

n° 19 – juillet/août 2004	
p 1 ACTUALITE	
- La formation tout au long de la vie : nouveaux dispositifs, nouveaux moyens	p 1 à 3
- Votre Dossier de l'adhérent	p 4
- Nouveaux Smic et Mig	p 4
p 4 QUATRE QUESTIONS à...	
- Emmanuel Verny, directeur général de l'Unassad	p 4
p 5 QUOI DE NEUF A UNIF ?	
- Un nouveau numéro de téléphone pour joindre vos correspondants	p 5
- Nouvelles coordonnées Uniformation Ouest et Sud	p 5
p 5 DIPLOMES & QUALIFICATIONS	
- VAE, travail social, plus de possibilités	p 5
- Publication de l'arrêté réformant la formation d'assistant social	p 6
- Encadrement intermédiaire : naissance du Caferuis	p 7
P 8 LA FORMATION EN ACTIONS	
- Dispositif de soutien à la VAE pour les éducateurs spécialisés	p 8
- Uniformation et le Dijon Football club Côte d'or, un partenariat...	p 9
p 10 VOIR, SAVOIR, LIRE	

Directeur de la publication : Danielle Defortescu
Rédaction : Manuelle Darnat - Véronique Gault - Etienne le Campion - Erwan Leaustic - Yveline Le Moign - Sylvain Zlizi ■

La formation tout au long de la vie : nouveaux dispositifs, nouveaux moyens

La loi n°2004-391 du 4 mai 2004 «relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social», publiée le 5 mai au Journal officiel, marque une étape déterminante dans l'histoire du système de formation professionnelle français.

Partant des résultats de la négociation nationale interprofessionnelle –à savoir l'accord du 20 septembre 2003- et des différents diagnostics menés quant aux besoins de l'économie et des personnes en matière de formation professionnelle, la loi du 4 mai introduit plusieurs innovations dans le Code du travail :

- Le droit individuel à la formation (DIF),
- Le contrat de professionnalisation, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi
- La période de professionnalisation, pour les salariés,
- Le partage entre temps de travail et temps de formation, notamment dans le cadre du plan de formation,
- La rémunération des heures hors du temps de travail par le biais d'une ressource ad hoc : l'allocation formation...

La mise en œuvre de cette réforme exige la publication d'un certain nombre de décrets, mais aussi, et surtout, la conclusion d'accords de branche destinés à adapter les textes légaux et réglementaires aux spécificités des secteurs.

Uni/information, ww.uniformation.fr, réunions départementales, plaquette ... A parution des textes d'application, Uniformation informera ses adhérents de toutes les modalités pratiques de mise en œuvre de cette réforme au sein des entreprises.

Le plan de formation de l'entreprise : des actions à classer

Le plan de formation peut désormais comporter trois catégories d'actions de formation différentes, chacune d'entre elles induisant un régime propre en matière de temps de formation et de rémunération (voir schéma p2) :

1. Actions d'adaptation au poste de travail : elles sont suivies pendant le temps de travail, et rémunérées au taux normal. (Dans cette 1^{ère} catégorie, rien ne change donc par rapport au précédent régime de départ en formation dans le cadre du plan de formation).
2. Actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi : elles sont en principe suivies pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal ; elles peuvent toutefois, dépasser l'horaire légal ou conventionnel, selon accord d'entreprise ou à défaut accord écrit du salarié, dans la limite de 50h. par an et par salarié.
3. Actions de développement des compétences des salariés : elles peuvent s'effectuer en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié, dans la limite de 80h. par an et par salarié, en donnant lieu à une allocation égale à 50% du salaire net.

.../...

Si vous désirez recevoir ce bulletin d'information par e-mail, faxez au 01 53 02 13 42 :

votre n° d'adhérent :

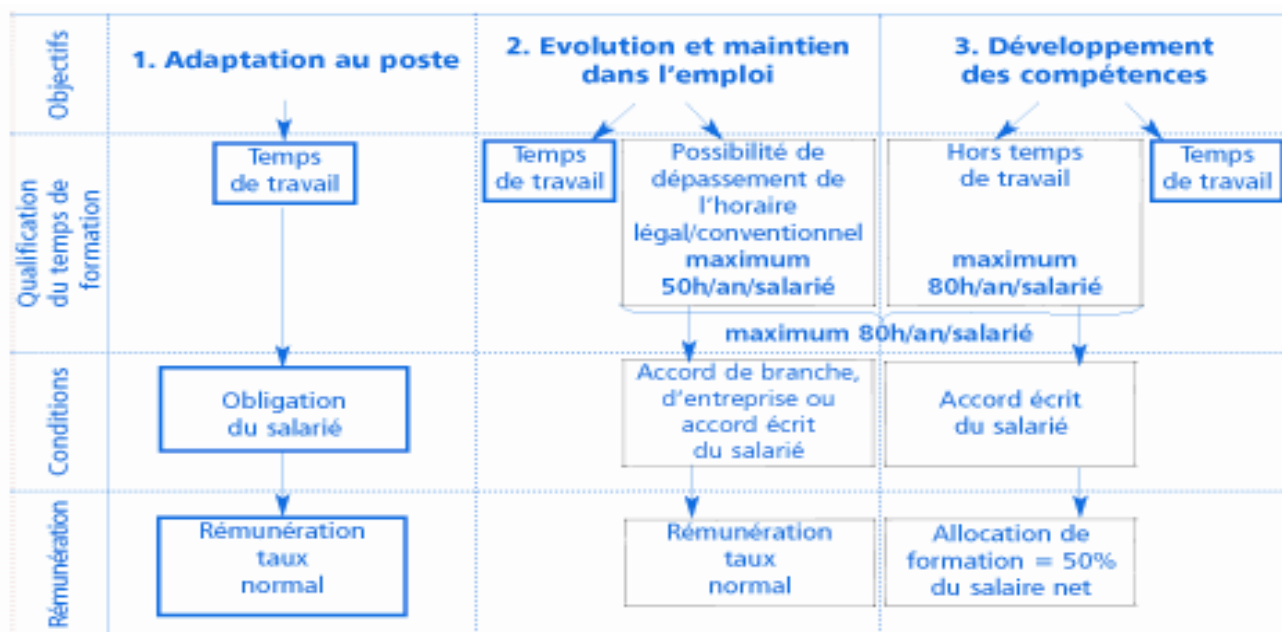
le n° de fax à supprimer de notre fichier :

