branche, les conditions de bénéfice d'un accompagnement et d'un bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience, de participation aux actions prévues dans le cadre du Plan de formation. | D'une durée équivalente à minimum 25% de la durée du contrat | Le dispositif ne prévoit pas d'obligation de formation. Dans le cadre des dispositions de droit commun (plan de formation, congé de formation), les jeunes peuvent suivre des - formations qualifiantes et diplômantes -formations spécifiques sur les activités et emplois émergents |
| Aides d'Uniformalion | Prise en charge des coûts de formation dans le cadre du plan de formation Prise en charge des frais liés aux bilans de compétences et à la validation des acquis de l'expérience dans les conditions prévues par les partenaires sociaux | Prise en charge d'un taux forfaitaire de 9,15€ par heure de formation | -Financement des formations au titre du plan de formation, par l'attribution d'aides financières -Financement de bilans de positionnement ou de professionnalisation -Financement de la formation des tuteurs/encadrants -Mise en place de plates formes de professionnalisation pour l'élaboration de parcours professionnels -Signature de conventions avec des ministères et conseils régionaux |
| Durée du dispositif | Non précisée | Sans échéance précisée | Le projet de loi de finances pour 2003 entérine l'absence de toute nouvelle entrée dans le dispositif |

Le nouveau contrat de qualification adulte : pour employer le profil dont vous avez besoin

L'Agefal* et l'Unedic** lancent une campagne d'information sur le contrat de qualification adulte et sur les récents assouplissements dont il a fait l'objet (suppression de condition liée à une durée minimale d'inscription comme demandeur d'emploi, possibilité de conclure des contrats à durée indéterminée...). Uniformalion s'y associe : les adhérents qui nous versent leur contribution « Alternance »

recevront ces prochains jours une brochure leur exposant les avantages que représente ce contrat. ■

* Agefal : Association de gestion des fonds des formations en alternance.

** Unedic : Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce.

Organismes de Formation : parution du décret sur la déclaration d'activité

Nous nous faisons l'écho du projet dans notre dernier numéro ⁽¹⁾. Le décret instituant la nouvelle modalité de déclaration d'activité ⁽²⁾ est paru le 19 septembre. Un décret sans surprises mais attendu : il doit écarter du champ de la déclaration d'activité les personnes ou organismes de formation sans contenu réel ou les intervenants sans autonomie réelle.

Qui est concerné ?

Toute personne physique ou morale réalisant des prestations de formation professionnelle doit déposer une déclaration d'activité auprès de la préfecture de région, dans les trois mois suivant la conclusion de la première convention de formation professionnelle ou du premier contrat de formation professionnelle. Le déclarant ne doit avoir fait l'objet d'aucune condamnation pénale.

A noter : lorsqu'un organisme de formation comprend des établissements disposant du pouvoir de conclure des conventions de formation professionnelle et d'une comptabilité autonome, ces derniers peuvent faire l'objet d'une déclaration propre. ■

Que contient la déclaration ?

Ce document Cerfa indique la dénomination, l'adresse, l'objet de l'activité et le statut juridique du déclarant. Il est accompagné de pièces permettant l'identification du prestataire de formation, de ses dirigeants et aussi, ce qui va permettre de mieux apprécier la situation qualitative, des titres et qualités des formateurs en relation avec les domaines de formation de l'organisme.

Le dispensateur de formation doit faire figurer son numéro d'enregistrement sur les conventions et contrats de formation professionnelle.

La déclaration peut être annulée par le préfet de région, ou devenir caduque, si les bilans pédagogiques et financiers ne font apparaître aucune activité de formation ou lorsqu'ils ne sont pas adressés au préfet et ceci, au titre de deux années consécutives.

Quelles formalités pour les organismes déjà déclarés ?

Les prestataires de formation ayant déjà obtenu un numéro de déclaration d'existence sont réputés avoir souscrit à la déclaration d'activité, après avoir rempli les conditions suivantes : avoir fourni les renseignements nouveaux demandés, au plus tard à la date d'envoi de leur bilan pédagogique et financier. Après vérification par le préfet de région, leur numéro d'enregistrement est conservé mais devient un numéro de déclaration d'activité. ■

Etienne le Campion

Sources : AEF

1. « Organismes de formation : du nettoyage en vue » p. 4 n° 14 uni information

2. Décret n° 2002-1176 du 17 septembre 2002, JO du 19 septembre 2002

Le Contrat d'Etudes Prospectives social et médico-social s'achève sur des recommandations

Le dernier comité de pilotage vient de valider, sous réserve de quelques modifications de forme, le document définitif du CEP. Dans leurs conclusions, les experts fournissent des recommandations

1. **d'ordre méthodologique** : les difficultés de recensement des données rencontrées au cours du CEP conduisent à formuler quelques recommandations pour améliorer leur construction, leur recueil et leur utilisation,

2. **sur le champ de la branche** : nécessité de clarifier et de stabiliser ses contours afin d'en accroître la visibilité et la reconnaissance,

- Cette orientation passe sans aucun doute par un effort de communication et un travail de conceptualisation afin de se situer à l'égard de « l'intervention sociale ».
- Une telle réflexion devrait contribuer à renforcer une identité de branche (secteur non lucratif) et à se

positionner à l'égard de la structuration du champ de l'action sociale,

3. **en direction des associations gestionnaires** : elles sont confrontées à une prégnance plus forte des politiques publiques, aussi faut-il impulser une dynamique :

- en mettant à leur disposition des outils qui leur permettent d'accéder à des pratiques répondant aux enjeux mis en évidence dans le CEP (type d'organisation, évaluation, projets associatifs et de service, etc.),
- en créant des lieux de concertation régionale,
- en mobilisant les centres de formation comme centres de ressources,

- en développant le rôle d'ingénierie et de conseil en formation des OPCA,

4. en matière d'emplois : compte tenu de la démographie professionnelle de la branche il convient de se préoccuper des besoins de renouvellement des personnels.

