

La lettre d'information des adhérents d'Uniformalion

s o m m a i r e

n°22 – février 2006

ACTUALITE

- Une opération exemplaire pour la qualification des personnels des Missions locales p 1/2
- Entreprises de 10 à 19 salariés : le nouveau régime de contribution p 2
- Quelle place pour l'économie sociale dans l'enseignement ? Colloque Alternatives économiques p 3/4
- Les employeurs de l'économie sociale entrent au Conseil économique et social p 4
- Organismes de formation : la convention de formation devient une exception p 5
- Aide de l'Etat au remplacement des salariés en formation p 5

DU NOUVEAU A UNIFORMALION

- Les conditions d'ouverture d'un budget plan de formation en 2006 p 5
- Nouveaux dispositifs de formation : votre information sur les accords de branche p 6
- Uniformalion, OPCA de l'économie sociale et partenaire confirmé de la branche Animation. p 6

DIPLOMES & QUALIFICATIONS

- Diplômes du sanitaire et social en mouvement p 6/7

LA FORMATION EN ACTIONS

- Congés VAE de 2003 à 2005 : taux de réussite de 73 % p 7/8
- Développement des carrières des femmes dans le secteur sanitaire et social p 7

VOIR, SAVOIR, LIRE

- Les chiffres 2004 de la formation p 9

Directeur de la publication : Emmanuel Verny
Rédaction : Aline Bomba – Manuelle Darnat -
 Véronique Gault - Etienne le Campion - Yveline
 Le Moign – Carine Raimondo ■

Une opération exemplaire pour la qualification des personnels des Missions locales

La branche professionnelle et l'Afpa s'engagent sur trois ans

La CPNEF* des Missions locales et des PAIO* et l'Afpa* ont signé le 3 novembre un accord cadre en vue de l'amélioration de la qualification des personnels des Missions locales. L'objectif de cette collaboration, prévue sur trois ans, est de qualifier ces personnels au plus près de leurs compétences et des besoins des structures, par la validation des acquis de leur expérience (VAE) ainsi que par des parcours de formation personnalisés.

La validation des acquis de l'expérience

Elle vise l'obtention du titre de « conseiller en insertion professionnelle » (CIP, niveau III du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement).

La CPNEF se charge de l'information des personnels sur le dispositif et l'Afpa accompagne les candidats : tout d'abord sur l'identification des certificats de compétences professionnels (CCP) validables au regard de leur expérience, puis dans leur préparation à l'évaluation de leurs compétences.

La mise en œuvre des actions de validation sera dans un premier temps expérimentée en Nord-Pas-de-Calais, en Pays-de-la-Loire et en Picardie, afin de vérifier les conditions de faisabilité tant au plan qualitatif qu'au plan économique : dans ces trois régions, tous les salariés intéressés par la VAE sur le titre de CIP bénéficieront des prestations Afpa. Après un premier bilan espéré pour la fin du 1^{er} semestre 2006, elle sera généralisée à tout le territoire.

Une formation complémentaire pourra être apportée aux candidats : soit à l'issue de la phase d'accompagnement pour leur permettre d'acquérir le niveau de maîtrise des compétences nécessaires, soit à l'issue des épreuves de validation en cas d'échec, pour lui permettre d'acquérir le niveau de maîtrise des compétences liées au CCP.

Une convention sera prochainement passée entre l'Afpa et Uniformalion, contractualisant les prestations de validation assurées par les centres Afpa des trois régions pilotes. Après l'évaluation, cette convention sera étendue à l'ensemble du territoire.

.../...

A tous nos lecteurs internautes :

pour mieux vous servir, nous souhaitons vous communiquer cette lettre d'information par e-mail - Comme le prévoit la nouvelle loi sur l'économie numérique,

veuillez nous autoriser à faire usage de votre adresse pour vous communiquer nos informations.

Merci de nous retourner ce coupon par fax au 01 53 02 13 42 en indiquant clairement vos coordonnées :



Votre adresse e-mail :

votre raison sociale :

votre n° d'adhérent :

votre n° lcom :

J'autorise Uniformalion à faire usage de mon adresse e-mail pour envoyer toutes les informations concernant ses adhérents.

En cas de mauvaise réception, contactez le service Info/comm. **par fax au 01 53 02 13 42** ou ylmoign@uniformalion.fr

... Une opération exemplaire pour la qualification des personnels des Missions locales...

La formation des personnels

Dans le cadre du congé individuel de formation, l'Afpa proposera un accès à la VAE et réalisera un positionnement du candidat afin que le parcours de formation soit personnalisé et aménagé au regard des activités de conseiller en insertion, d'encadrant technique d'insertion ou encore de formateur professionnel d'adultes.

Dans le cadre du plan de formation, l'Afpa présentera aux Missions locales des propositions adaptées à leurs demandes, pour des groupes de 6 à 12 personnes.