votre adresse e-mail (très lisible SVP) :

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

.../... La formation tout au long de la vie : nouveaux... (suite)

Plan de formation : trois catégories d'actions de formation



Attention

Les contingents d'heures des catégories 2 et 3 ne s'additionnent pas ; ils ne peuvent excéder 80h au total par an et par salarié. Les textes n'apportent pas de définition plus précise de ces trois catégories d'actions de formation, entre lesquelles la distinction peut s'avérer très subtile. L'employeur aura donc tout intérêt à en établir et en argumenter une au sein de son entreprise, en concertation avec les instances représentatives du personnel, en préparation de la consultation annuelle sur le plan de formation.

Le droit individuel à la formation (DIF)

C'est un nouveau droit, distinct du plan de formation et du congé individuel de formation. Il permet aux

salariés de se constituer un contingent d'heures de formation de 20 heures par an, cumulables sur 6 ans (avec un plafonnement à 120 heures au terme de ce délai, sauf accord collectif plus avantageux). Tout salarié en CDI à temps plein justifiant d'un an d'ancienneté au 7 mai 2005 pourra en bénéficier, ainsi que tout salarié en CDD justifiant d'une ancienneté de 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois. Pour les salariés en CDD et les salariés à temps partiel, le droit annuel est calculé au prorata temporis.

La formation se déroule en dehors du temps de travail et donne lieu au versement d'une rémunération ad hoc : l'allocation de formation (voir encadré) correspondant à 50% du salaire net de référence. Un accord de branche ou d'entreprise peut toutefois prévoir un déroulement en partie sur le temps de travail ; la rémunération habituelle est alors maintenue.

Les frais de formation et l'allocation de formation (voir encadré) sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au financement de la formation professionnelle continue. Si l'action de formation est une action définie comme prioritaire par

la branche, le DIF peut être financé par l'OPCA. Pour les CDD, les frais sont pris en charge sur le 1% CIF-CDD. La mise en œuvre de ce droit relève de l'initiative du salarié mais nécessite l'accord de l'employeur sur

l'action de formation choisie. (En cas de désaccord salarié/employeur pendant deux années consécutives, le salarié peut présenter sa demande à l'Opacif qui l'étudie au regard de ses priorités et critères. Si l'Opacif en accepte la prise en charge, l'employeur verse à l'Opacif le montant de l'allocation de formation (voir encadré) correspondant aux droits acquis au titre du DIF, majoré du coût de la formation calculé sur une base forfaitaire.)

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié peut ou non utiliser son DIF, selon le motif de la rupture.

S'il s'agit d'une démission, le salarié bénéficie de son DIF à condition de débiter la formation pendant la durée de son préavis. Dans le cadre d'un licenciement,

excepté pour faute grave ou lourde, il peut bénéficier de son DIF s'il fait la demande d'une action de formation avant la fin de son préavis. En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas utilisable.

Le DIF ne remet pas en cause l'exercice du droit au congé individuel de formation (CIF).

L'allocation de formation : la rémunération des formations hors temps de travail

Nouvelle forme de ressource l'allocation de formation est versée par l'employeur au salarié qui suit une formation hors temps de travail dans le cadre de l'un des trois dispositifs suivants :

- actions de formation classées en catégorie 3 du plan de formation (actions de développement des compétences),
- DIF,
- période de professionnalisation.

Egale à 50% de la rémunération nette du salarié, elle est finançable sur les fonds de la formation professionnelle. L'allocation n'est pas considérée, au sens de la sécurité sociale, comme une rémunération. Elle est en conséquence exonérée des cotisations patronales et salariales. Sur le plan fiscal, elle est en revanche imposable au titre de l'impôt sur les revenus des personnes physiques.

.../... La formation tout au long de la vie : nouveaux... (suite)

L'employeur a l'obligation d'informer annuellement par écrit ses salariés du total de leurs droits acquis au titre du DIF.

La période de professionnalisation, pour les salariés en CDI

Elle est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations (conformément aux priorités définies par les branches ou par l'OPCA), aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle et sont âgés d'au moins 45 ans, aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité, aux hommes et aux femmes après un congé parental, aux salariés qui envisagent de reprendre ou créer une entreprise et aux travailleurs handicapés. Son objectif est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en permettant l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

L'initiative de la période appartient indifféremment à l'employeur ou au salarié.

