

n° 17 – mai 2003
p 1 ACTUALITE
- Formation professionnelle et décentralisation : quels enjeux ? p 1
- Les Assises des libertés locales p 2
- Le bilan sociétal, outil du XXI ^{ème} siècle p 3
p 5 QUATRE QUESTIONS à...
- Sidonie Morchoine, de l'Accepp p 5
p 6 QUOI DE NEUF A UNIF ?
- Les emplois-jeunes plébiscités par les adhérents d'Unifformation p 6
p 7 DIPLOMES & QUALIFICATIONS
- VAE : où en est-on pour les diplômes Jeunesse et Sports ? p 7
p 8 LA FORMATION EN ACTION
- Mutualité : des actions collectives pour conduire les mutations en cours, p 8
p 8/9 VOIR, SAVOIR, LIRE p 8 et 9
p 10 TRENTENAIRE d'Unifformation
Rencontres de :
- Bordeaux p 10
- Clermont p 11
- Rennes p 11
- Besançon p 12
- Marseille p 13

Directeur de la publication : Danielle Defortescu

Rédaction : Françoise Alquier - Aline Bomba
Manuelle Darnat - Joëlle Dol - Véronique Gault -
Etienne le Champion - Yveline Le Moign - Sylvain Zlizi

Si vous désirez recevoir ce bulletin d'information par e-mail, nous vous remercions de nous faxer au 01 53 02 13 42 :
le n° de fax à supprimer de notre fichier :

vosre adresse e-mail (très lisible) :

vosre n° d'adhérent :

Recherche de locaux

- Unifformation recherche des nouveaux locaux à acheter, d'environ 250 m², pour ses bureaux à :
- Bordeaux [unifbordeaux@unifformation.fr]
- Rennes [unifrennes@unifformation.fr]
- Toulouse [uniftoulouse@unifformation.fr]
- Contact : Véronique Launoy – 01.53.02.13.13 ou vlaunoy@unifformation.fr

En cas de mauvaise réception, contactez le service Info/comm. par fax au 01 53 02 13 42 ■

Formation professionnelle et décentralisation, quels enjeux ?

Depuis plus de 20 ans, quelles que soient les majorités, la décentralisation est un fait. Avec la construction européenne, la région est un échelon intermédiaire pertinent. Aujourd'hui, nouvelle équipe au pouvoir, nouvelle volonté décentralisatrice. Avec quelle vision ? Et quels enjeux pour la formation professionnelle ? L'analyse autorisée de Jean-Luc Ferrand⁽¹⁾.

Une culture du centralisme

Depuis Colbert, l'Etat s'est constitué contre les pouvoirs locaux. La Révolution a renforcé le processus en supprimant les corps intermédiaires. Depuis, secteur privé ou secteur public, on vit dans la culture du centralisme. Centralisme renforcé par un contexte géographique inégalitaire : importance de l'Île-de-France, disparités entre les différentes régions.

La loi de décentralisation de 1982 n'a rien changé sur le fond : l'Etat reste le principal ordonnateur public. La région a la responsabilité « de droit commun » de la formation et de l'apprentissage mais l'Etat a conservé ses compétences pour tout ce qui concerne les jeunes, les demandeurs d'emploi, l'Afpa et les Missions locales.

Même avec la loi quinquennale de 1993, l'Etat reste majoritaire en matière de financement. « Nous ne sommes pas encore dans une culture de la décentralisation », y compris chez les acteurs de la formation professionnelle.

Le projet Raffarin

Sans entrer dans le détail des projets, Jean-Luc Ferrand estime que la future réforme ne constituera pas un changement fondamental à l'intérieur d'une grande tendance historique. Les régions veulent une application réelle de la loi de 1982. C'est-à-dire un transfert de compétences sur les mesures de droit commun et des ressources correspondantes. La politique de l'emploi et la lutte contre le chômage revenant aux régions. Or, les conseils régionaux ont déjà une compétence sur l'ensemble du dispositif.

Selon Monsieur Ferrand, la vraie nouveauté est que cette nouvelle décentralisation se fait par une réforme constitutionnelle. C'est un vrai changement de nature de la construction de l'Etat. Se pose alors la question « Est-ce une réforme pour la décentralisation ? ou contre l'Etat ? ».

.../...

Unifformation et les Maisons de retraite

Suite au Contrat d'Etudes Prospectives et pour en approfondir les résultats, Unifformation lance une étude sur les besoins en formation pour les personnels des maisons de retraite. Les résultats de cette étude, qui a été confiée au cabinet Ithaque, devraient nous parvenir courant décembre 2003. ■

.../... *formation professionnelle et décentralisation...* (suite)

Enjeux pour la formation

Le système de la formation professionnelle est un système illisible basé sur un empilement de structures. En 1982, il n'y a pas eu de rapprochement avec le terrain : de nouvelles structures se sont créées, les anciennes n'ont pas disparu. Bref, personne n'y comprend rien, en particulier les personnes concernées : salariés, demandeurs d'emploi, jeunes, etc.

La France vit sous un mode de pensée vertical entraînant un fonctionnement similaire (reproduit dans les conseils généraux) y compris chez les acteurs privés : branches professionnelles, organisations d'employeurs, syndicats de salariés. Or, il faudrait « *un fonctionnement horizontal à base de pluridisciplinarité et de transversalité* ». Avec pour conséquence une culture différente des professionnels de la formation.

La région est forcément le lieu de réalisation du concept de « *formation tout au long de la vie* », mais attention au risque de dispersion. Les inégalités entre les territoires, les régions, et leurs conséquences, inégalités d'accès à la formation, vont-elles s'accroître ?

Paradoxalement, avec le développement sans cadre juridique de la notion de pays et d'intercommunalité, « *la décentralisation c'est déjà ringard* ». Le conseil régional peut avoir un rôle d'appui et de cohérence.

Actuellement, la communication n'existe pas entre les acteurs publics et privés, ni entre les acteurs du monde de la formation et les autres. Phénomène renforcé par l'absence de culture des territoires chez les acteurs privés. Amener l'articulation entre les acteurs est essentiel ainsi que l'articulation des territoires entre eux pour « *éviter les féodalités* ». Impliquant création de services et maintien de la population locale, « *la formation peut être un élément de l'aménagement du territoire* ».

Etienne le Campion

(1) Jean-Luc Ferrand, enseignant-chercheur à la chaire de formation des adultes au Cnam, intervenait le 30 janvier 2003 à l'occasion d'une conférence co-organisée par le Cnam et le Carif Ile-de-France.

Les Assises des libertés locales

« *Extraits du discours de Jean-Pierre Raffarin, lors de la clôture des Assises des libertés locales, le 28 février 2003 à Rouen* »

Formation initiale

« **P**arce qu'il s'agit de préparer l'avenir, parce que la région connaît le tissu économique local et les débouchés existant sur le marché de l'emploi, le conseil régional arrêtera, de concert avec le recteur, la carte des formations professionnalisantes jusqu'au niveau Bac+3. De même, les régions prendront en charge l'orientation des jeunes et l'information sur les métiers. »

Formation tout au long de la vie

"Les régions pourront aussi mener cette politique de l'intelligence, en prenant en charge la formation tout au long de la vie. Dans ce domaine, la décentralisation n'est, pour une part, qu'apparente : la région est censée avoir la totalité de la compétence, mais elle a moins de la moitié des outils. Pourtant, voilà une compétence où les régions sont désireuses de s'investir pour assurer un meilleur service. Les régions ont vocation à être les outils de médiation entre d'une part les entreprises, qu'elles connaissent, qu'elles cherchent à attirer, pour le dynamisme de leur territoire, et d'autre part les jeunes adultes à la recherche de leur premier emploi, ou bien les hommes et les femmes (...) qui sont conduits à donner une nouvelle orientation à leur vie professionnelle."

"La région doit s'adresser à l'ensemble de ce public (...). Les régions décideront avec l'Education nationale la carte des formations. Elles informeront les jeunes adultes sur les débouchés des diverses formations. Elles les aideront à s'orienter. Le réseau des Missions locales, des PAIO, des CIO, des conseillers psychologues, sera réorganisé pour en faire un outil plus efficace".