En unissant leurs engagements respectifs au service de la formation, de l'emploi et des métiers, la CPNEF des Missions locales et l'Afpa, 1^{er} organisme de formation professionnelle qualifiante pour adultes de France et d'Europe, se sont donnés les moyens d'atteindre leur objectif. ■

Manuelle Darnat

* CPNEF : Commission paritaire nationale emploi formation ;
PAIO : Permanences d'accueil, d'information et d'orientation ;
AFPA : Association pour la formation professionnelle des adultes

Actualité

Entreprises de 10 à 19 salariés : le nouveau régime de contribution

Un régime spécifique de financement de la formation professionnelle pour les entreprises de 10 à 19 salariés est instauré*. Son objectif est de réduire l'impact financier pour les entreprises qui franchissent le seuil de 10 salariés. Ce dispositif s'applique à la participation à verser au plus tard au 28 février 2006, au titre de l'année 2005.

Les nouveaux taux de contribution

Le taux légal de participation à la formation de ces entreprises est désormais de 1,05% de la masse salariale brute (au lieu de 1,6% précédemment) :

- Plan de formation : leur contribution est maintenue (0,9%),
- Professionalisation et DIF : leur contribution est réduite (à 0,15% au lieu de 0,50%),
- Congé individuel de formation des CDI : suppression du versement à ce titre.

De nombreuses branches professionnelles rattachées à Uniformalion maintiennent un taux conventionnel de participation au Plan de formation supérieur à ce minimum légal (l'Aide à domicile, l'Animation, les Foyers et services pour jeunes travailleurs, les Missions locales et PAIO, la Mutualité, le Sport). La Convention collective du Sport maintient également une participation au CIF-CDI, de 0,02%.

Le franchissement des seuils

Un système de lissage est institué pour atténuer l'effet de franchissement du nouveau seuil de 19 à 20 salariés des entreprises soumises au taux légal de participation. Il est similaire au dispositif existant et maintenu qui s'applique aux entreprises franchissant le seuil de 10 salariés (voir tableaux ci-dessous).

L'information détaillée selon les champs professionnels d'application

Les courriers d'appels de fonds adressés par Uniformalion à ses adhérents, pour l'apurement de la participation 2005 au financement de la formation, apportent à chacune de ces entreprises toutes les précisions sur les taux qui lui sont applicables selon la branche professionnelle à laquelle elle est rattachée. ■

MD

(* Ordonnance n°2005-895 du 2 août 2005 relevant certains seuils de prélèvement obligatoire.

Franchissement du seuil de 10 salariés (à moins de 20 salariés)		Année 1 de franchissement + années 2 et 3	Année 4	Année 5	Année 6
Régime	Moins de 10 salariés	Lissage sur 5 ans			Contribution des entreprises de 10 à moins de 20 salariés
Taux légal global	0,55 % ⇨	idem	0,75 %	0,95 %	1,05 %
Plan	0,40 % ⇨	idem	0,60 %	0,80 %	0,90 %
Professionalisation et DIF	0,15 % ⇨	idem	0,15 %	0,15 %	0,15 %
CIF-CDI	Pas d'assujettissement à cette contribution				
CIF-CDD	1% de la masse salariale des CDD				

Franchissement du seuil de 20 salariés		Année 1 de franchissement	Année 2	Année 3
Régime	De 10 à 19 salariés	Lissage sur 2 ans		Contribution des entreprises de 20 salariés et plus
Taux légal global	1,05 %	1,20 %	1,40 %	1,60 %
Plan	0,90 %	0,90 %	0,90 %	0,90 %
Professionalisation et DIF	0,15 %	0,20 %	0,35 %	0,50 %
CIF-CDI	0 %	0,10 %	0,15 %	0,20 %
CIF-CDD	1% de la masse salariale des CDD			

Quelle place pour l'économie sociale dans l'enseignement ?

Colloque Alternatives économiques du 26 janvier 2006

Dans le cadre futuriste de la Cité de la Villette, quelque 350 acteurs de l'économie sociale (dirigeants, bénévoles, et autres chargés de mission des institutions) se réunissaient pour faire le point (*).

Après une première partie consacrée à l'enseignement primaire et secondaire, la seconde partie faisait place à quelques témoignages d'expériences terrain d'entreprises et salariés ayant su tirer profit des valeurs de l'économie sociale qui s'avèrent une source inépuisable d'initiatives originales.

Une occasion pour Philippe Frémeaux (directeur rédaction d'Alternatives économiques) d'annoncer la parution de « l'économie sociale de A à Z » (**): outil de repérage et de concepts théoriques et pratiques au service de tous les salariés, bénévoles et administrateurs du secteur. Une originalité, selon lui, car seule encyclopédie sur le thème à ce jour

Economie sociale, une mine d'initiatives collectives « récupérées » ?