Elle peut s'effectuer en tout ou partie en dehors du temps de travail. Si la formation est à l'initiative de l'employeur : la période de formation hors temps de travail ne pourra excéder 80h. Si elle est à l'initiative du salarié, celui-ci utilise ses heures acquises au titre du DIF. Enfin, un accord entre employeur et salarié peut amener à un cumul des droits ouverts au titre du DIF et du contingent de 80 h. Notons qu'un salarié ne peut s'opposer à une période de formation organisée sur le temps de travail à l'initiative de l'employeur et qu'un employeur peut différer la demande d'un salarié selon un quota d'absences simultanées dans l'entreprise au titre de cette période.

Le contrat de professionnalisation, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi

La suppression des contrats de formation en alternance des jeunes (contrats de qualification, d'adaptation à l'emploi et d'orientation), à compter du 15 novembre 2004, et des contrats de qualification adultes, à compter du 30 septembre, s'accompagne de la mise en place, au 1^{er} octobre, d'un nouveau dispositif qualifiant destiné aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi : le contrat de professionnalisation. Contrat à durée déterminée de 6 à 12 mois, ou contrat à durée indéterminée avec des actions de professionnalisation de 6 à 12 mois, il pourra être prolongé jusqu'à 24 mois, par accord de

branche, pour des personnes sans qualification ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement, de formation, mises en œuvre dans le cadre de ce contrat représenteront 15 à 25% de la durée du CDD ou de l'action débutant le CDI (avec un plancher fixé à 150 h). Des accords de branche pourront, là encore, prévoir une extension de cette durée pour certains publics.

La rémunération, calculée en fonction du Smic, pourra varier selon l'âge du bénéficiaire et son niveau de formation. Le contrat ouvrira droit à des exonérations des cotisations patronales de Sécurité sociale (pour la partie n'excédant pas le Smic) pour les employeurs de jeunes de moins de 26 ans et de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus. Unifformation peut prendre en charge, dans les conditions prévues

par son conseil de gestion, les coûts correspondant au parcours de professionnalisation (dans la limite d'un forfait fixé par accord de branche), ainsi que les dépenses plafonnées liées à l'exercice de la fonction tutorale et à la formation du tuteur.

Les nouveaux taux de contributions financières des entreprises

Les entreprises de dix salariés et plus doivent consacrer 1,60% de leur masse salariale 2004 au financement de la formation professionnelle (contre 1,50% précédemment) : 0.20% versé comme avant à un Fongecif ou Opacif pour le financement des congés individuels de formation, bilan de compétences ou VAE ; 0.50% versé à un OPCA au titre des contrats et périodes de professionnalisation, des formations tutorales, des frais de formation du DIF pour les actions définies comme prioritaires par la branche professionnelle, des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis et des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ; le solde, enfin, affecté au financement du plan de formation, de l'allocation formation et des

actions de formation du DIF.

Celles de moins de dix salariés doivent verser à un OPCA 0,40% de leur masse salariale 2004 (dont 0.15% au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du DIF), puis 0,55% l'année suivante (contre 0,15% précédemment pour les entreprises de l'économie sociale n'exerçant pas d'activité commerciale, industrielle et assimilée, et 0,25% pour les autres). ■

Ce qui ne change pas :

- Les congés individuels de formation (CIF-CDI & CIF-CDD)
- Le bilan de compétences
- La validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Les règles d'imputabilité des actions de formation

Contributions des entreprises de 10 salariés et plus

Contributions	Principales affectations
<i>Versement à Unifformation</i>	
0,20% (sans changement)	. Congé individuel de formation (CIF) . Congé bilan de compétences (CBC) . Congé de validation des acquis de l'expérience (VAE)
0.50%	. Professionnalisation . DIF (si actions définies comme prioritaires par la branche) . Tutorat
<i>Versement à Unifformation et/ou Utilisation directe</i>	
Solde	. Plan de formation . Allocation de formation . DIF (actions non prioritaires)

Textes officiels téléchargeables à partir de :

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCX0300159L>

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCF0411474D>

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCF0411475D> ■

suite Actualités

Votre Dossier d'adhérent Uniformalion

La réforme de la formation, lancée par l'accord de septembre 2003 et généralisée par la loi du 4 mai, modifie profondément les pratiques sociales en matière de formation professionnelle. Sa mise en œuvre nécessite non seulement la publication d'une douzaine de décrets, mais la conclusion d'accords de branche sur de nombreux points. L'attente de ces différents textes perturbe d'autant la parution du « Dossier de l'adhérent ». Nous remédierons de notre mieux à ce retard d'édition par d'autres voies ponctuelles d'information, telles que www.uniformalion.fr, Uniformalion, réunions d'adhérents, plaquettes ponctuelles... ■

Le Smic et le Mig

Le nouveau taux horaire du Smic est fixé, depuis le 1^{er} juillet 2004, à **7,61€** (contre 7,19 au 01/07/03, soit une augmentation de 5,8%).

La rémunération mensuelle brute passe à **1154,18 €** sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

Le nouveau taux horaire du Minimum garanti est fixé, depuis le 1^{er} juillet 2004, à : **3,06 €**, soit une augmentation de 2,1%. ■

4 questions à ... Emmanuel Verny, directeur général de l'Unassad(*)

Uni Information : Quels sont les éléments qui vous ont fait plébisciter le choix d'Uniformalion, en qualité d'OPCA collecteur, lors de votre dernier conseil d'administration ?

Le choix d'Uniformalion pour la branche de l'aide à domicile est le résultat d'une réflexion enclenchée il y a plusieurs années.

Les enjeux liés à la modernisation du secteur sont cruciaux, l'OPCA de branche est un des outils indispensables à cette réalisation. Uniformalion est aujourd'hui l'OPCA porteur de la logique d'économie sociale que nous poursuivons. Présent dans les instances de décision d'Uniformalion depuis quelques années, l'Unassad a clairement opté pour ce choix.