"La région doit aussi offrir aux salariés la possibilité d'évoluer quand ils n'ont pas eu la formation initiale qu'il souhaitaient. C'est la responsabilité des branches et des partenaires sociaux de

faire évoluer les qualifications. Mais la région peut jouer un rôle de coordination utile".

.../...

- Le calendrier de la réforme
- ▶ **17 mars 2003**
Réunion du parlement en Congrès pour adopter la loi constitutionnelle
 - ▶ **Printemps 2003**
Le gouvernement déposera au parlement les projets de lois organiques précisant la Constitution
 - ▶ **Été 2003**
Le gouvernement déposera le projet de loi décidant des transferts de compétences et des expérimentations
 - ▶ **Automne 2003**
Examen par le gouvernement des candidatures des collectivités, rédaction des cahiers des charges pour les transferts des moyens humains et financiers
 - ▶ **1er janvier 2004**
1^{ères} expérimentations ■

... clôture des assises des libertés locales (suite)...

L'emploi pour l'Etat, la formation professionnelle pour les régions

"L'emploi restera de la compétence de l'Etat. Mais localement, avec ses outils de formation et d'action économique, les régions doivent s'investir aux côtés des services de l'Etat et de l'ANPE. Pour la mise en œuvre de cette politique, l'ensemble des outils de formation professionnelle sera transféré aux régions qui deviendront également progressivement les donneurs d'ordre de l'AFPA. »

« Enfin, les collectivités pourront s'investir dans les formations spécifiques : la formation des personnels paramédicaux, les cycles pré-professionnels des écoles d'enseignement artistique, la formation des travailleurs sociaux. " ■

Lire le texte intégral <http://www.premier-ministre.gouv.fr/> rubrique « décentralisation »

Le bilan sociétal : outil du XXI^{ème} siècle

Tel est le thème de la conférence organisée, dans le cadre du Salon des entrepreneurs, par le Centre des jeunes dirigeants de l'économie sociale (CJDES) et la Caisse des dépôts et consignations, le 31 janvier au Palais des congrès de Paris. « Comment entreprendre en mode coopératif ? » Deux exemples de scop ont répondu en introduction à cette question, suivis d'une présentation de la démarche et de l'outil « Bilan sociétal », créés par le CJDES pour permettre aux entreprises d'analyser des valeurs autres que financières. Concluant la conférence, l'ancien Premier ministre Laurent Fabius a souligné l'enjeu représenté par ce type de démarche, et plus largement par les valeurs de l'économie sociale, dans le contexte européen actuel.

Entreprendre en mode coopératif : les succès d'une autre conception sociale

En préambule de la présentation du bilan sociétal, Patrick Lenancker, président des Scop Arpège et A.Capella, et Jean-Philippe Poulnot, directeur du développement du groupe Chèque Déjeuner, témoignent des succès sociaux (et économiques) liés aux particularités coopératives de leurs entreprises respectives (toutes trois adhérentes d'Uniformation) :

Arpège a été créée en 1987 par trois amis. Au départ, la scop travaille exclusivement sur des formations avec Conventions publiques. Grâce à l'implication et à la notion de projet partagé, elle comporte quinze ans plus tard vingt-cinq salariés et travaille à ce jour à 80% sur des fonds privés. En 2000, une réflexion s'engage sur son développement ou sur la création d'une 2^{ème} coopérative. C'est cette dernière option qui l'emporte en 2001 avec la création de la Scop **A.Capella**, dans le métier de « Call Center ». Stable, immobile, ce métier permet une plus-value sociale immédiate, avec l'intégration de cinq travailleurs handicapés, et l'ouverture à des personnes sans diplômes requis mais possédant une « prédisposition ». L'effectif des salariés est mixte et la moitié a plus de 40 ans. En moins de deux ans, A.Capella est passée de quatre à vingt personnes. Toutes les décisions sont prises en assemblée générale. Arpège a décidé sa participation dans cette autre entreprise pour créer des emplois : 49% des salariés s'y sont impliqués. Malgré les difficultés auxquelles les entreprises de Call Center doivent actuellement faire face, A.Capella a pleinement réussi sa création et son développement. La création du **Chèque Déjeuner** par quelques amis et militants, en 1964, paraissait relever d'une utopie. A ce jour, la Scop emploie sept cents salariés, avec une prévision d'embauche de cent supplémentaires en 2003. Les activités se sont diversifiées et le groupe est présent dans huit autres pays. Le volume de ces activités représente 1,6 milliards de chèques, 313 millions de chiffre d'affaires et 6 millions d'utilisateurs ainsi qu'une trentaine de participations dans diverses activités.

Ce développement démontre bien qu'il existe une possibilité pour l'entreprise d'agir autrement : une consultation permanente et générale ; une totale transparence de la rémunération avec une échelle de 1 à 4,5 ; une couverture sociale au plus haut taux existant ; un budget formation 6 fois supérieur au taux légal, pour la formation annuelle de 70% des salariés ; un passage aux 35 heures dès 1982 ; un taux d'absentéisme inférieur à 3%, maternités incluses ; des enquêtes régulières auprès des coopérateurs ; une véritable parité avec 51% de femmes et aucune différence entre salaires hommes/femmes ; des excédents répartis de façon égalitaire, au pourcentage de présence dans l'année ; etc. Le résultat est évident : un investissement plus conséquent des salariés permet au Groupe Chèque Déjeuner d'être leader du marché avec Accor et devant Sodexo.

Si la coopérative Chèque déjeuner est, comme les autres entreprises, soumise aux contraintes économiques, elle en diffère profondément par sa conception sociale : tant en interne qu'en externe c'est avant tout une entreprise engagée, solidaire et citoyenne.

**« ...la coopérative
est avant tout
une entreprise
engagée, solidaire et
citoyenne... »**

Le bilan sociétal, une démarche engagée par le CJDES

Thierry Jeantet, Conseiller économique et social et président du Centre des jeunes dirigeants de l'économie sociale, rappelle que le CJDES a créé le bilan sociétal pour permettre aux entreprises, de l'économie sociale ou non, d'analyser des valeurs autres que financières : environnementales, civiques, humaines, démocratiques...

Testé dans une centaine d'entreprises en France et en Europe et mis en œuvre par des coopératives agricoles, des mutuelles d'assurance telles que la Macif et la Maïf, plus récemment par la Confédération générale des Scop, il intéresse aussi des entreprises classiques.

.../...

.../... le bilan sociétal, outil du ... (suite)

Différent des bilans obligatoires financiers et sociaux, il répond à quatre ambitions : managériale (mesurer l'efficacité), favoriser le dialogue (entre sociétaires, salariés, syndicats et tous autres partenaires : fournisseurs, villes, etc.), renforcer la transparence de l'entreprise (pollution, construction, matériaux utilisés, environnement, etc.), engager des actions (prévoir et agir sur trois ou quatre programmes, en fonction du bilan sur l'année même ou les années suivantes).

La démarche est pragmatique. Un questionnaire, de 100 à 400 points suivant la taille de l'entreprise, permet tout d'abord à celle-ci de balayer tous les domaines : organisation du travail, RTT, environnement humain, social, etc. selon des critères quantitatifs et qualitatifs. Il est rempli selon les visions de l'entreprise qu'expriment les dirigeants, responsables, salariés, sociétaires, usagers, fournisseurs, etc. C'est de ces croisements de points de vue et de leur analyse que résulte un projet d'action.

Pour renforcer son objectivité et sa crédibilité, la démarche est suivie par des groupes d'experts du CJDES. Simple, évolutive et adaptée, elle convient aux petites entreprises comme aux plus grandes.

Le bilan sociétal vise un développement durable de l'entreprise avec une responsabilité sociale et sa démarche tend vers l'action.

La responsabilité sociale de l'entreprise comme critère de performance

Il ne suffit pas que l'économie sociale se montre en avance pour entreprendre autrement. Selon Hugues Sibille, directeur des *Très petites entreprises et de l'économie sociale* à la Caisse des dépôts et consignations et ancien délégué à l'Économie sociale, les entreprises de l'économie sociale doivent non seulement dire leurs valeurs, leurs statuts et leurs pratiques mais aussi les démontrer. C'est une nécessité et leur différence est mesurable par l'usage d'outils tels que le bilan sociétal.