Il y a lieu également de raisonner sur la structure des emplois car le CEP a montré qu'une même appellation professionnelle recouvre plusieurs manières d'associer des activités qui appartiennent à des registres différents, ce qui interroge la notion de cœur de métier.

Cette démarche conduit à l'identification de « groupes professionnels significatifs » indépendants des diplômes et devrait déboucher sur une réflexion collective de manière à faire émerger des besoins de formations,

5. sur la formation :

- une nécessaire clarification des concepts (tels que formation initiale, cours d'emploi, faisant fonction), des responsabilités entre la branche professionnelle et l'Etat, des conditions de financement,
- un accroissement de l'offre de formation qualifiante et des diverses voies d'accès,
- une réponse aux besoins de formation pour accompagner les changements en concluant un engagement de développement de la formation (EDDF) avec l'Etat.

Cette étude sera disponible dans son intégralité dès le printemps 2003 à La Documentation française.

Une synthèse est en cours de rédaction et sera adressée à la même période par Uniformalion aux adhérents relevant du secteur concerné.

Annie LELAURE et Michel RUAUD

4 questions sur la VAE ⁽¹⁾ à ... Agnès Veilhan, responsable du bureau REVA (Reprise d'études et validation d'acquis) de l'Université Paris III Sorbonne Nouvelle

1- *Comment s'est organisée une université comme Paris III Sorbonne Nouvelle face à l'instauration de la VAE ? Quelles sont les structures mises en place ?*

La structure centrale chargée de la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience pour l'ensemble des diplômés de l'Université de Paris III est le Bureau REVA, situé au sein du service de Formation Continue. Sa mission est d'informer et de conseiller les candidats sur les possibilités et la procédure à suivre pour mener à bien une démarche de validation des acquis la plus adaptée à leur projet. Notre université est fortement sollicitée sur la validation des acquis professionnels et personnels depuis les décrets de 1985 et 1993, ce qui nous a conduits à la mettre en œuvre très tôt et sur des parcours très atypiques, pour lesquels il n'existe pas nécessairement de référentiels et qu'il est donc difficile d'évaluer. Une longue pratique des jurys et de l'accompagnement des candidats pour l'élaboration du dossier de validation nous a amenés à formaliser une grille d'analyse des critères du jury VAE, très utile pour convaincre les nouveaux acteurs qui entrent dans le dispositif de la pertinence de la démarche de validation des acquis de l'expérience.

La création en 2000 (avec le soutien du Fonds social européen) d'un Observatoire REVA avec l'université de Paris VI Pierre et Marie Curie nous a permis, en confrontant nos pratiques dans des champs disciplinaires complémentaires (scientifiques/littéraires et sciences humaines), d'affirmer une approche qualitative similaire dans les méthodes d'accompagnement VAP⁽²⁾-VAE et les modes de construction de parcours individualisés. Et les résultats d'une enquête réalisée dans ce cadre, auprès des publics bénéficiaires de la VAP entre 1997 et 2000 sur l'accès à l'information, les aspects qualitatifs et formatifs de l'accompagnement et les résultats de la validation, ont été

Des candidats souvent isolés entre la logique de compétences et la conscience de la singularité de leur histoire professionnelle et de leur projet

autant d'indicateurs pour améliorer la structuration de nos dispositifs et une plus grande lisibilité de nos procédures. Un site a été récemment créé (www.fcp3-reva.univ-paris3.fr) pour apporter, même s'il reste à retravailler, des informations qualitativement utiles pour les candidats suite aux expérimentations d'accueils collectifs que nous avons menées.

2- *Quelle est la procédure à suivre pour le salarié désireux d'entamer une démarche VAE ? Quelles sont les mesures d'accompagnement qui lui sont destinées ?*

Le plus important est de dire au candidat de commencer très tôt une démarche d'information et de réflexion sur son projet personnel et professionnel de validation avant même de déposer une demande de congé validation ou formation. Les étapes collectives d'accompagnement, en complément des entretiens individuels, ont été mises en

place chez nous d'abord pour répondre à l'afflux des demandes mais surtout pour créer une dynamique de questionnement chez les candidats qui se sentent souvent isolés entre la logique de compétences et la conscience de la singularité de leur histoire professionnelle et de leur projet personnel. J'organise des réunions d'information par secteur et des ateliers méthodologiques d'accompagnement. Les réunions d'information, organisées en soirée, répondent en première partie aux interrogations sur les textes relatifs à la VAE, les principes, la démarche et les stratégies possibles, ainsi que sur les pré-requis, les critères et les spécificités des différents diplômes, en présence d'un membre du jury de validation concerné. La deuxième partie de la réunion est déjà une préformation à la constitution du dossier principal en tant qu'outil normé et une introduction au travail sur le curriculum vitae et sur l'élaboration d'annexes qui rassembleront les différents

types de preuves de l'activité : présentation rédigée d'expériences, documents professionnels, documents administratifs ... Les candidats qui le souhaitent pourront s'inscrire à des ateliers d'accompagnement à la définition du projet de validation et à l'élaboration du dossier VAE, organisés également par secteur (ou sur un même diplôme) par séances de 3 heures en petits groupes de 8 candidats. Nous mettons l'accent au cours de ces ateliers sur la mutualisation des expériences et des observations, le respect et l'affirmation des différences dans les modes de formalisation et d'élaboration de la preuve du niveau de maîtrise de l'activité. Ce mode d'accompagnement permet réellement aux candidats de se réapproprier leurs acquis et au jury d'apprécier la dimension de chaque candidat en même temps que le détail de ses compétences et de ses savoirs.

3- Ce nouveau droit a-t-il été perçu comme une contrainte par l'université ?