Uni Information : L'engagement des réseaux de l'aide à domicile, en signant des dispositifs cofinancés -dont des EDDF(), constitue une étape importante de votre démarche de professionnalisation du secteur, mais aussi de votre sollicitation des services de l'Etat et des Conseils régionaux. Par conséquent, quelle sera la prochaine étape de votre action ?**

La démarche de professionnalisation est effectivement engagée dans de nombreuses régions.

Aujourd'hui, il est important de valoriser et d'expliquer cette nécessaire qualification des personnels auprès des principaux partenaires et financeurs.

Notre objectif est de convaincre les financeurs d'accepter les tarifications correspondant à ce professionnalisme.

Uni Information : Le fonds de modernisation de l'aide à domicile (FMAD) est sollicité dans les conventions cofinancées. Toutefois, à ce jour, nous constatons que certains engagements ne sont pas honorés dans toutes les régions pouvant, par là-même, compromettre la réalisation des projets.

Pourriez-vous nous faire part de votre position et de votre mode d'action par rapport à cette situation ?

Le FMAD a en effet été utilisé en 2003 pour la modernisation comme pour la professionnalisation des structures. Ce fonds suscite depuis sa création de nombreuses convoitises, il a d'ailleurs été largement utilisé pour d'autres secteurs d'activités que le domicile.

L'Unassad est intervenue à de nombreuses reprises courant 2003 pour connaître le montant global disponible.

Aujourd'hui, sa pérennité est remise en cause dans le cadre de la création de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA). L'Unassad l'a dénoncé lors de ses interventions, il est important de rester vigilant sur ces modalités de cofinancement comme sur la mise en place concrète de la CNSA (décret en attente de parution).

Uni Information : La réforme de la formation professionnelle renvoie vers les négociations de branches. Quels sont les chantiers sur lesquels vous êtes actuellement en discussion ?

Aujourd'hui, la branche de l'aide à domicile négocie la deuxième partie d'une convention collective nationale, autour de la politique de professionnalisation.

Les thèmes inclus dans la réforme de la formation professionnelle ont largement été intégrés dans nos discussions.

Les partenaires sociaux se rencontrent le 7 juillet 2004 pour négocier le chapitre sur la formation professionnelle. L'Unassad a bon espoir d'une signature rapide à ce sujet. ■

(*) Unassad : Union Nationale des Associations de Soins et Services à Domicile.

(**) EDDF : Engagement de Développement De la Formation.

Quoi de neuf à Unif ?

Un nouveau numéro de téléphone pour joindre vos correspondants habituels

D'ici fin 2004, pour vous rendre un meilleur service, Uniformalion met progressivement en place, sur l'ensemble du territoire, un numéro de téléphone unique pour toutes les régions. Selon l'implantation géographique de votre établissement, votre appel sera automatiquement orienté vers l'antenne régionale dont vous dépendez.

Simplification, proximité, rapidité

Ce numéro nous permet de vous apporter un accueil personnalisé dans les meilleurs délais. Il vous suffit pour cela, après avoir composé le numéro de téléphone, de saisir sur votre clavier téléphonique votre n°lcom (n° Identifiant COMmunication).

Ce n°lcom remplace votre numéro d'adhérent actuel, qui disparaîtra en 2005.

Il vous sera transmis lors de la mise en service sur votre région de cette nouvelle téléphonie.

Auvergne et Rhône-Alpes en avant-première

Nos adhérents d'Auvergne et de Rhône-Alpes sont les premiers, depuis le 7 juin, à bénéficier de cette prestation, en composant le n°indigo unique

0820 205 206 (0,09€ HT/min.)

(Il convient de s'assurer que votre appareil est bien positionné sur le mode « fréquence vocale » qui permet une fois pour toutes cette fonction. Son mode d'emploi ou votre prestataire Téléphonie vous renseignera sur la manipulation à effectuer, très simple mais différente selon chaque type d'appareil.) ■

Congés individuels de formation

Les stagiaires des congés individuels de formation disposeront par ailleurs d'un n° de téléphone indigo spécifique, qui leur sera transmis avec l'accusé de réception de leur demande de prise en charge. ■

Uniformalion Ouest et Sud : nouvelles coordonnées

Uniformalion Ouest

Le centre interrégional de traitement de vos dossiers (pour les régions Bretagne, Basse-Normandie et Pays-de-la-Loire) a emménagé depuis le 17 mai au :

**14D rue du Pâtis Tatelin
CS 70 821**

35708 Rennes cedex 7.

Le téléphone et le fax restent inchangés.

Uniformalion Sud

Le centre interrégional de traitement de vos dossiers (pour les régions Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées) a emménagé depuis le 19 juillet au :

**2 chemin du Pigeonnier de la cépière
BP 33626**

31036 Toulouse cedex.

Nouveau n° de téléphone : 05.34.63.77.00

Nouveau n° de fax : 05.34.63.77.01. ■

Diplômes et qualifications

VAE, travail social, plus de possibilités

Après le diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale en 2003, d'autres diplômes relevant du ministère des Affaires sociales, éducateur spécialisé et assistant social, sont désormais accessibles par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Educateur spécialisé

L'arrêté du 12 mars 2004, publié au Journal Officiel du 1^{er} avril, ouvre la porte de l'accès par la VAE pour le diplôme d'éducateur spécialisé. (Une circulaire interministérielle du 7 juillet précise les modalités d'application de cet arrêté.)