La Caisse des dépôts manifeste son soutien à cette démarche : le bilan sociétal peut apporter une réponse à l'entreprise qui tend à se positionner autrement. C'est un outil à faire connaître et adopter par de nombreuses entreprises et à confronter à d'autres outils existants.

Dans un contexte de nouvelles exigences, la notion de performance globale va de plus en plus tenir compte de la responsabilité sociale de l'entreprise, de sa prise en considération du tissu local et régional et de son développement... Autant de critères qui seront présents dans le bilan sociétal, qui pourra devenir un outil de décisions d'investissement des fonds des organismes financiers. M. Sibille lui voit en conséquence de bonnes perspectives pour les années qui viennent.

L'exemple du bilan sociétal de la Macif

Stéphane Dubuis présente l'exemple de la Macif, géant de l'économie sociale qui s'est engagé dans cette démarche (la Macif représente 4,3 millions de sociétaires, 13 millions de contrats, 1.000 délégués et 7.200 salariés dont la durée hebdomadaire de travail est de 31,5 heures. C'est le 1^{er} assureur habitation.) Le bilan a provoqué un fort engouement à la Macif, sensible à la notion de responsabilité sociale.

La recherche d'une société meilleure et plus équitable pour l'épanouissement de chacun est au cœur de l'engagement

des mutuelles. Ce qui se traduit concrètement à la Macif par le Fonds de solidarité pour les personnes en difficulté, la prise en charge des cotisations assurances pour les sociétaires au chômage, et la création de la Fondation Macif en faveur des immigrés et des formes d'exclusion. Cette politique a engendré des résultats positifs mais l'évolution reste nécessaire.

La Macif a engagé avec le CJDES une véritable démarche de questionnement sur la manière de gérer la Mutuelle. Le projet s'applique pour commencer à deux grandes régions : l'Île-de-France et le Centre-Ouest Atlantique. Un questionnaire adressé à 20 000 personnes (sociétaires,

salariés, etc.) devrait permettre d'obtenir un échantillon de 2000 réponses environ. Les moyens employés sont l'intranet, et un logiciel CJDES, ainsi que des enquêtes téléphoniques. Le plus important de cette opération sera la restitution des réponses : l'analyse ne sera pas seulement faite dans l'entreprise mais à travers des tables rondes regroupant et mélangeant sociétaires, direction, fournisseurs,

« ... Le bilan sociétal vise un développement durable de l'entreprise avec une responsabilité sociale ... »

salariés, ...

Points forts et points faibles seront analysés au travers de ce bilan. Le profil sociétal ainsi dressé servira d'outil de débat mutualiste en Assemblée Générale, car il s'agit d'agir ensuite. Cet élément fédérateur devrait mener à un renforcement économique et social, et à un dialogue sur des valeurs partagées. Il s'agit d'inscrire positivement l'entreprise dans son environnement.

Observer les répercussions concrètes sur les actions de l'entreprise

Pour Bernard Saincy, Secrétaire général de l'UGICT-CGT(*) régulièrement présent à Bruxelles notamment sur le thème de la responsabilité sociale des entreprises, l'économie sociale est un élément essentiel pour retisser les liens de la société, et a un rôle particulier à y jouer, en liaison avec le syndicalisme. Il faut cependant améliorer la crédibilité de gestion. Le bilan sociétal, bien qu'attrayant, laisse apparaître des critères restés classiques. Il sera nécessaire d'observer l'implication réelle que cette démarche entraînera dans les actions concrètes de l'entreprise, puisque effectivement l'économie sociale doit non seulement dire mais démontrer.

Lutter contre les comportements irresponsables

Pour l'ancien Premier ministre Laurent Fabius, les carences de la législation actuelle (française, européenne, mondiale) ont laissé la possibilité à de grosses entreprises d'avoir des comportements irresponsables entraînant des catastrophes tant sur les salariés que sur l'environnement. Dans ce contexte, le bilan sociétal peut aider les entreprises à mettre en œuvre des décisions concrètes sur la base d'un volontariat, avant la mise en place d'une loi.

L'économie sociale, par son succès récent aux élections prud'homales, a montré sa dynamique et sa responsabilité économique. En conclusion de cette rencontre sur les enjeux du bilan sociétal, Monsieur Fabius assure que les valeurs de l'économie sociale sont en mesure d'apporter une réelle contribution à ce nouveau siècle. ■

Françoise Alquier

(*) UGICT-CGT = Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens CGT

Quatre questions à ... Sidonie Morchoine

de l'Association des Collectifs Enfants Parents Professionnels (Acepp), fédération de crèches parentales et associatives

Comment est structuré le réseau Acepp ?

L'Acepp est un réseau dont la création remonte à 1980. Il a rassemblé, à l'époque, des crèches créées à l'initiative de parents. Leurs objectifs, au-delà de répondre à un manque de crèches, étaient davantage la création de lieux d'accueil plus adaptés à des valeurs éducatives qui n'existaient pas dans les structures collectives classiques.

Aujourd'hui, ce réseau rassemble une pluralité de lieux d'accueil *Petite enfance* qui va de la crèche, ou halte-garderie parentale associative, aux lieux d'accueil enfants-parents, aux crèches itinérantes, aux relais assistantes maternelles, etc.

Ce réseau rassemble 800 lieux d'accueil sur tout le territoire dont 50 % en milieu urbain, 10 % en zone péri-urbaine et le reste en zone rurale.

Nos associations sont de petites structures ayant une capacité moyenne de 20 enfants. Ainsi, nous représentons à ce jour 30.000 familles, 40.000 enfants, 20.000 places d'accueil et 5.600 salariés.

Comment est né le partenariat Acepp / Uniformalion ?

Le réseau Acepp fédère de très petites entreprises (de moins de dix salariés, très majoritairement) non soumises à une convention collective. Depuis l'origine, l'équilibre financier de nos structures est fragile et incite les employeurs à embaucher une partie du personnel dans le cadre de contrats aidés, mis en place par l'Etat dans ses mesures de lutte contre l'exclusion et, particulièrement de la lutte contre le chômage. Aussi le réseau Acepp a très rapidement décidé de former ces salariés dans l'idée de favoriser leur promotion sociale et professionnelle.

Le premier pas du partenariat Acepp/Uniformalion a été, à partir de 1988, la mise en place de formations collectives dites « opérations groupées » en alternance (via les contrats de qualification) préparant aux diplômes d'éducateurs de jeunes enfants et d'auxiliaires de puériculture. Aujourd'hui encore, l'Acepp obtient le soutien financier d'Uniformalion pour la mise en place de ces formations accueillant aussi des salariés en emploi jeune.

Le deuxième temps fort du partenariat Acepp/Uniformalion est la mise en place, dès 1993, d'un compte mutualisé interstructures. L'idée était d'apporter des moyens financiers pour le développement de la formation continue dans notre réseau et de développer une assistance technique et de gestion des plans de formation.

Ainsi, le taux de cotisation de ce compte mutualisé interstructures est de 1,50 % et un minimum de versement de 650 €, ce qui constitue un effort important de contribution pour de très petites entreprises.

Le compte mutualisé interstructures de l'Acepp représente, actuellement, environ cent cinquante structures (moins de cinq d'entre elles emploient plus de dix salariés).

Quels sont les besoins de formation au sein du réseau Acepp ?

Les besoins de formation sont propres ou communs à trois différents types de public :

- **La formation pré-qualifiante et qualifiante des salariés en contrat aidés par l'Etat.** Ces salariés

représentent 50 % du réseau avec des contrats de type CEC (Contrat Emploi Consolidé), CES (Contrat Emploi Solidarité) et Emplois Jeunes. Les formations suivies sont financées par l'Etat. Des parcours de formation ont été mis en place qui conjuguent toutes les phases de la formation et de la préparation à un diplôme du secteur de la petite enfance : l'orientation du salarié, la préparation de l'examen de niveau DRASS (équivalent du baccalauréat), la préparation aux sélections d'entrée dans des écoles préparant aux métiers de la petite enfance (auxiliaire, éducateur de jeunes enfants), qui permettront ensuite d'accéder à la formation diplômante

- **La formation continue de nos professionnels de la petite enfance.** Leurs besoins de formation touchent l'ensemble des domaines de l'accueil de l'enfance et notamment ceux de l'éveil culturel et artistique du jeune enfant, du secourisme, de l'analyse de pratique professionnelle, de projets pédagogiques et projets sociaux, de gestion (comptabilité, bureautique...), de collaboration parents professionnels.