Les nouveaux textes VAE interrogent fortement les pratiques VAP. La VAE propose un nouveau mode d'accès à la certification qui ne nécessite plus obligatoirement un passage par la formation. Le jury peut décider de l'attribution totale ou partielle du diplôme. En cas de validation partielle, il doit se prononcer « sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire » et a une mission de définition du parcours individuel devant conduire à l'attribution du diplôme. Il ne s'agit pas de faire de la VAP 92/93 améliorée. Ce rôle de prescription constitue un nouvel enjeu pour l'individualisation, un nouvel outil pour une meilleure adaptation au parcours, au profil, à la trajectoire d'évolution, essentiellement au projet du candidat. Pour avoir déjà expérimenté ce rôle de prescripteur, nos équipes sont conscientes du temps nécessaire à un travail aussi fin et du coût de cette procédure ainsi que du suivi des prescriptions individualisées. Or les nouveaux textes ont fait sortir la VAP-VAE de la confidentialité médiatique. Et l'afflux de demandes parfois mal ciblées et souvent consuméristes, suite à des campagnes d'information simplificatrices, risque de provoquer des découragements. Nous sommes conscients des enjeux pour les candidats et de nos capacités de réponses insuffisantes dans certaines filières déjà surchargées. Il faudra encore améliorer l'information en amont et les étapes de construction de projets de validation pertinents, développer des moyens pour mettre en place des jurys tout au long de l'année. L'enseignement supérieur ne peut ignorer qu'il est appelé à jouer un rôle majeur en matière de VAE, du fait de l'amélioration des niveaux de scolarisation (aujourd'hui près de 50% d'une classe d'âge accède à l'enseignement supérieur). Mais c'est une procédure extrêmement coûteuse en temps, enseignants, professionnels et conseillers et actuellement le manque de moyens mis en œuvre se fait cruellement sentir.

L'enseignement supérieur ne peut ignorer qu'il est appelé à jouer un rôle majeur en matière de validation des acquis de l'expérience

4 - A propos de la VAE, l'impression est que chaque acteur a sa propre démarche et ses propres outils. A votre avis va-t-on vers une harmonisation ? Comment voyez-vous l'évolution du dispositif à terme ?

La Conférence des directeurs de services de formation continue universitaire (CDSFCU) a réagi très tôt devant la nécessité de travailler à l'harmonisation des pratiques au sein même de nos établissements. Elle a mis en œuvre dès 2001 un plan de développement de la VAE et de professionnalisation des acteurs (avec le soutien du Fonds social européen). La publication en novembre 2001 d'un annuaire du réseau national de validation des acquis de l'expérience dans les universités (également disponible sur le site de la CDSFCU : www.dep.u-picardie.fr/fcu) en a été le premier élément. Ce réseau est animé par le groupe de travail VAE de la conférence qui a créé un centre de ressources VAE interuniversitaire pour permettre la mutualisation des outils et l'échange des pratiques. Le cœur du dispositif est constitué par un véritable plan de professionnalisation des acteurs qui concernera environ mille personnes entre 2002 et 2003. Ces formations s'adressent à trois catégories d'acteurs au sein des établissements : les décideurs qui ont à mettre en place les dispositifs, les membres des jurys de validation qui ont à prendre les décisions, les acteurs chargés de l'accompagnement des candidats et du suivi des décisions. Les modules ont commencé dès le début 2002 par des sessions nationales ou régionales sur les enjeux historiques, la connaissance des textes de la validation des acquis et la formation des accompagnateurs (accueil et information, accompagnement pédagogique). Les établissements sont très demandeurs et nous avons dû organiser des sessions supplémentaires. Les sessions suivantes porteront sur les enjeux de la mise en place de la VAE, la formation des membres des jurys et des experts, la réalisation et le suivi des prescriptions du jury. L'objectif est de contribuer à une meilleure cohérence de la réponse universitaire en réunissant les spécialistes universitaires de la validation et en mettant leur expertise à la disposition de l'ensemble des établissements, et de permettre le développement d'un service public de la VAE par l'élaboration d'un dispositif concerté qui garantira une égalité de traitement des individus, tout en respectant l'autonomie des universités et leurs spécificités. ■

Propos recueillis par Etienne le Champion

- (1) Validation des acquis de l'expérience
(2) Validation des acquis professionnels

Quoi de neuf à Unif ? 30 ans d'Uniformation

Montpellier, le 10 septembre

« Nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC) et formation ouverte à distance (FOAD) »

Le destin a voulu que la huitième rencontre régionale d'Uniformation se déroule à Montpellier au lendemain des graves inondations qui ont affecté toute la région. Beaucoup de participants prévus n'ont pu s'y rendre et l'intervenante de l'après-midi, Nathalie Even du cabinet Algora, bloquée à Paris a du faire son exposé par audioconférence, une des techniques utilisées dans la FOAD, thème de cette réunion (voir encadré ci-après « Quand la solidarité s'en mêle »).

Après avoir retracé l'historique de la formation à distance, Nathalie Even a débuté son exposé par une tentative de définition de la FOAD. C'est une formation ouverte : elle se distingue des formations traditionnelles à la manière des Ateliers de pédagogie personnalisée (APP) en ce sens qu'elle est basée sur l'individualisation et permet des entrées et sorties permanentes. C'est une formation à distance, les nouvelles technologies de communication permettant une communication entre des formateurs et des stagiaires (salariés d'entreprises sur leurs lieux de travail ou chez eux, étudiants, handicapés...) situés à des endroits différents, cette communication pouvant aussi être différée dans le temps. Enfin, c'est une formation qui peut être hybride : mix entre formation à distance et formation *présentielle*. La définition consensuelle donnée par des experts est : une formation ouverte et à distance est un dispositif organisé, finalisé, reconnu comme tel par les acteurs qui prend en compte la singularité des personnes dans leurs dimensions individuelle et collective et repose sur des situations d'apprentissage complémentaires et plurielles en termes de temps, de lieux, de médiations pédagogiques, humaines et technologiques et de ressources. Enfin la définition de la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) : une formation ouverte et/ou à distance est un dispositif souple de formation organisé en fonction de besoins individuels ou collectifs (individus, entreprises, territoires). Elle comporte des apprentissages individualisés et l'accès à des ressources et compétences locales ou à distance. Elle n'est pas exécutée nécessairement sous le contrôle permanent d'un formateur. Par ailleurs le « e-learning », terme apparu il y a deux ans, peut être considéré comme un sous-ensemble de la FOAD. Il permet de former des personnes à distance en utilisant les TIC. Le marché français du e-learning est encore marginal puisqu'il devrait s'élever à 200 millions d'€ cette année, et représenter 2,2% des dépenses de formation continue. Si la