Le candidat doit justifier de trois années d'expérience professionnelle en rapport direct avec le contenu du diplôme dans le cadre d'une activité, salariée, non salariée ou bénévole.

Il envoie sa demande de VAE au recteur de l'académie. Ce dernier se prononce sur la recevabilité de cette demande et notifie sa décision au candidat.

La demande de VAE doit ensuite être soumise à un jury nommé par le recteur. Ce dernier est le même

que pour l'obtention du diplôme d'éducateur spécialisé par la voie ordinaire. Avec une réserve cependant : ne peut être membre du jury une personne appartenant à l'entreprise ou l'organisme où le candidat exerce son activité ou qui l'a accompagné dans sa démarche.

Le jury décide, sur la base du dossier de validation et d'un entretien avec le candidat, de l'attribution du diplôme.

Dans le cas contraire, le jury peut valider partiellement le diplôme. Le candidat dispose dans ce cas de cinq ans pour faire valider les éléments restant. Il a le choix entre suivre une formation préparant aux épreuves du diplôme ou prolonger tout en la diversifiant son expérience. Il présentera alors une nouvelle demande de VAE.

.../... *Diplômes et qualifications, VAE, travail social,...* (suite)

(Voir également dans ce même numéro, p8, « Le dispositif de soutien à la VAE pour les candidats au diplôme d'éducateur spécialisé »).

Assistant social

Un décret du 11 juin 2004, complété par un arrêté du 29 juin, réforme le diplôme d'assistant de service social.

Ce diplôme est dorénavant accessible par la VAE (voir ci-dessous). ■

Etienne le Champion

Publication de l'arrêté réformant la formation d'assistant social. Evoqué ci-dessus à propos de l'ouverture des diplômes du travail social à la VAE, la formation d'assistant de service social vient d'être réformée.

Textes juridiques

Décret du 11 juin 2004 (Journal officiel du 15 juin 2004)
http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numj_o=SOCA0421308D

Arrêté du 29 juin 2004 (Journal officiel du 23 juillet 2004)
http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numj_o=LPEA0422249A

Accès à la formation

Les candidats à la formation d'assistant de service social doivent remplir au moins une des conditions suivantes :

- être titulaire du baccalauréat ou de l'examen de niveau organisé par la DRASS,
- être titulaire d'un des titres admis réglementairement en dispense du baccalauréat pour la poursuite des études en université,
- être titulaire du diplôme d'accès aux études universitaires,
- être titulaire d'un diplôme du secteur paramédical délivré par l'Etat, homologué ou enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) au moins à un niveau IV
- être titulaire d'un diplôme de l'action sociale au moins de niveau IV.

Ensuite, les candidats font l'objet d'une sélection organisée par le centre de formation. Chaque centre a ses modalités propres approuvées par le préfet de région.

Organisation de la formation

La formation comprend une formation théorique de 1740 heures, une formation pratique de 12 mois (1680 heures) et 110 heures « consacrées aux relations entre les établissements de formation et les sites qualifiants ».

Une unité de formation facultative de 120 heures porte sur l'approfondissement d'une langue étrangère.

L'enseignement théorique se décompose de la façon suivante :

- une unité de formation principale (UFP) « théorie et pratique de l'intervention en service social » (460 heures),
- sept unités de formation contributives (UFC) :
 - « philosophie de l'action, éthique » (120 heures),
 - « droit » (120 heures),
 - « législation et politiques sociales » (160 heures),
 - « sociologie, anthropologie, ethnologie » (120 heures),

- « psychologie, sciences de l'éducation, sciences de l'information, communication » (120 heures),
- « santé » (120 heures),
- 200 heures d'approfondissement
- 200 heures destinées à la préparation à la certification.

La formation pratique s'effectue sous forme de stages sous la conduite d'un référent professionnel. Au moins la moitié de la durée de ces stages doit s'effectuer auprès d'un référent assistant de service social, sur deux ou trois sites qualifiants. Ils doivent porter de façon équivalente sur l'intervention professionnelle individuelle et sur l'intervention professionnelle collective.

Des allègements de formation sont possibles selon les diplômes dont est déjà titulaire le candidat. Un parcours de formation individualisée est établi pour chacun des candidats selon son parcours professionnel ou de formation et les allègements, dispenses et validation qu'il a obtenus. Un livret de formation est établi, il atteste du cursus de formation suivi.

Modalités de certification

Les épreuves du diplôme d'Etat d'assistant de service social comprennent

- une épreuve de dossier de communication,
- une épreuve de connaissance des politiques sociales,
- la présentation et soutenance d'un dossier de pratiques professionnelles,
- la présentation et soutenance d'un mémoire d'initiation à la recherche dans le champ professionnel.

Ces trois dernières épreuves sont organisées en centres d'examen. La première, dans l'établissement de formation.

Pour qu'une épreuve soit validée, le candidat doit avoir obtenu une note au moins égale à 10 sur 20. Mais elle peut être validée automatiquement selon les diplômes précédemment obtenus ou par la VAE.

Le diplôme est délivré lorsque les quatre épreuves sont validées.

.../... *Diplômes et qualifications, Publication de l'arrêté réformant la formation d'assistant social,...* (suite)

VAE

Pour obtenir le diplôme par la validation des acquis de l'expérience, les candidats doivent justifier des compétences acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec le contenu du diplôme. La durée totale d'activité cumulée est de trois ans en équivalent temps plein. La période d'activité la plus récente doit avoir été exercée dans les dix ans précédant le dépôt de la demande

Sur la base du livret de présentation des acquis de l'expérience et d'un entretien, le candidat peut se voir attribuer tout ou partie du diplôme.