- **La formation des bénévoles de notre réseau.** Il s'agit des parents gestionnaires des lieux d'accueil, élus associatifs, dont les mandats excèdent rarement trois ans. Eléments clés du fonctionnement du lieu d'accueil, une attention particulière doit être portée à leur formation.

Les besoins actuels en formation touchent des domaines tels que la connaissance du contexte politique de la petite enfance, la négociation avec les partenaires (la Caisse d'Allocations Familiales, la Protection Maternelle Infantile), la gestion d'une association, la vie associative, la gestion du personnel. On constate de plus en plus qu'il y a des départs en formation qui allient des professionnels et des bénévoles. C'est le cas de dispositifs de formation spécifiques aux problématiques de notre réseau tels que « le projet social », « l'accueil de tous les publics », ou « la collaboration parents professionnels ».

Quels champs d'action prévoyez-vous d'approfondir ?

Le décret du 1^{er} août 2000 et son arrêté de décembre 2000 ont modifié les exigences réglementaires, surtout en terme de qualification des professionnels habilités à travailler auprès des jeunes enfants.

Un questionnaire à l'initiative du ministère des Affaires sociales est lancé au sein de plusieurs réseaux tels que l'Acepp, Familles rurales, l'Association des maires de France afin de mesurer les besoins de personnel *Petite enfance* à recruter et les formations à envisager.

Compte tenu des conséquences du décret et de la pénurie d'éducateurs de jeunes enfants et d'auxiliaires de puériculture, ainsi que de l'importance du personnel non qualifié dans notre réseau, nous savons d'ores et déjà que l'Acepp aura à former un très grand nombre de professionnels (à ce jour, nous les estimons à 1 000 environ), ce que le Contrat d'Etudes Prospectives (CEP) du secteur social et médico-social, récemment présenté, a confirmé.

.../...

.../... **Quatre questions à ... (suite)**

L'Acepp identifie plusieurs champs d'action à approfondir pour répondre à son besoin de qualification :

- lever les difficultés de financement de ces formations quel que soit le statut du personnel (CDI, CDD, ou CDD aidés par l'Etat),
- agir sur l'offre de formation en se rapprochant des centres de formation de la petite enfance afin qu'ils adaptent leurs formations à la situation d'emploi,
- agir pour une mise en place rapide de la validation des acquis de l'expérience (VAE) sur les diplômes de la petite enfance rattachés au ministère des Affaires sociales et de la Santé,
- travailler avec Uniformalion pour rendre la « réponse formation » possible.

Par ailleurs, la dernière actualité sur les problèmes de pénurie de recrutement au sein du secteur de la petite enfance a conduit le ministre délégué à la Famille, Christian Jacob, à mettre en place un groupe de travail pour tenter d'identifier les causes de la désaffection à l'égard des métiers de la petite enfance. Marie-Claude Petit, présidente de *Familles rurales*, en est la présidente et Luc Machard, délégué interministériel à la Famille, le rapporteur. Dans ce cadre, le réseau Acepp ainsi que son partenaire financier Uniformalion n'ont pas manqué d'être auditionnés. Un diagnostic général et des propositions sur la formation seront très prochainement établis. ■

Propos recueillis par Joëlle Dol

Quoi de neuf à Unif ?

Les emplois-jeunes plébiscités par les adhérents d'Uniformalion à plus de 80 %

Formation qualifiante, professionnalisation de l'activité, développement de l'association, insertion des jeunes sont les effets positifs mis en avant par une enquête qualitative menée au cours du dernier trimestre 2002 par le cabinet Orseu pour le compte d'Uniformalion.

Pour mesurer les effets des moyens mobilisés pour la formation des emplois-jeunes de ses adhérents, Uniformalion décide au cours de 2002 de mener une enquête qualitative qu'il confie au cabinet Orseu.

L'objet de cette étude est d'analyser l'impact des actions de formation financées par Uniformalion pour les emplois jeunes sur leur employabilité, sur la professionnalisation de l'activité et sur la pérennisation des emplois.

« Ce dispositif a permis à de nombreux jeunes de pouvoir s'insérer sur le marché du travail, de pouvoir se positionner, travailler sur un projet professionnel, avec une possibilité de formation. Ils ont pu se munir d'outils pour élaborer et éclaircir leur avenir professionnel. Pour ma part, cela a été une chance, un enrichissement mutuel, un tremplin pour le futur. »

Un emploi jeune

« Le dispositif est positif puisqu'il permet à des jeunes de prouver leur capacité à s'intégrer et à innover. Cette mesure nous a permis de partir sur des projets nouveaux en milieu associatif, ce qui, avec le recul de quelques années, s'avère constructif. »

Un employeur (association d'aides familiales)

Un taux de retour élevé et représentatif sur le plan régional et sectoriel

47% des employeurs ⁽¹⁾ et 34% des emplois-jeunes ⁽²⁾ ont répondu à l'enquête. Comme le montrent ces chiffres, l'enquête n'a pas laissé les adhérents d'Uniformalion indifférents. Il faut reconnaître que cette étude arrivait à point nommé, au moment où les mesures emplois jeunes ne se voyaient pas prolongées, et où le gouvernement de Monsieur Raffarin mettait en place un nouveau dispositif « contrat jeune » ⁽³⁾ sans y inclure de volet formation.

Des emplois nouveaux et utiles

Les employeurs et les jeunes estiment à plus de 80% que les postes occupés sont des emplois nouveaux et utiles ou étaient assurés auparavant par des bénévoles pour certains d'entre eux. Leur embauche a permis la professionnalisation des activités.

Des formations adaptées et plébiscitées

Les employeurs et les jeunes estiment à plus de 85% que les formations suivies étaient adaptées aux besoins. Elles ont contribué à la professionnalisation, à l'amélioration de l'employabilité et à l'évolution des postes.

Maintenir le financement de postes professionnalisés

La formation a permis à de nombreux jeunes d'occuper des postes aux tâches complexes (montage et gestion de projet en particulier) et ce dans l'ensemble des secteurs professionnels.

Malgré tout, la pérennisation des emplois reste pour une grande majorité inhérente aux ressources financières disponibles des structures. En effet, le principal reproche (72%) adressé par les employeurs au dispositif emplois jeunes est sa précarité. 63% des employeurs estiment qu'ils ne pourraient pas continuer leur activité sans ce dispositif.

Les résultats de l'enquête témoignent de la capacité de l'économie sociale à créer de nouveaux services. Le processus de formation a amélioré les capacités professionnelles des jeunes et donc la qualité du service rendu. L'employabilité de nombreux jeunes, en particulier parmi les moins diplômés, a été sensiblement améliorée grâce au dispositif et aux efforts de formation. Il reste que le financement des services rendus par les emplois jeunes est le fruit de ressources diversifiées, dont une partie relève incontestablement du financement public. ■

Aline Bomba

(1) base de 2889 questionnaires

(2) base de 4050 questionnaires

(3) 63% des employeurs déclarent qu'ils n'embaucheront pas en contrat jeunes « ce dispositif ne correspond pas à nos besoins ».

Diplômes et qualifications

VAE : où en est-on pour les diplômes « Jeunesse et Sports » ?

En pleine montée en charge de la Validation des acquis de l'expérience, il semble que les formations intéressent particulièrement les adhérents d'Uniformalion soient un peu à la traîne. Une instruction conjointe du ministère de la Jeunesse, de l'Education nationale et de la Recherche, et du ministère des Sports présente la procédure pour les diplômes « Jeunesse et Sports ». En voici l'essentiel.

Les formations concernées

Les diplômes concernés par la VAE sont :

- le BEATEP (brevet d'animateur technicien de l'éducation populaire),
- le BAPAAT (brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien de la jeunesse),
- le BEES (brevet d'Etat d'éducateur sportif) 1^{er} et 2^{ème} degré,
- le BPEJS (brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport),
- le brevet d'Etat d'alpinisme.