formation à distance a longtemps utilisé le courrier et le téléphone, voire le minitel qui tend à disparaître, elle fait aujourd'hui appel à l'ordinateur et à des programmes informatiques (logiciels, cd-rom, dvd-rom,...) et aux réseaux (internet, intranet). Ces TIC peuvent être un outil synchrone (communication en direct par chat, audioconférence, Visio-conférence) ou asynchrone (communication différée par courrier électronique ou forum). Pour mettre en place une formation à distance, il faut une plate-forme de formation. Il s'agit d'un logiciel qui assiste la conduite des enseignements à distance. Elle regroupe des outils et les fonctionnalités nécessaires tels que des outils asynchrones et synchrones, des outils de gestion, de suivi, d'ingénierie pédagogique, de création de contenus, de mise en ligne et d'intégration,

de facturation, pour les différents utilisateurs, formateurs, apprenants et administrateurs de l'entreprise. Elle est installée sur le réseau intranet de l'entreprise et interfacée avec des systèmes existant dans l'entreprise. Pour l'organisme de formation, il permet de suivre le travail de l'apprenant. Etant donné leur coût très élevé, on ne dénombre actuellement qu'une trentaine de plates-formes en France ; toutefois des organismes de formation peuvent proposer des dispositifs à moindre coût aux PME et aux TPE.

Pourquoi faire appel à la FOAD ? Pour les entreprises, elle permet de répondre aux besoins de la formation et de l'information des salariés en réduisant les coûts puisqu'elle permet de former un plus grand nombre de personnes dans un temps réduit et sur le lieu de travail, en évitant ainsi les désorganisations de services quand les salariés partent en stages. Pour l'apprenant, c'est une formation juste à temps, selon ses besoins du moment et selon le lieu (chez lui ou sur son lieu de travail). Pour le formateur, c'est former « sur mesure » un individu ou un groupe en fonction de ses besoins, en bénéficiant des ressources et outils partagés, en pouvant agir à distance en temps différé ou non. Pour l'organisme de formation, elle permet une réactivité et un déploiement vers de nouveaux marchés. Une plate-forme est-elle utile pour une PME? Avant de mettre en oeuvre une FOAD, la PME devra répondre à un certain nombre de questions :

- Sommes-nous obligés de faire une FOAD, en fonction des contraintes et du temps ?
- Quelles sont les compétences actuelles des apprenants vis-à-vis des TIC? Faut-il prévoir des formations préalables ou sont-elles comprises dans l'offre globale de formation ?
- De quel équipement disposons-nous en interne et quel est le budget à prévoir s'il est insuffisant ?
- Quel est le changement prévisible, notamment par la transformation du métier de formateur qui devient un animateur, l'apprenant devenant responsable de sa formation.
- Quel est le temps de mise en oeuvre du dispositif imaginé (délais réalisables) ?
- Quelle plate-forme choisir et quel prestataire ? (Se renseigner auprès de deux organismes : comptanoo.com et onlineformapro.com)
- Quels sont le temps et les compétences requises pour la création des contenus pédagogiques et leur intégration ?
- Quel est le coût du dispositif, à comparer avec une formation traditionnelle ? Rentabilité et pérennité en fonction du nombre de personnes et de la motivation de l'équipe projet ? Quoi qu'il en soit, l'entreprise devra se poser la question « en quoi la FOAD est-elle le seul recours ? » et entrevoir les limites d'un tel dispositif qui doit répondre à un besoin précis.

A la question de l'imputabilité des dépenses relatives aux actions de FOAD sur l'obligation des employeurs de participer au financement de la formation professionnelle, la directive de la DGEFP du 20 juillet 2001 répond en précisant que les règles sont les mêmes que celles concernant les formations de droit commun ; toutefois l'encadrement, la durée de la formation et le suivi de celle-ci devront être précisés et formalisés par une convention entre l'organisme de formation et l'entreprise. ■

Quand la solidarité s'en mêle

Les conditions météorologiques particulièrement désastreuses des derniers jours nous faisaient craindre le pire quant à l'organisation de cette manifestation à Montpellier. Les reportages télévisés et les spots d'information radio ne suffisaient pas à décrire l'étendue de la catastrophe.

A peine franchies les portes du Palais des Congrès de La Grande Motte, l'émotion pouvait se lire sur tous les visages. Chacun commentait les dernières nouvelles : un voisin, un ami, un membre de la famille étaient touchés par les inondations. C'est une présidence émue qui a tenu à remercier les participants pour leur présence dans ce contexte.

Nathalie Even, du cabinet Algora, qui devait intervenir sur « les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) et la formation

ouverte à distance (FOAD) » était bloquée à Paris (grève des pilotes d'Air France et liaisons SNCF supprimées). Confrontés à des problèmes techniques importants de cette nature, nous sommes parvenus à établir une liaison entre Paris et le Palais des congrès, décidés à tenter le tout pour le tout en recourant à de l'audioconférence. Quoi de plus parlant pour traiter d'un sujet aussi technique ? Nos adhérents ont pu vivre en direct un exemple improvisé d'application !