En cas d'attribution partielle, le candidat a cinq ans pour faire évaluer les connaissances, aptitudes et compétences manquantes. Pour cela, il peut opter pour un complément d'expérience professionnelle ou de formation. Dans ce dernier cas, il bénéficie d'allègements de formation et est dispensé des épreuves déjà validées. ■

Etienne le Campion

Encadrement intermédiaire : naissance du Caferuis

Le Café Ruiz ? C'est où ? C'est bien ? Mais non voyons ! Le Caferuis, ou Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale, est un nouveau diplôme du social. Présentation.

C'était un des souhaits du schéma national des formations sociales de 2001 : créer un diplôme national pour les quelque 15.000 personnes occupant un poste de cadre intermédiaire. Le Caferuis devrait combler ce manque.

En effet, le décret n°2004-289 du 25 mars 2004, publié au Journal Officiel du 28 mars, décrit l'architecture générale de cette formation. Ce décret est complété par l'arrêté du 8 juin 2004 (Journal Officiel du 1^{er} juillet).

Le Caferuis « atteste des compétences nécessaires pour animer une unité de travail dans le champ de l'intervention sociale et conduire son action dans le cadre du projet et des missions de l'employeur ».

Conditions d'accès

Les candidats doivent remplir une des conditions suivantes :

- justifier d'un diplôme au moins de niveau III du secteur sanitaire et social,
- justifier d'un diplôme homologué ou inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) au moins de niveau II,
- justifier d'un des diplômes d'auxiliaire médical et de deux ans d'expérience professionnelle,
- justifier d'un diplôme ou d'un titre soit homologué, soit inscrit au RNCP, sanctionnant un niveau de formation correspondant à au moins deux ans d'études supérieures et de trois années d'expérience professionnelle dans les secteurs de l'action sociale, médico-social ou dans une fonction d'encadrement,
- justifier d'un diplôme de niveau IV du secteur sanitaire et social et de quatre ans d'expérience dans un établissement ou un service de ce même secteur.

Un candidat occupant une fonction d'encadrement dans un établissement ou service médico-social n'est pas concerné par la durée d'expérience professionnelle exigée dans les deux dernières conditions.

Les candidats font l'objet d'une sélection sur dossier, suivie d'un entretien.

Déroulement de la formation

La formation préparant au Caferuis se déroule sur une période d'une durée maximale de 24 mois. Elle comporte 400 heures d'enseignement théorique et 420 heures de formation pratique.

L'enseignement théorique est composé de quatre unités de formation (UF) :

- conception et conduite de projets (90 heures),
- expertise technique (150 heures),
- management d'équipe (100 heures),
- gestion administrative et budgétaires (60 heures).

Selon les cas, les candidats peuvent bénéficier d'allègements de formation. Signalons qu'une personne en situation d'emploi dans un secteur de l'action sociale ou médico-social bénéficie d'un allègement de 70 heures sur l'UF « expertise technique » et de 210 heures sur la formation pratique.

Cette dernière se déroule sous forme de stage pouvant être effectué sur un ou deux sites. Le stage s'effectue auprès d'un professionnel exerçant des fonctions d'encadrement dans le secteur sanitaire et social. Il ne peut pas s'agir d'un site dépendant de l'employeur du candidat.

En résumé, chaque candidat a un programme de formation individualisé selon son parcours professionnel ou de formation et les allègements obtenus. Il se voit établir un livret de formation attestant de son parcours et de la validation des différentes unités de formation (UF).

Validation

La formation est validée par quatre épreuves. Parmi elles, trois sont organisées durant la formation par l'établissement de formation. Elle concernent les UF « expertise technique », « management d'équipe » et « gestion administrative et budgétaire ». Chaque épreuve est validée si le candidat obtient une note au moins égale à 10/20.

En ce qui concerne l'UF « conception et conduite de projet », elle est validée par un mémoire et une soutenance. La rédaction du mémoire est notée sur 20 avec un coefficient 2 ; la soutenance est notée sur 20, coefficient 1. Une note d'un minimum de 30/60 entraîne l'obtention de cette UF. Le certificat est délivré si le candidat obtient toutes les UF.

La validation des différentes UF peut être partielle. Dans ce cas, l'ensemble du certificat doit être validé dans une période de cinq ans. Cette durée, selon les

.../... *Diplômes et qualifications, Encadrement intermédiaire,...* (suite)

UF obtenues, peut monter à dix ans, si le candidat a exercé des fonctions d'encadrement dans un secteur dont l'accord collectif de branche reconnaît cette validation.

Les titulaires du certificat de formation de cadre de l'intervention sociale bénéficient, jusqu'en 2007, de la validation automatique de quatre domaines de compétences. (Une UF est constituée de plusieurs domaines de compétences).

VAE

Le Caferuis peut s'obtenir par la VAE. Le candidat doit justifier de compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole en rapport direct avec le certificat d'aptitude.

Sur la base du livret de présentation des acquis de l'expérience et d'un entretien, le candidat peut se voir attribuer tout ou partie du Caferuis.

En cas de validation partielle, le candidat a un délai de cinq ans pour effectuer au choix une des deux actions suivantes : un complément d'expérience professionnelle visant une nouvelle demande de VAE, ou un complément de formation. Dans ce dernier cas, il est dispensé des épreuves du certificat d'aptitude attachées aux compétences déjà validées et il bénéficie des allègements de formation correspondants.