Sont pour l'instant exclus, car non homologués :

- le DEFA (diplôme d'Etat relatif aux fonctions d'animation),
- le DEDPAD (diplôme d'Etat de directeur de projet d'animation et de développement),
- le BEES 3^{ème} degré,
- le diplôme de l'INSEP (Institut national du sport et de l'éducation physique).

L'accueil, l'information et l'orientation

Le territoire national sera couvert par un réseau de points relais conseil chargés de prendre en charge les demandes d'informations. L'instruction juge souhaitable que le réseau information-jeunesse se positionne au plan local en tant que point relais conseil.

Le conseil

C'est l'étape décisive pour le candidat. Pour lui, tout repose sur un bon choix de diplômes. Les Directions régionales et départementales « Jeunesse et Sports » sont chargées d'accueillir le candidat et la cas échéant de l'aider à reformuler un nouveau choix de diplôme ou de modalités de certification. L'instruction insiste sur la nécessité que les personnels chargés de cette mission « soient bien au fait de l'ensemble des dispositions concernant la procédure ».

Le dossier

Le dossier VAE « Jeunesse et Sports » utilisable sur l'ensemble du territoire est téléchargeable à partir du site internet du ministère :

http://www.jeunesse-sports.gouv.fr/formations/vae_dossier.asp

A noter la prise en compte de l'expérience bénévole et des activités non salariées pour les conditions de recevabilité. L'instruction précise que pour un diplôme visé, un volume horaire équivalent à 2400 heures sur un minimum de 36 mois constitue « une référence raisonnable ».

L'accompagnement

Le directeur régional nomme et forme l'équipe régionale d'accompagnateurs : elle est constituée de professeurs de sport, de conseillers d'éducation populaire et de jeunesse et, si besoin est, de formateurs. La durée de l'accompagnement peut, en moyenne, durer entre 6 et 8 heures.

Le calendrier

Le dispositif fonctionne depuis le 1^{er} janvier 2003.

Le financement

L'instruction rappelle l'imputabilité des frais de congé VAE sur les fonds de la formation professionnelle mutualisés par les entreprises.

En savoir plus

Instruction n° 02-183 du 6 novembre 2002 relative à la validation des acquis de l'expérience - N°BO: 21 - 15/11/2002

Validation des acquis de l'expérience - téléchargeable à partir de <http://www.inet.jeunesse-sports.gouv.fr/pdf/bojs/200211/102-183.PDF> ■

Etienne le Campion

Uniformalion dans votre fichier « relations presse »

Vous informez la presse de vos activités concernant la formation professionnelle continue et/ou l'économie sociale ? Partenaire d'Uniformalion, vous souhaitez qu'Uniformalion relaie ces informations ? Ne manquez pas de nous faire figurer dans le fichier de vos

relations presse, afin de nous rendre destinataires de vos communiqués :

Uniformalion – télécopie 01.53.02.13.42 –
infocom@uniformalion.fr ■

La formation en action

Mutualité : des actions collectives pour conduire les mutations en cours^(*)

Face aux mutations des métiers et évolutions du secteur, la section Mutualité d'Uniformation met chaque année en œuvre des actions de formation d'intérêt collectif à destination de ses adhérents. Depuis 1999, les thèmes de ces actions s'appuient sur le recueil permanent des suggestions et préoccupations des organismes mutualistes ainsi que sur l'actualité qui les concerne. Le coût pédagogique de ces sessions régionales et nationales est entièrement pris en charge par la section. Une centaine de sessions ont ainsi été programmées depuis 2000.

Différents thèmes ont actuellement été retenus pour 2003 :

Reconduction des thèmes d'actions d'intérêt collectif (AIC) portant sur la mise en place de la nouvelle Convention Collective Nationale pour les organismes mutualistes récemment concernés :

- Mise en œuvre de la CCN,
- Description et évaluation des fonctions,
- Préparation à la mise en place des entretiens annuels d'évaluation,
- Conduite de l'entretien annuel d'évaluation.

Perfectionnement sur les thèmes des actions précédentes et formations aux méthodologies nouvelles introduites par la CCN pour les organismes mutualistes plus avancés dans l'application de cette convention :

- *Perfectionnement à la conduite des entretiens annuels d'évaluation* (difficultés, moyens d'y remédier, renforcement des pratiques, outils et leur gestion),
- *Identification et valorisation d'un portefeuille de compétences* (préparation et adaptation au changement en amont des publics concernés par les métiers à risque de forte mutation – Identification des compétences individuelles et potentiels, et repérage de fonctions accessibles dans l'organisme mutualiste),

- *Approche technique de la rémunération* (éléments techniques permettant le partage d'un langage et de concepts communs, construction d'un système de rémunération adapté à la nouvelle classification de la CCN Mutualité),
- *Adaptation au changement pour l'encadrement de terrain* (encadrement intermédiaire confronté aux changements de personnel exerçant dans les métiers à risque et aux nombreuses modifications organisationnelles),
- *Encadrer en situation de changement* (outiller les responsables de services et d'équipes pour comprendre les nouveaux enjeux, s'adapter, manager l'organisme dans un contexte évolutif en suivant les axes stratégiques de l'entreprise),
- *Gestion du Risque*. La section Mutualité travaille au programme de ces actions, qui seront destinées aux personnels concernés par les changements de métiers.

Renseignements & inscriptions :

Secrétariat de la section Mutualité : tél. : 01.53.02.14.13

(*) « Un nouvel envol pour la Mutualité : facteurs d'évolution et de mutations des métiers dans la Mutualité » : étude réalisée par le cabinet Temsis pour la section Mutualité d'Uniformation.

Voir, savoir, lire

Médiation, de quoi parle-t-on ?

Quoi de commun entre Robert Solé du quotidien « Le Monde » et un gardien d'immeuble dans une cité anonyme ? Tous deux sont appelés médiateurs. Apparu au tout début des années 90, mis à toutes les sauces depuis, le terme « médiation » est devenu un cliché de plus.

Un ouvrage, récemment paru, fait le point sur cette question. « Pratiquer la médiation sociale : un nouveau métier de la ville au service du lien social » (1).

Ecrit dans un style limpide et sans (trop de) jargon, fruit de l'expérience de terrain de Jean-Marie Petitclerc (2), ce livre nous explique comment l'urbanisme des années 60 et l'irruption du chômage ont eu pour conséquences « les cités pourries ».

Il nous explique comment, après les émeutes de 1991 à Chanteloup-les-Vignes, sont apparus progressivement les médiateurs, comment le dispositif « emplois jeunes » les a reconnus, comment il est nécessaire de les professionnaliser et de les former.

Vous trouverez dans cet ouvrage une définition et une description de ce nouveau métier. Enfin l'auteur expose sa théorie. La médiation dont l'objet est de renouer la communication, est une piste fiable pour remédier à la crise du lien social.

Un livre qui intéressera tout ceux qui, de près ou de loin, ont le même objectif.

Etienne le Campion

(1) PETITCLERC (Jean-Marie) – « Pratiquer la médiation sociale : un nouveau métier de la ville au service du lien social » – Dunod, Paris, 2002.

(2) Jean-Marie Petitclerc est polytechnicien, éducateur de rue et prêtre. Il a travaillé avec Pierre Cardo (UMP) Maire de Chanteloup-les-Vignes. Il dirige actuellement à Agenteuil l'Institut de Formation aux métiers de la ville.

Voir, savoir, lire

Nominations

Laurent **COCQUEBERT** est promu directeur général de l'**Unapei** (Union nationale des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales). ■

Jacques **BLANC** quitte le secrétariat général du Comité de coordination des missions locales pour prendre la direction de la formation professionnelle et de l'apprentissage du **Conseil régional Paca**). ■

Maryse **CHAIX** a été reconduite dans ses fonctions de sous-directrice de « La formation tout au long de la vie » à la **Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle** pour 3 ans. ■

Agenda

Du 21 au 23 mai 2003 :
32èmes journées d'étude et de formation de l'ADC-ENSP (Association des directeurs certifiés de l'Ecole nationale de la santé publique) (Deauville – 14 ; Uniformation sera présent).