Quand le décompte des participants (83 sur 180 inscrits) fut communiqué au traiteur en fin de matinée pour la préparation du déjeuner en commun, nous disposions d'une centaine de repas excédentaires qui, faute de trouver preneurs, allaient être détruits le soir (règles d'hygiène alimentaire obligent). Après une annonce faite dans la salle,

Mme Dominique Alhinc du Samu social de Montpellier et M. Eric Rogier, membre de l'association Léo Lagrange et pompier bénévole, se sont manifestés. Quelques coups de téléphone rapidement passés, et nous avons tous eu le plaisir de voir arriver la voiture des pompiers ! Ces derniers se sont empressés de charger les plateaux repas pour les acheminer vers les populations des communes avoisinantes sinistrées. L'émotion était au rendez-vous. Nous savions tous pourquoi nous étions venus ce jour là. Partager ensemble quelque chose qui par delà nos différences s'appelle solidarité. En effet c'est cette formidable chaîne entre nos adhérents qui a permis d'apporter quelque réconfort à ceux qui en avaient besoin. Vous avez su donner du sens à cette journée. C'est pourquoi la présidence et les équipes techniques vous remercient.

Poitiers, le 19 septembre :

« L'organisation apprenante : le développement des compétences dans les entreprises de personnes »

Une réalité hétérogène

Le thème de cette neuvième rencontre régionale d'Uniformalion peut apparaître théorique, au moins dans son intitulé. Il recouvre toutefois une notion très en vogue aujourd'hui dans le monde du management et de la formation. Il est surtout lié à un autre thème déjà abordé lors de la réunion de Toulouse en mai dernier, celui de la démarche compétence. François Piettre, consultant spécialisé dans le domaine de la formation, est venu faire le point et apporter des éclaircissements sur cette notion d'organisation apprenante.

L'organisation apprenante est un concept relativement flou qui circule dans le milieu de la formation professionnelle depuis une dizaine d'années. Le terme traduit une préoccupation du management moderne et recoupe des organisations et des pratiques très hétérogènes. Il a émergé parallèlement au concept de compétence qui traduit l'ensemble de connaissances, acquis de savoir-faire, capacités à transformer ces connaissances en solutions réelles. La compétence se construit en situation de travail. Elle peut se définir comme capital de ressources (connaissances, savoir-faire, savoirs comportementaux) mobilisées dans une situation de travail. Elle peut être individuelle ou collective. Il faut noter que la formation ne produit pas de compétences, elle est un des modes de contribution à ce capital de ressources. L'autoformation, le coaching,

le tutorat sont aussi des formes d'acquisition et de développement des compétences. L'organisation apprenante a précisément pour but de mettre en oeuvre ce développement des compétences dans les entreprises. Ce qui fait dire à François Piettre que c'est un concept aussi vieux que le monde.

Le fruit de trois évolutions distinctes

Alors pourquoi conceptualiser cette réalité ancienne. L'apparition de cette notion d'organisation apprenante correspond à trois évolutions distinctes. La première concerne celle des organisations. Depuis une trentaine d'années, nous assistons à un profond mouvement de remise en cause des modes d'organisation du travail et notamment du taylorisme, parallèlement à la naissance du mouvement de développement individuel. Si le taylorisme a prouvé son efficacité en terme de productivité au début de l'ère industrielle, il a vite atteint ses limites et on en analyse aujourd'hui les effets pervers. Dans ce type d'organisation du travail, l'exécutant ne devant pas penser, la diffusion de la connaissance a conduit pour celui-ci à une contradiction insupportable que l'on peut compter comme l'une des causes de la crise des années 70. Depuis on a vu apparaître de nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT) qui faisaient appel à des notions de management, management participatif, cercles de qualité, groupes de progrès, etc. Dans le domaine des métiers, les évolutions ont aussi été importantes avec l'apparition de nouveaux modes opératoires, de nouvelles techniques, des automatismes, de la bureautique. Des métiers ont disparu pendant que de nouveaux émergeaient. Dans les négociations des conventions collectives, le référentiel des compétences remplace peu à peu la classification des métiers. Par ailleurs, la connaissance s'est considérablement développée dans tous les domaines et notamment au sein de l'entreprise. Les savoirs et les savoir-faire qui constituent le capital immatériel de l'entreprise en sont la vraie richesse. Ils constituent à la base la compétence de l'organisation. La compétence et son développement sont stratégiques pour l'entreprise.

La formalisation des compétences

La question est désormais de savoir comment aller vers ce type d'organisation qui développe la compétence, qui la rend collective. L'objectif est d'aboutir à une organisation du travail et à une gestion du personnel qui permettent la production en continu de compétences individuelles et collectives. L'idée est de faire en sorte que les salariés, individuellement et en équipe, soient à même de mesurer et d'identifier les décalages qui existent entre ce qui est et ce qui est souhaitable, ce qui est voulu.