En savoir plus

Pour ceux qui ont un accès Internet, l'arrêté et ses annexes, en particulier le référentiel d'activités, le référentiel de compétences, et le référentiel de formation sont téléchargeables à partir de : <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=LPEA0421861A>

(cliquer sur « consulter la version PDF du document »).

Etienne le Campion

La formation en actions

Le dispositif de soutien à la VAE pour les candidats au diplôme d'éducateur spécialisé

Le diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé (DEES) est maintenant accessible par la voie de la validation des acquis de l'expérience(*). Une circulaire interministérielle DGAS du 7 juillet(**) en fixe les modalités. Depuis sa publication au Bulletin officiel Solidarité Santé du 19 juillet, l'accès au DEES est donc possible que ce soit dans le cadre d'un congé VAE de 24 heures (prévu par la Loi) ou dans le cadre du dispositif spécifique prévu par la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif (BASS).

En effet, afin d'optimiser les chances des candidats au DEES via la VAE, la branche a mis en place un dispositif de soutien spécifique à l'intention des salariés du secteur.

Deux modalités sont ainsi offertes aux salariés. Leur financement est assuré par Uniformalion.

Qui est concerné par ce dispositif ?

Il est destiné aux salariés souhaitant s'inscrire dans une VAE pour devenir éducateur spécialisé (VAE-DEES) et dont l'établissement employeur est adhérent à Uniformalion, au titre du plan de formation.

La mise en œuvre du dispositif est confiée à des Pôles ressources régionaux labellisés par la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la BASS. Ces derniers sont constitués à partir des centres de formation en travail social agréés pour préparer au DEES ou à des formations supérieures.

Conditions d'accès

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, le candidat devra :

- ▶ avoir reçu une attestation de recevabilité à la VAE-DEES par le rectorat ;
- ▶ être salarié d'un établissement adhérent à Uniformalion au titre du plan de formation ;

▶ justifier d'une expérience d'intervention éducative auprès de différents publics :

- d'une durée minimale de cinq ans, si le candidat est titulaire d'un diplôme de niveau V des filières éducatives, soin, aide à la personne, ou animation,
- d'une durée minimale de trois ans, si le candidat est titulaire d'un diplôme de niveau IV ou supérieur de ces mêmes filières ou d'un diplôme de l'enseignement supérieur, de niveau III ou plus, dans le champ socio-éducatif ou médico-social.

▶ **En application de l'article L.412-2 du Code du travail, Uniformalion prend en charge le financement de la VAE des candidats au diplôme d'éducateur spécialisé, selon les conditions fixées par la branche (175 h.), sans obligation d'adhésion à un syndicat d'employeurs .**

Un dispositif de soutien en trois phases :

1^{ère} phase : le diagnostic d'orientation

Il se déroule en deux temps :

▶ *Etablissement d'un pronostic*

Le candidat analyse l'ensemble de son expérience, sous forme de séances personnalisées, avec le Pôle ressources régional. Il établit avec lui un « pronostic partagé » de sa capacité à obtenir, à l'issue de la démarche VAE, le diplôme dans sa totalité ou, sinon, la validation de son expérience pour au moins trois des quatre fonctions constitutives de ce diplôme, telles que décrites dans le référentiel professionnel du DEES (cf. arrêté ministériel du 12.03.04).

Ce premier temps peut être pris en charge par Uniformalion, dans la limite de 4 heures.

Si cette capacité n'est pas vérifiée, le candidat conserve le bénéfice de la recevabilité de sa

.../...

.../...La formation en action, le dispositif de soutien à la VAE pour les candidats au diplôme,... (suite)

demande de VAE et peut poursuivre sa démarche dans le cadre du droit commun sans effectuer de démarche supplémentaire auprès du rectorat, en ayant recours le cas échéant au congé VAE.

► **Elaboration d'un parcours personnalisé**

Si cette capacité est vérifiée un parcours individualisé de soutien est élaboré par le Pôle ressources régional avec le candidat. Il permet d'établir la nature et le volume des apports méthodologiques, formatifs et compléments d'expérience professionnelle nécessaires pour permettre au candidat d'aborder la VAE dans les meilleures conditions.

Ce second temps peut être pris en charge par Uniformalion, dans la limite de 8 heures.

Si ce parcours ne correspond pas aux attentes du candidat, celui-ci peut poursuivre sa démarche dans le cadre du droit commun.

2^{ème} phase : le déroulement du parcours personnalisé

Le parcours personnalisé peut être pris en charge par Uniformalion dans la limite de 175 h. et peut comprendre :

- un accompagnement méthodologique à l'élaboration du dossier VAE et une préparation à l'entretien avec le jury (d'une durée maximale de 35 heures incluses dans les 175 heures) ;
- des actions de formation ;
- des temps de mise en situation professionnelle concourant à l'élargissement de son expérience (publics, modes de prise en charge, types d'interventions,...)

Uniformalion et le Dijon Football Club Côte d'Or, un partenariat qui monte

Le 17 mai dernier le Dijon Football Club Côte d'Or a organisé « les lauriers de la formation ».

Cet événement réunissait les partenaires du club et plusieurs personnalités du football français, notamment Michel Vautrot (ancien arbitre international) et Philippe Piat, président de l'Union nationale des footballeurs professionnels (UNFP).

Cette manifestation fut l'occasion pour le DFCO de remercier Uniformalion pour le soutien technique et financier apporté depuis plus de dix ans au financement de la formation des salariés du club (joueurs, entraîneurs, administratifs et dirigeants).