ADC-ENSP Normandie :
02 31 44 50 89 ■

Les 2 et 3 juin 2003 :
Conférence internationale sur l'éducation et la formation tout au long de la vie organisée par le Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Thessalonique – Grèce)

cny@cedefop.eu.int ■

Du 12 au 14 juin 2003 :
37^{ème} Congrès national de la Mutualité française (Parc des expositions de Toulouse – 31 ; Uniformation sera présent).

FNMF : 01.40.43.30.30 ■

Web @

Bénévolat

Ce site permet aux associations de déposer des annonces, et aux bénévoles de trouver une association près de chez eux. Les annonces sont classées par catégories, dont notamment « accompagnement scolaire ou alphabétisation », « action sociale, solidarité de proximité », « réinsertion », etc.

www.solidarnet.asso.fr ■

Associations

Portail d'informations et de services en ligne dédié au monde associatif : annuaire, secrétariat virtuel, comptes en ligne, base de données, actualités, ...

www.refasso.com ■

Le chiffre du mois

En France, il se crée en moyenne **1 association par an pour 1000 habitants** – 6^{ème} bilan 2000-2002 de la vie associative du CNVA (Conseil national de la vie associative). ■

Véronique Gault

Web @

Economie sociale et solidaire : un recensement sur le web des formations diplômantes

Attendu depuis trois ans, le site du centre régional de l'économie sociale du Languedoc-Roussillon accueille depuis janvier le « recensement des formations en Economie sociale et solidaire ». Un superbe travail.

Cette réalisation est une évolution du « Guide français des formations en Economie sociale »⁽¹⁾. Il a vocation à recenser l'ensemble des formations de l'économie sociale et solidaire.

Pour le consulter, il suffit de se connecter sur : http://www.creslr.org/actions_formation.html

Les 53 formations recensées (beaucoup de DESS et de diplômes d'université) sont réparties par thèmes :

- gestion management,
- développement conduite de projet,
- insertion par l'économique, solidarité,
- action sociale, socioculturelle, socio-éducative,
- développement local,
- vie associative,
- vie mutualiste,
- autres.

Pour chacune des formations indiquées, un lien permet d'accéder à une fiche présentant brièvement la formation, en indiquant la durée et fournissant les contacts. Un lien à mettre dans vos favoris, à l'instar de la base de données « organismes de formation » du site www.uniformation.fr

Contacts utiles

Chambre régionale de l'économie sociale du Languedoc-Roussillon <http://www.creslr.org/>

« Recensement des formations » : laurent.bastide@creslr.org

ELC

(1) A ce sujet, voir notre numéro 6 de juillet 2000 « les formations en économie sociale : un état des lieux ».

Trentenaire d'Uniformation

Bordeaux, le 14 janvier

« La formation des dirigeants »

La qualité des dirigeants est primordiale pour les structures, qu'elles soient grandes ou petites. Améliorer la qualité de ces dirigeants est donc un enjeu fondamental pour le développement de celles-ci. La formation des dirigeants est un thème essentiel même s'il est peu abordé. La quinzième rencontre régionale d'Uniformation à Bordeaux, dans le cadre de son trentenaire, lui était consacrée.

Pour François Piettre, animateur de la réunion, il est plus difficile d'être dirigeant aujourd'hui qu'il y a vingt ans. On demande aux dirigeants de gérer de plus en plus, à commencer par la complexité croissante de nos organisations et de leur contexte, de leur environnement. Le dirigeant doit essayer d'avoir une vision d'ensemble de cette complexité, d'être un homme orchestre et de gérer l'incertitude. Il y a vingt ans, il était encore possible d'avoir une certaine garantie de la stabilité de la structure, désormais l'incertitude domine. Le dirigeant doit gérer l'information, de plus en plus d'informations qu'il doit maîtriser, gérer l'interactivité au travers des réseaux de structures, des accords de partenariat, et pour cela avoir une capacité à négocier, arbitrer, médier, convaincre. Il doit aussi gérer la communication extérieure et la mobilisation des ressources humaines en motivant le personnel, en le faisant adhérer à des valeurs, et gérer de la compétence en considérant le personnel comme un capital de compétence en développement. Et cette complexité est encore plus grande dans l'économie sociale. Pour François Piettre, les dirigeants de ce secteur sont plutôt moins bons que ceux du secteur marchand, moins professionnels car souvent bénévoles, et même assez mauvais en matière de ressources humaines. Et l'enjeu est d'autant plus important dans l'économie sociale qu'on est censé défendre des valeurs.

Spécificité des dirigeants de l'économie sociale

Dans ce secteur prévaut un système à double pouvoir : le pouvoir élu et le pouvoir des dirigeants salariés. La difficulté propre au secteur est que ce double pouvoir peut être source de conflits et d'incompréhensions. Le directeur (salarié) est là pour gérer le fonctionnement quotidien de la structure, le président (élu) pour faire de la politique, défendre des stratégies et communiquer.

La clarification des rôles est donc fondamentale et c'est un travail jamais achevé. Il faut donc définir le champ des compétences spécifiques nécessaires à chacune des catégories de dirigeants. Pour les élus : maîtriser l'environnement juridique, institutionnel et politique ; avoir des

Uniformation en Aquitaine :

- 1.510 adhérents
- 5.445 stagiaires par an
- 522.500 heures de formation financées/an
- plus de 6 millions d'€ d'engagements financiers/an

compétences en matière de stratégie ; avoir des objectifs à long terme et trouver des voies pour les atteindre; en matière de communication externe, construire et savoir porter une image juste et volontariste; savoir déléguer, ce qui suppose une capacité

à être clair sur les rôles de chacun et enfin avoir le sens de la démocratie. Pour les salariés : compétence en matière de gestion financière, technique, des ressources humaines, et de l'information; savoir construire des systèmes de pilotage et des outils de contrôle. Aujourd'hui, en France, les structures de l'économie sociale doivent faire face au problème du vieillissement de leurs dirigeants et de leur relève. Pour que ce secteur se développe, il faut qu'il renouvelle ses dirigeants. Se pose alors le problème de la formation de ces futurs dirigeants. Mais le secteur étant très cloisonné avec ces différents champs spécifiques, se pose aussi le problème de la transversalité entre ces champs, le point commun entre les différentes structures étant essentiellement le fonctionnement démocratique.

Les différentes formes de formations des dirigeants

Cette formation a évolué dans ses formes ces dernières années. La tendance est à la création de structures d'échanges des dirigeants entre eux, notamment sous la forme de séminaires qui permettent de partager et d'échanger des expériences et d'essayer de repérer ensemble de bonnes pratiques de réponses aux questions qui se posent. Depuis dix ans, on assiste dans le secteur marchand au développement des universités d'entreprises, créées en général par de grands groupes. Sur ce modèle, se développent des clubs de dirigeants de petites structures. Plus classique, la formation technique vise des problèmes concrets comme le contrôle de gestion ou les ressources humaines. Un autre aspect essentiel de la formation des dirigeants est celui du travail sur la personne et le développement personnel : savoir parler, communiquer, se comporter... Enfin, la nécessité pour le dirigeant de savoir constituer une équipe est un aspect à prendre en compte dans la formation. A noter que la formation des dirigeants de l'économie sociale peut être prise en charge par le plan de formation de l'entreprise.

Conditions de réussite de la formation

La principale caractéristique des dirigeants est qu'ils constituent précisément un public difficilement formable. Ils n'ont pas le temps, pas de recul, ils savent tout, ont tendance à vouloir tout régler, tout résoudre. D'où la nécessité pour le consultant en formation d'avoir une très grande capacité d'écoute, beaucoup d'expérience, une grande capacité d'analyse et de synthèse, d'être d'une grande neutralité et de faire preuve de déontologie et de fermeté, de savoir prendre de la distance et de partager les valeurs de l'économie sociale. Les modes d'intervention peuvent être divers : coaching, clubs, séminaires, stages techniques. Le travail doit porter sur des objets concrets pour amener les dirigeants à maîtriser l'information et les données concernant cet objet concret, avec un apport d'outillage (outil de pilotage, de contrôle) et une vigilance sur la dimension personnelle du dirigeant. ■

Clermont, le 23 janvier :

« L'illettrisme, un programme en faveur des nouveaux exclus de la formation »

Poursuivant son tour de France des régions, dans le cadre de son trentenaire, Uniformation a tenu sa 16^{ème} réunion régionale à Clermont-Ferrand où l'après-midi a été consacré au thème de l'illettrisme, abordé pour cette seconde fois⁽¹⁾ par Jean-Marie Besse, de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme et chercheur à l'université Lyon II.