Uniformalion en Poitou-Charentes

- 811 adhérents
- 2.153 stagiaires par an
- 270.802 heures de formation financées/an
- 2.279.587 euros d'engagements financiers/an

...30 ans d'Uniformation (suite Poitiers-19 septembre)

Il faut aussi qu'ils puissent formuler, analyser ces décalages et qu'ils aient la possibilité, le droit de faire autrement. La recherche de solutions, la mise en oeuvre de nouveaux modes opératoires, sont un produit de la compétence. Mais il n'y a acquisition de compétence que si celle-ci est identifiée. Il faut dans un premier temps qu'elle entre dans la mémoire individuelle et dans un second temps qu'elle soit acceptée et appropriée par l'organisation. Il ne peut y avoir organisation apprenante que si il y a une mémoire organisationnelle, c'est-à-dire formalisation des différentes compétences (techniques, organisationnelles, relationnelles) dans les services. On peut développer les compétences organisationnelles et relationnelles par un management plus participatif, une organisation très déconcentrée, très déhiérarchisée, très communicante. Tout ceci remet en

cause la formation instituée et on assiste à l'émergence de nouvelles valeurs comme l'auto-formation, le coaching, le e-learning, le tutorat. Toutefois la compétence n'est réellement acquise que si elle est dite, donc reconnue. ■

Les prochaines rencontres régionales du trentenaire d'Uniformation

| | | |
|------------------|------------------|---|
| Tours | 13 novembre 2002 | La place de l'apprentissage dans l'économie sociale <i>(à l'Espace Malraux – Parc des Bretonnières – 37305 Joué-lès Tours tél : 02 47 53 61 61 – fax : 02 47 67 27 15)</i> |
| Caen | 19 novembre 2002 | Les compétences transversales et la mobilité dans l'économie sociale |
| Paris | 19 décembre 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 |

Uniformation aux couleurs de Lille

A Lille, le 20 septembre, la présidence a inauguré les nouveaux locaux d'Uniformation* en présence des adhérents et de nombreuses personnalités institutionnelles. Gérard Deschryver, président d'Uniformation, a tenu à souligner l'importance de cette implantation régionale. « *Par-delà le symbole, Uniformation souhaite poursuivre son effort de partenariat avec les membres de la région Nord-Pas-de-Calais* ».

Relations de confiance et partenariats réussis

En effet des relations de confiance établies ont déjà permis d'avancer sur de nombreux chantiers. A titre d'exemples, le secteur de l'aide à domicile se voit doté d'une coordination régionale pour le suivi des formations en faveur des publics salariés et demandeurs d'emploi, avec le concours financier de la Direction régionale de l'action sanitaire et sociale (60.000 euros pour 2002-2003) et de la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (70.000 euros). Parallèlement Uniformation, signataire de l'accord cadre portant sur l'Engagement de développement de la formation (EDDF) du secteur de l'aide à domicile, « *entend venir en aide à la professionnalisation des salariés de ce secteur* » comme le souligne la vice présidente Danièle Defortescu. « *L'effort de solidarité des autres branches a permis de dégager des fonds mutualisés à hauteur de 181.000 euros en 2002* ». Quinze structures de la région Nord ont déjà adhéré à cet EDDF, cofinancé par le Fonds social européen et la DRTEFP.

Gérard Deschryver a profité de la présence de Madame Carin, vice présidente du conseil régional chargée de la commission formation, pour remercier cette dernière de son engagement aux côtés des acteurs de l'économie sociale. Une subvention (190.000 euros) du conseil régional a permis la prise en charge supplémentaire d'une vingtaine de dossiers de Congés individuels de formation pour des salariés de faible niveau (V et VI), d'entreprises de moins de dix salariés, ou encore pour des formations longues (de plus d'un an ou plus de 1.200 h).

Démocratisation de proximité

Madame Carin à son tour a souhaité remercier Uniformation, qui a su mettre en oeuvre des services qui s'adressent directement aux habitants de la région,

montrant ainsi notre attachement conjoint à ce qu'elle appelle la démocratisation de proximité. « *Il faut éviter la déperdition des fonds alloués à la formation professionnelle, que ces derniers remontent à Paris faute de mise en oeuvre concertée. La gestion décentralisée des fonds de la formation professionnelle va dans le sens de l'histoire* ». En outre, Madame Carin a souligné le retrait des fonds FSE alloués à la région, qui a contraint le conseil régional à un rééquilibrage, en l'amenant à cofinancer les congés individuels pour des formations jugées déficitaires, telles que les formations d'aides-soignantes, d'infirmiers ou du personnel de l'aide à domicile.

Enjeu sans précédent

Enfin Madame Carin a tenu à montrer son attachement à la validation des acquis de l'expérience (VAE), « *véritable opportunité pour l'ensemble de la population de la région* ». Il convient selon elle de « *tirer vers le haut la majorité de la population vers un statut social reconnu. La VAE représente un enjeu économique, social et sociologique sans précédent. Elle constitue la base même de la formation tout au long de la vie* ». Pour ce faire, et relever le défi, la région a procédé à la mise en place de points d'accueil couvrant tout le territoire, utilisant la même logique et les mêmes outils méthodologiques.

Après avoir coupé le ruban symbolique, engagement fut pris par les équipes d'Uniformation auprès de Madame Carin et de Pascal Pepperstraete, directeur régional du travail et de l'emploi, pour la mise en oeuvre de nouveaux chantiers. ■

Sylvain Zlizi

*Uniformation Nord : 115-117 rue Nationale- 59044 Lille cedex
Tél. : 03.20.12.18.30. – fax : 03 20 12 18 31

Diplômes et qualifications

Responsable d'études et de projet social : reconnaissance du diplôme de Rennes

Le 20 août dernier a été publié un arrêté homologuant le Diplôme des hautes études en pratiques sociales (DHEPS) de « Responsable d'études et de projet social », proposé par le collège coopératif de Bretagne ⁽¹⁾ conjointement avec l'Université Rennes II. Cette homologation, c'est-à-dire cette reconnaissance par l'Etat, prend effet à partir de 1995. La prochaine promotion effectuera sa rentrée en janvier 2003 et il reste encore quelques places. Occasion de vous présenter cette formation.

Objectifs

Le DHEPS « Responsable d'études et de projet social » est basé sur un processus de recherche-action. Il permet de réfléchir à ses pratiques tout en renforçant ses capacités opérationnelles. Savoirs et savoir faire peuvent être valorisés au cours de cette formation, dans le cadre d'un travail de recherche universitaire articulé avec une démarche d'intervention sociale.