Nous avons eu le plaisir, avec la présidence d'Uniformalion, représentée par Henri Borentin et Yann Poyet, de recevoir des mains de Michel Vautrot le trophée de la formation. Ce trophée symbolise les remerciements à Uniformalion pour son soutien financier à la formation de diplôme d'entraîneur professionnel de football (DEPF). Formations prises en charge dans le cadre d'un congé individuel formation pour les salariés sous contrat à durée déterminée (CIF CDD).

3^{ème} phase : des préconisations post-jury

Si le jury de VAE attribue partiellement le diplôme, le Pôle ressources régional propose un parcours post-jury complémentaire d'accès au diplôme.

A l'issue de ce nouveau parcours, le candidat dispose d'un délai de cinq ans pour obtenir la validation des éléments (ou parties) non attribués du diplôme.

Prise en charge financière par Uniformalion

Uniformalion soutient financièrement ce dispositif. Ainsi pour l'année 2004, les administrateurs de la section Sanitaire, Sociale et Médico-sociale d'Uniformalion ont décidé du financement de l'ensemble des phases de ce dispositif (187 heures maximum) avec un plafond de 5.000 €.

Cette enveloppe financière de 5.000 € maximum porte sur les coûts suivants :

- diagnostic d'orientation 1^{ère} et 2^{ème} phases,
- accompagnement méthodologique,
- actions de formation,
- rémunération du remplaçant.

Par ailleurs, Uniformalion prend en charge deux candidats maximum pour les entreprises de moins de vingt salariés et quatre candidats pour les entreprises de vingt salariés et plus.

Nos équipes régionales sont à votre disposition pour vous apporter toute information concernant cette prise en charge. ■

() Cf. rubrique « Diplômes et qualifications » de ce même numéro, p5*

*(**) Circulaire téléchargeable à partir de <http://www.sante.gouv.fr/adm/dagpb/bo/2004/04-30/a0302191.htm>*

La qualité du travail réalisé par Pierre Boillot, responsable de la formation au club, soutenu par les conseils techniques de Brice Cocset (délégué régional d'Uniformalion) et de toute son équipe régionale, a permis de former plus de 34 personnes, dont de nombreux joueurs qui préparent ainsi au mieux leur future reconversion.

On put également fêter lors de cette soirée l'accession du club à la Ligue 2.

Cette montée dans le monde du football professionnel est un nouveau défi à relever pour le DFCO... et pour Uniformalion, qui maintiendra son appui technique et financier pour l'aider dans le développement de la formation au sein du club. ■

Erwan Leautic
Conseiller Sport Uniformalion

Voir, savoir, lire

Nominations

Jean-Raymond **Lépinay** est le nouveau président de l'**UNML** (Union nationale des Missions locales), en remplacement de Michel **Abhervé** qui en devient le 2^{ème} vice-président. ■

Gérard **Larcher**, ministre délégué aux relations du travail auprès du ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, exerce les attributions relatives au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle. ■

Web @

Sourds et malentendants

Mise en ligne du premier site Internet dont le contenu est en langue des signes et dont l'objectif est de lutter contre l'exclusion de l'information des sourds et malentendants
<http://www.websourd.org/>

Agenda

Les 27 et 28 septembre

« La réponse de l'économie publique, sociale et coopérative aux attentes de la société : Droits fondamentaux, besoins sociaux, demande solvable »
Congrès international du Ciriec (Centre international de recherches et d'information sur l'économie publique, sociale et coopérative) (Lyon – 69).

 01 44 16 86 68 ■

Du 24 au 26 novembre 2004 :

« Travail, qualification, métiers : quelles valeurs, quelles responsabilités aujourd'hui ? » 10^{ème} université de la formation, de l'éducation et de l'orientation (Artigues-près-Bordeaux – Maison de la promotion sociale – 33).

 05 56 77 33 33 ■

Documents

Les métiers de la gestion et des ressources humaines

Dernier numéro de la revue Parcours de l'Onisep ■

Titre emploi entreprise : chèque emploi associatif

N° 8472 du 1^{er} avril 2004 de Liaisons sociales législation sociale ■

Les politiques en faveur des personnes handicapées en Espagne, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suède

N°305 d'avril 2004 d'Etudes et résultats de la Dress, disponible sur :

<http://sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er-pdf/er305.pdf> ■

En bref

Hubert Falco

ministre délégué aux personnes âgées, a annoncé le lancement d'une campagne de promotion pour attirer les candidats vers les métiers en relation avec les personnes âgées. Ce projet est doté d'une enveloppe de 500 000 € et devrait créer 25.000 emplois entre 2004 et 2007. Un dispositif de VAE contribuant à l'attractivité de ces métiers sera mis en place d'ici la fin de l'année.

(Entreprises et carrières) ■

La Fnaafp-CS

(fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire) a adhéré à l'Usgeres qui compte maintenant 22 organisations. Elle entend « contribuer à la reconnaissance d'un champ interprofessionnel propre à l'économie sociale ». *(ASH)* ■

L'Ile-de-France

a mis en place un numéro azur (08 10 60 02 29), destiné à l'interface entre des personnes âgées maltraitées ou leur entourage et les institutions pouvant intervenir pour résoudre cette situation. Le centre d'appel est installé à l'hôpital Paul Brousse de Villejuif (94), et permet le contact avec des psychologues, travailleurs sociaux ou gériatologues.

(Tess) ■

Véronique Gault

Le chiffre

+13,05% c'est l'augmentation du montant de la collecte globale d'Uniformalion en 2003 (par rapport à la collecte 2002). Soit 140.250 M d'€ ■