Contexte de l'illettrisme.

Dans un premier temps, J-M Besse a replacé le problème dans un contexte historique. La France est le pays où la durée de scolarisation est l'une des plus importantes au monde, avec la croyance qu'après dix ans de formation, tout le monde devrait savoir lire. Or aujourd'hui, il est question d'illettrisme pour des gens qui ont suivi ces dix années de formation. C'est un phénomène dont on a commencé à prendre conscience dans les années 60 quand les différents ministères de l'Education se sont donnés pour objectif d'aboutir à 80% de réussite au bac pour une classe d'âge. Dans le même temps, le niveau d'exigence sociale par rapport à l'écrit est très élevé. Nous sommes dans une société qui compte sur l'élévation du niveau général de compétence dans le domaine de l'écrit pour s'en servir à des fins d'automatisation. L'ennui est que ce choix de volume de plus en plus important de la communication écrite va aboutir à marginaliser ceux qui n'en ont pas la maîtrise et qui, jusque là et malgré cela, avaient des possibilités d'insertion sociale satisfaisante. L'illettrisme n'est pas quelque chose d'absolu mais un problème relatif aux exigences de compétences générées par l'accroissement d'une utilisation personnelle de l'écrit, des techniques de plus en plus individualisées et le besoin de vérification des compétences professionnelles par des qualifications scolaires. En ce sens, le système éducatif a réussi sa mission en faisant passer les qualifications qu'il délivre comme des garanties pour l'insertion professionnelle ou l'adaptation professionnelle. Dans ce contexte, être en difficulté par rapport à l'écrit se révèle un handicap au niveau du recrutement et au niveau de l'évolution professionnelle.

L'illettrisme est une catégorie « fourre-tout », un concept opaque et vingt ans

après la mise en évidence de ce problème, beaucoup de gens sur le terrain font encore beaucoup de confusions. La question essentielle est de savoir comment diagnostiquer le problème. D'abord, il est plus facile de faire un diagnostic d'illettrisme sur des situations de communication écrite que sur la lecture. La dictée pouvant être vécue comme un examen infantilisant et régressif, il faut réfléchir à des situations qui peuvent se trouver dans la vie quotidienne où la personne renvoie habituellement l'information par oral et l'amener à

Uniformation en Auvergne :

- 594 adhérents
- 2.722 stagiaires par an
- 147.500 h de formation financées/an
- 2 282 760 € d'engagements financiers/an

détail et de la mise en situation.

L'une des grandes difficultés des gens qui souffrent de l'écrit, et qui explique la forte résistance d'une partie de la population par rapport à la communication écrite, est qu'ils ne possèdent pas les clefs des codes de l'écrit: le code phonographique (système de représentation sonore), le code logographique (système de représentation visuelle), le code morphographique (qui peut être de deux types, grammatical ou lexical).

Les causes premières de l'illettrisme sont des causes sociales et culturelles. Nous sommes passés d'une société où la transmission de la culture se faisait par l'expérience et l'oral à une nouvelle société où celle-ci se fait essentiellement par l'écrit. Selon Jean-Marie Besse, l'illettrisme ce n'est pas quelque chose qu'on a perdu mais qu'on n'a pas appris. ■

(1) cf *Uni information* n° 16 – p 8

Rennes, le 11 février :

« La VAE : enjeux et opportunités. Un progrès social en devenir »

La 17^{ème} rencontre régionale d'Uniformation dans le cadre de son trentenaire s'est tenue à Rennes devant une assistance particulièrement nombreuse. L'après-midi une table ronde sur la VAE réunissait les représentants des confédérations syndicales et des employeurs de l'économie sociale.

Participaient à cette table ronde René Bagorski de la CGT, Christophe Couillard de la CGT-FO, Gérard Deschryver de l'Usgeres*, Lionel Dubois de la CFTC, Jean-Claude Meynet de la CFDT, Michel Porta de l'Usgeres* et Jean-Claude Tricoche de l'UNSA.

Pour **Jean-Claude Tricoche**, ce qui semble important dans la VAE, c'est le changement de mentalité profond qui consiste à accepter qu'on peut produire, par ses activités salariées et ses activités sociales, des savoirs et des savoir-faire en dehors des bancs de l'école et de l'université.

Uniformation en Bretagne

- 1.713 adhérents
- 4.950 stagiaires par an
- 401.500 h de formation financées/an
- 5.169.000 € d'engagements financiers/an

Gérard Deschryver estime que la VAE est une révolution culturelle en ce sens qu'elle constitue un autre accès à l'obtention des diplômes que la voie initiale et qu'elle est un projet individuel. Par cette VAE, il est

important aussi que l'on puisse valoriser l'expérience que les militants de l'économie sociale ont acquise dans leur parcours.

Christophe Couillard pose la question de sa finalité, en faisant la distinction entre une VAE statique, qui consisterait à faire valoir un diplôme ou un titre très largement inférieur à la véritable capacité de la personne, et une VAE dynamique, moyen d'enclencher un circuit de formation pour obtenir une qualification plus importante. Il pose aussi la question de la reconnaissance de la VAE par l'employeur. .../...

.../... suite Trentenaire Uniformation, Rennes, le 11 mars

Besançon, le 5 mars :

« Partenariat avec les régions en terme d'emploi et de formation »

Pour **Jean-Claude Meynet**, le premier enjeu de la VAE, c'est l'emploi. Il faut resituer l'intérêt de la formation dans une stratégie d'accès à un emploi et un emploi de qualité, compte tenu de la nécessité de mobilité professionnelle pour l'économie et la personne.

Pour **Michel Porta**, le fait important est la reconnaissance de la professionnalisation des bénévoles. Mais il y a encore un grand effort à mener, la grande ambition de l'économie sociale étant que ses entreprises soient des lieux de professionnalisation.

Selon **René Bagorski**, c'est pour la première fois la reconnaissance du travail formateur. La VAE est un moyen pour un salarié de prendre en charge son parcours personnel et d'acquérir une mobilité que ne lui aurait pas apportée son bagage de départ ; c'est une 2^{ème} chance donnée à ceux qui étaient en situation d'échec dans leur formation initiale. Pour l'entreprise, la reconnaissance du travail formateur est un moyen de pérenniser les emplois et les compétences.

Lionel Dubois considère que nous allons maintenant pouvoir passer à sa mise en place, non plus dans un concept encore en vigueur avec la VAP, mais dans un concept de droit individuel dans le cadre de la formation tout au long de la vie.

Sur la question de la reconnaissance de la VAE par les employeurs, Pour **Jean-Claude Tricoche**, les employeurs ont une très forte responsabilité concernant l'employabilité de leurs salariés, à laquelle ils doivent participer. Interrogé sur le répertoire des qualifications, il rappelle que la loi de modernisation sociale a voulu, par souci de cohérence, créer un répertoire de l'ensemble des certifications professionnelles décrites en termes d'emplois, de qualifications et de niveau de compétences. Pour le construire, une commission a été créée où siègent des représentants des ministères, des partenaires sociaux et des chambres consulaires. ■

* *Usgeres : Union des syndicats et groupements d'employeurs représentatifs de l'économie sociale*

La 18^{ème} rencontre régionale d'Uniformation à Besançon avait pour thème le 'Partenariat avec les régions en termes d'emploi et de formation'. **Dominique Marie**, responsable du service Formation professionnelle du Conseil régional de Franche-Comté et **François Giraud**, délégué territorial, sont venus expliquer l'implication de leur région dans le domaine de la formation et les partenariats initiés dans ce cadre avec les collecteurs.

Politique en direction des salariés.