Conditions d'admission

Cette formation s'adresse à toute personnes ayant cinq années de pratiques professionnelles ou d'exercice de responsabilités sociales dans l'un des secteurs suivants :

- secteur coopératif, mutualiste ou associatif,
- secteur du travail social,
- secteur de l'éducation et de la formation,
- secteur hospitalier et de la santé,
- secteur des collectivités territoriales et leurs groupements,
- secteur du développement local rural et urbain,
- secteur de l'action syndicale.

L'admission des candidats se fait après constitution d'un dossier comprenant, en plus de renseignements administratifs, une notice biographique et une fiche de présentation d'un avant-projet de recherche. Un entretien avec le responsable pédagogique du DHEPS précède la présentation du dossier au conseil scientifique du Collège coopératif de Bretagne.

Durée de la formation

1080 heures réparties sur trois années à raison de 360 heures / an. Elles comprennent la participation à des séminaires, à des groupes de travail coopératif et du travail personnel. Pour chaque année, il faut compter en moyenne 3 à 4 jours de regroupement par mois sur 10 mois.

Contenu

Les séminaires portent sur les thèmes suivants : sociologie, économie sociale, psychologie, psychosociologie, sciences de l'éducation, etc. Ces séminaires, par la réflexion et les échanges qui s'y développent, favorisent une prise de recul des professionnels par rapport à leurs pratiques.

Des ateliers méthodologiques contribuent à l'apprentissage de la recherche-action : atelier biographie, monographie, atelier de recueil et d'analyse de données, etc.

Les groupes de travail coopératif permettant une appropriation collective des apports théoriques et méthodologiques, ainsi que le développement critique par confrontation mutuelle et réciproque des travaux de recherche.

Chaque année le conseil scientifique examine les travaux présentés pour validation : successivement projet de recherche, démarche et soutenance du mémoire de recherche-action.

Validation

Le mémoire authentifie le parcours complet de formation. Sa validation permet d'obtenir le DHEPS.

Contacts

Collège coopératif en Bretagne
Université Rennes 2 - Campus "La Harpe"
Avenue Charles Tillon - 35 044 Rennes Cedex
Tél . : 02 99 14 14 41 - Fax : 02 99 14 14 44
E-mail : adecamb@wanadoo.fr
<http://www.uhb.fr/ccb/infos.htm> ■

Etienne le Campion

(1) le collège coopératif propose une autre formation menant à un titre homologué : le DUPITH : Diplôme universitaire de chargé de Projets d'Insertion Professionnelle des Travailleurs Handicapés.

Diplômes AFPA : place aux titres professionnels

Adaptation à la VAE* oblige, les certificats de formation professionnelle de l'AFPA** disparaissent pour laisser la place aux titres professionnels. La véritable évolution avait eu lieu auparavant avec l'instauration des certificats de compétences professionnelles ⁽¹⁾. Présentation.

L'appellation « titres professionnels » se substitue à l'ancienne appellation dans tous les textes en vigueur, de même que dans les conventions collectives ⁽²⁾

Le titre professionnel atteste que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées. Chaque spécialité du titre

professionnel est définie par un arrêté ministériel faisant l'objet d'un réexamen tous les cinq ans. Il est publié au Journal Officiel ainsi que ceux portant révision de la définition ou suppression d'une ou plusieurs spécialités. L'arrêté indique pour chaque spécialité son niveau et son domaine d'activité. En annexe, il comporte les informations requises pour l'inscription du titre au

Répertoire national des certifications professionnelles.

CCP

Le titre peut être composé d'unités constitutives sanctionnées par des Certificats de compétences professionnelles (CCP). Rappelons que le titre professionnel et les certificats le constituant sont accessibles par la formation professionnelle continue et la VAE*.

Les CCP peuvent être acquis au cours d'une période de cinq ans maximum.

Evaluation

Les évaluations des différents CCP peuvent être réalisées en situation de travail réel ou reconstituées ainsi qu'à l'aide de tout document susceptible d'établir que le candidat possède les compétences, aptitudes et connaissances requises. Un entretien avec un jury permet aussi de s'assurer que le candidat maîtrise

effectivement l'ensemble des compétences requises. Le jury, désigné par le directeur départemental du Travail, de l'Emploi, et de la Formation professionnelle (DDTEFP), est composé de professionnels du secteur d'activité concerné par le titre. ■

Etienne le Campion

Sources : AEF

* Validation des acquis de l'expérience
** Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

(1) à ce sujet voir notre numéro 9 :
« Les certificats de compétences professionnelles ont dorénavant une base juridique »
(2) décret n° 2002-1029 du 2 août 2002

La formation en actions

Aide à domicile : premiers résultats de l'expérimentation de la VAE⁽¹⁾

Le cursus de formation du DEAVS⁽²⁾, remplaçant celui du CAFAD⁽³⁾, a été construit à partir d'un « référentiel métier », ce qui permettait d'utiliser d'emblée le mécanisme de la VAE pour ce nouveau diplôme de l'aide à domicile. Une expérimentation⁽⁴⁾ a donc été immédiatement menée pour vérifier la pertinence du dispositif. Les résultats en sont probants.

Les principaux résultats en quelques chiffres

Comme prévu, la commission paritaire nationale de l'emploi de l'aide à domicile a procédé au suivi et à l'évaluation du dispositif. Sans attendre la parution du bilan final, qui apportera les analyses sur l'ensemble de ce dispositif, nous pouvons déjà faire part des principaux résultats.

Sur les 113 candidats ayant participé effectivement à cette expérience,

- Plus de 50% ont obtenu une validation qui s'échelonne de 8 modules à l'obtention du diplôme complet (11 modules),
- Dont 24% ont obtenu le DEAVS, soit 27 salariés diplômés,
- Et 12% (14 personnes) qui se sont vu valider 10 modules sur les 11.

Qui sont les candidats ?

Ils ont majoritairement entre 5 et 10 ans d'ancienneté et se situent pour la plus grande part également entre 30 à 40 ans et plus de 40 ans.

Les meilleurs résultats sont obtenus par les salariés qui ont

entre 5 et 10 ans d'ancienneté et âgés de 30 ans et plus. Ces très bons résultats permettent d'abord d'en féliciter les auteurs, qui ont su faire valoir leur expérience, et de valoriser l'ensemble de la profession.

Il faudra certes attendre, à partir du bilan complet de cette expérimentation et donc des enseignements qui en seront tirés, la mise en place définitive de la VAE pour ce nouveau diplôme. La Direction générale de l'Action sociale l'annonce pour le début 2003.

Autre bonne nouvelle : la convention attributive de subvention du Fonds de modernisation de l'aide à domicile (FMAD) est signée. Elle va donc permettre de mettre en œuvre les fonds conjoints du FMAD et d'Uniformation qui, rappelons le, cofinance cette opération. ■

Annie Lelaure

(1) Validation des acquis de l'expérience

(2) Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale

(3) Certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile

(4) Uniformation N°14 page 8

Une action de formation pour aider les structures à agir sur les compétences des personnes faiblement qualifiées

Pour répondre aux besoins que les différents secteurs de l'économie sociale lui ont exprimés sur la maîtrise des savoirs de base, Uniformation organise prochainement, en partenariat avec le ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, une action de formation. Cette action, composée de deux modules, s'adresse aux responsables d'entreprise.

Le premier module, *Connaître pour agir au sein de votre entreprise*, a comme double objectif :

de situer les enjeux de la maîtrise des savoirs de base tant pour les institutions que pour les personnes concernées, d'identifier les moyens d'actions et les conditions d'une stratégie d'actions pour la redynamisation des savoirs de base.

Deux sessions d'une durée d'une journée sont proposées : le 22 octobre ou le 21 novembre 2002.

Le deuxième module, *Repérer et soutenir les salariés concernés*, a pour but d'outiller les responsables d'entreprise à l'identification des salariés ne maîtrisant pas

les savoirs de base et de bâtir des dispositifs internes d'information et de communication susceptibles de favoriser la demande et le départ en formation des personnes faiblement qualifiées.

Deux sessions sont proposées : les 4 et 5 décembre ou les 12 et 13 décembre.

Ces deux modules auront lieu au siège d'Uniformation. ■

Pour toute information, contactez :

Aline BOMBA - tél : 01 53 02 13 80/13 32

Voir, savoir, lire

Nominations

Farida **BERRABAH** est nommée conseillère technique à l'égalité des chances, à l'orientation et à la formation professionnelle, auprès du ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité. Françoise **AMAT** est, quant à elle, conseillère technique chargée de la formation professionnelle auprès du même ministre. ■

Claudie **BUISSON**, anciennement administrateur de la Fédération nationale des centres sociaux et socioculturels, est nommée directeur général de l'**Agefiph** (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). ■

Etienne **DENIS**, président du Groupement d'employeurs de Baroeul (Nord), a été élu président de la **Ffge** (Fédération française des groupements d'employeurs). ■

Patrick **GOHET** est nommé délégué interministériel aux personnes handicapées. ■

Agenda

Les 21 et 22 novembre 2002 :

Forum de la Fnars (Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale) sur le thème « De l'exclusion à l'emploi. Ouvrir l'économie aux solidarités » (*Grenoble-38*). ■

☎ 01 48 01 82 00

Les 9 et 10 décembre 2002 :

Deuxièmes Assises de la formation professionnelle, organisées par Les Echos et Pwcglobelearning, avec le concours du Garf (Groupement des animateurs et responsables de formation en entreprise (*Paris – Hôtel Lutetia*)).

☎ 01 49 53 65 65

Documents

« **Guide de la convention collective de l'animation** » de Christine Mayer-Blondeau, avocate au barreau de Besançon, spécialiste en droit social. Destiné aux associations et fédérations du secteur de l'animation, ce guide apporte des réponses pratiques aux questions les plus usuellement suscitées par la lecture de cette convention collective. ■

Editions Juris service, 2002, 180 pages. ☎ 04 72 10 10 01

« **L'Europe de la formation tout au long de la vie reste à construire** » n°187 de Bref (Cereq) de juin 2002. Disponible sur www.cereq.fr/cereq/b187.pdf ■

Web @

Icosi

L'Institut de coopération sociale internationale présente ses 2 principaux objectifs : « l'harmonisation des politiques sociales nationales » face à « l'internationalisation de l'économie » et « l'ultralibéralisme créé des dysfonctionnements qui doivent être corrigés par le développement d'une économie solidaire : l'Economie sociale ».

www.icosi.org

Prud'homales

L'association « Employeurs de l'économie sociale » dont le président est M. Baron, de l'Usgeres, a ouvert un site pour les prochaines élections des prud'hommes : <http://empecosoc.free.fr/> ■

En bref

Un **Institut européen de l'industrie de la connaissance** sera prochainement installé à **Poitiers**. Financé par la Commission européenne et par des fonds privés, il aura pour but d'étudier les pratiques et dispositifs existants en matière de gestion des connaissances au sein de l'Union européenne (*AEF*).

Le mutualisme a désormais sa plate-forme de réflexion et d'échanges : **l'Observatoire eurorégional du mutualisme**, dont le « but n'est pas de justifier le mutualisme, mais de promouvoir les comportements humanistes qui en sont le cœur » indique Philippe Vasseur, son président. ■

Véronique Gault

ERRATUM : Une inversion de chiffres s'est glissée en page 4 de notre numéro de juillet. Dans le tableau relatif aux incidences du Smic sur le contrat de qualification, dans la colonne « 21 ans et + », à la ligne « 2^{ème} année », il fallait lire 865,70 € (et non pas 685,70 €).