La compétence des Conseils régionaux en direction des salariés dans le domaine de la formation est complémentaire de son action prioritaire en direction des demandeurs d'emploi. L'organisation du partenariat avec les organismes collecteurs régionaux a un rôle d'accompagnement. De 1990 à 1998, le Conseil régional est intervenu directement auprès de certaines entreprises, en suivant les recommandations des partenaires régionaux, pour les aider dans leurs besoins de reconversion. A partir de 1993, le Conseil régional a été sollicité par les collecteurs régionaux lui proposant de répondre prioritairement aux besoins des salariés les moins qualifiés dans les entreprises. En 1998 a débuté une expérimentation régionale, en partenariat avec l'Etat, visant à développer la formation des salariés dans les TPE (très

Uniformation en Franche Comté

- 424 adhérents
- 1.970 stagiaires par an
- 88 200 h de formation financées/an
- 972.000 € d'engagements financiers/an

petites entreprises).

Celle-ci s'est déroulée en quatre étapes :

- Etat des lieux des TPE, dressé par l'Observatoire régional. Les TPE sont un moteur de l'économie régionale avec un véritable potentiel d'emplois mais rencontrent des obstacles pour la recherche de compétences.
- Commande de la direction régionale du Travail et de la Formation professionnelle sur l'ingénierie de la formation. De nouveaux services de proximité sont à apporter aux entreprises pour les accompagner dans leur démarche formation.
- Plan de formation : le Conseil régional est intervenu dans le cadre de conventions avec des acteurs régionaux pour financer à hauteur de 50% des coûts pédagogiques les plans de formation de certaines TPE.
- Evaluation régionale par cabinet d'audit et observatoire régional. 3 000 salariés ont ainsi été formés depuis 1998.

Trois enseignements ont été tirés de cette expérience :

- Carence d'information et de communication entre les entreprises et l'appareil de formation : chantier important à ouvrir auprès des chefs d'entreprises et des salariés.
- La particularité du système de collecte, qui fait une différence entre les entreprises de moins de dix salariés et les autres au niveau de la cotisation, est finalement pénalisante pour les premières.
- Les collecteurs régionaux ont un rôle structurant dans l'offre de formation. Il faut ouvrir et renforcer le partenariat avec eux pour répondre aux besoins des salariés notamment dans le domaine de l'aide à domicile.

Enfin, le Conseil régional intervient ponctuellement au niveau du congé individuel de formation pour répondre à des besoins individuels. 120 à 150 salariés en bénéficient chaque année. ■

Marseille, le 11 mars :

« Le plan de formation : ses enjeux individuels et collectifs »

La 19^{ème} rencontre régionale d'Uniformation à Marseille, le 11 mars, a connu une affluence record. Les questions ont été nombreuses et les débats passionnants. L'après-midi était consacré à l'élaboration du plan de formation. **Michel Faure**, directeur de l'Association de développement et de recherche pour l'éducation permanente (ADREP), en a expliqué les enjeux.

.../...

.../... suite Trentenaire Uniformation
Marseille, le 11 mars

En matière de formation un discours dominant met aujourd'hui en avant l'importance stratégique de la formation professionnelle, l'impératif de miser sur les hommes et la primauté du capital immatériel.

Et pourtant, on constate une baisse des budgets consacrés à la formation qui sont passés en dix ans de 3,5 à 3,2 % de la masse salariale brute et en même temps une baisse du temps moyen de formation passé sur la même période de 45 heures par salarié et par an à 35 heures.

L'explication de cette contradiction se trouve dans le fait que les entreprises ne cherchent plus à former davantage mais à former mieux. Il y a dix ans, on recherchait la quantité. L'effort de formation se mesurait en pourcentage de la masse salariale affecté à la formation, considérée comme poste de dépense.

Aujourd'hui, c'est la qualité qui est recherchée. Il s'agit d'investir sur la formation là où c'est réellement efficace. On en attend un retour sur investissement.

Par ailleurs, la formation professionnelle connaît une évolution. Les besoins croissent et se transforment, les pratiques changent. Le besoin de mutualiser les bonnes pratiques se fait sentir ainsi que la nécessité de rechercher une mesure de l'efficacité. Les pratiques pédagogiques sont moins faciles à mesurer en terme de mesures financières, d'autant que sont arrivées de nouvelles pratiques comme le compagnonnage, l'apprentissage sur le poste de travail, la formation à distance et les échanges informels de pratiques. Le salarié n'est pas obligé de quitter son poste de travail pour se former. Les stages interentreprises perdent en attrait alors que les stages intra-entreprises sont en hausse.

Essai de définition de la formation professionnelle.

La formation professionnelle doit s'inscrire dans la durée, tout au long de

la vie professionnelle, pour favoriser l'adaptation des entreprises et des personnes aux mutations rapides du travail, à l'évolution des emplois, au développement des compétences. En s'adossant aux valeurs de l'entreprise, la formation professionnelle rend opérationnelles les stratégies sociales de l'entreprise.

Uniformation en PACA

- 1.825 adhérents
- 9.000 stagiaires par an
- 700.000 h de formation financées/an
- 7.711.000 € d'engagements financiers/an

Un projet d'entreprise donne des axes stratégiques financiers, matériels et sociaux. Le plan de formation entre dans ces stratégies sociales.

Les stratégies doivent s'inscrire dans la durée. Il s'agit de déterminer les grands axes. La planification à trois ans ne peut se faire dans le détail.

L'évaluation du besoin de formation pourra se faire à différents niveaux, il n'y a pas de recettes. Il

s'agit de déterminer ce qu'on recherche par l'action de formation et d'évaluer l'impact global de la formation sur la vie de l'entreprise. On peut, par exemple, déterminer trois critères de changement à acquérir par la formation.

Le plan de formation, méthode et outil.

Il se décline en neuf points :

- Le projet d'entreprise qui est l'affirmation de ce qu'est l'entreprise (son histoire, son patrimoine, son organisation), de ce qu'elle veut être (missions, résultats), et de ce qui fonde ses décisions (références, valeurs, signes et symboles).
- Stratégies sociales/proposition de changement. Il s'agit d'établir un diagnostic, d'abord externe, concernant l'environnement de l'entreprise (social, économique, technologique et politico-légal), ensuite interne concernant l'acquisition, la stimulation et le développement des compétences ainsi que les indicateurs de comportement.
- Communication des stratégies.
- Recensement des besoins et des demandes. Il s'agit de transcrire les stratégies par services, de faire l'inventaire des changements en matière de compétence, organisation et organigramme, de mettre en évidence des besoins de formation (par fonction, par technique) et de faire le recensement des demandes.
- Formalisation du plan prévisionnel. Elle consiste en la classification des demandes et des besoins en fonction de l'utilité, de l'importance, de l'urgence et dans le chiffrage approximatif en fonction des résultats à atteindre et des méthodes.
- Analyse de l'offre. Elle se fait selon des critères quantitatifs et qualitatifs et en adéquation avec les moyens.
- Rédaction finale. Après arbitrage, elle marque la formalisation du plan (par service, fonction, catégorie, personne) et la formalisation des procédures (relations avec l'organisme de formation, inscriptions, convocations, organisation, évaluation).
- Communication du plan. Elle doit se faire si possible en partant des stratégies et en pensant aux demandes non satisfaites.
- Règle de base : un plan de formation a plus de chances de réussir s'il est élaboré dans la concertation.

Les OPCA comme Uniformation peuvent constituer des recours utiles en matière de conseil et notamment pour le choix des organismes de formation. ■

Les prochaines rencontres régionales du Trentenaire d'Uniformation

Ajaccio	16 mai 2003	au CCAS – Maison familiale de Marinca – Marina Viva -20166 Porticcio tél : 04 95 25 21 00
Limoges	22 mai 2003	« La maîtrise de la qualité dans la formation » (à CHEOPS 87 - 55 rue de l'Ecole Normale d'Instituteurs 87009 Limoges - tél : 05 55 30 08 10)
Paris	3 juin 2003	« Conseil en formation : définition/enjeux » (au Foyer de Jeunes Travailleurs de la Cité des fleurs – 29 rue Gauthey 75017 Paris – tél : 01 40 25 48 35) ■