Henry Noguès(1), après un rappel historique, depuis son émergence en 1970 à nos jours, nous éclaire sur la réalité historique, complexe, mais également contemporaine de l'économie sociale : le champ que laissent les entreprises à capitaux privés pour des missions moins lucratives est un terrain fertile pour l'économie sociale : les citoyens sont toujours prêts à s'organiser. Combien d'initiatives citoyennes, locales, individuelles ou collectives basées sur la passion, la culture, la défense de l'individu, l'altruisme sont –elles « récupérées » par nos dirigeants politiques ? L'actualité de ces derniers mois en a donné quelques exemples.

(1) Economiste à l'université de Nantes chargé du programme 'animation de la vie associative')

Quelle formation initiale, secondaire ou formation professionnelle à l'économie sociale ?

Dès le primaire, il semble que les notions de solidarité soient rapidement acquises par les élèves : le « travailler solidaire » (Jean-François Draperi (2)) se manifeste spontanément. Par la suite le collège vient apporter sa pierre à l'édifice grâce à l'instruction civique. Enfin, au lycée arrive le temps des SES (Sciences économique et sociale) qui seront enseignées - en option - selon l'imagination du professeur, car rarement abordées dans les manuels. Une innovation récente : en 1^{ère} la STG (Science et Technique de Gestion) introduit des notions de gestion d'entreprise, si possible d'économie sociale. Et à chacune de ces étapes, une réalité : l'implication de l'enseignant fera la différence sur l'appropriation du sujet.

(2) Professeur au Cnam, rédacteur en chef de la Revue d'études coopératives, mutualistes et associatives RECMA).

L'enjeu : les programmes scolaires

Une difficulté, voire une mission impossible.

C'est une étape cruciale : un programme scolaire est lourd à mettre en place : 2 ans pour le « monter » avec une équipe pédagogique et obtenir sa validation, pour constater qu'il est obsolète depuis un an !

Les manuels sont tout aussi périssables, en offrant une base. Mais comment s'y attacher et s'en contenter quand on sait par exemple que les lois et les réglementations comptables évoluent chaque mois ! Et comment enseigner cette matière non 'officialisée' : pas un chapitre titrant de l'économie sociale. En effet elle n'est jamais clairement définie dans un programme scolaire, encore moins dans un sujet de bac ! (Gérard Andreck – DG de la MACIF)

Une des solutions de reconnaissance ou d'appropriation serait l'élaboration de documents pédagogiques conçus en collaboration avec les enseignants et les entreprises.

Un constat : la pratique reste la meilleure formation à l'économie sociale

Quels que soient l'orientation et le parcours de chacun, ils seront toujours parsemés de rencontres avec des associations : dans son entourage, son école... l'économie sociale est « encastrée » dans le local (Arnaud Parienty (3)) et permettra une mise en application de sujets concrets. Ainsi, certains étudiants vont rapidement faire le parallèle avec vie de famille / engagement personnel et vie associative. Nombre d'étudiants y voient une bonne occasion de construire des travaux

encadrés en se projetant dans la création d'une SCOP ou d'une association, alors que d'autres choisiront naturellement la création de SARL.

Par ailleurs, combien de cours magistraux de SES ne se terminent-ils pas par un récit de « success-story » ? Une preuve que ces expériences professionnelles sont une mine d'informations. Pour mémoire, en terminale le sujet de l'économie sociale est plus franchement abordé, à travers :

- la protection sociale : mutuelles
- le marché de sociétés : économie générale
- le lien social : les associations.

En fait, l'enseignement traite de l'économie sociale sans le savoir !

(3) Professeur agrégé en économie sociale –coauteur de manuels de sciences économiques et sociales aux éditions Bordas.

Partenariats entreprises / écoles / institutions : une voie d'accès à la formation ES

Une action innovante : un outil d'auto formation à l'économie sociale (Guy Barboteau (4))

L'initiative est partie d'une rencontre (il y a 6/7 ans) entre le recteur et un responsable de programme pédagogique. Force était de constater que les parcours offerts pour une carrière Economie sociale ne s'annonçaient qu'à partir du BAC + 2, et du peu d'intérêt du concept économique et social dans les programmes. Un appel à candidatures auprès de 150 enseignants pour participer à un projet de capitalisation des savoirs a retenu l'attention de 4 enseignants volontaires (seulement)! Inutile alors d'envisager le montage d'un quelconque manuel, qui se serait avéré une entreprise trop fastidieuse, au vu du manque de mobilisation de la profession sur ce sujet.

Les NTIC ont apporté une solution idéale : la création de 20 fiches mises à disposition sur le site de la CRES Languedoc-Roussillon. Ainsi, 11 fiches sont disponibles à ce jour sur le site : www.crels.org/actions_operations_prog.htm

L'outil, ambitieux, propose une auto formation du secteur avec une préoccupation majeure : l'interactivité et la qualité de la mise à jour. Pari réussi ! Le site est des plus ergonomiques, et les textes très informatifs.

(4) *Président de la Chambre Régionale de l'Economie Sociale de Languedoc Roussillon*

Le partenariat OCCE / GNC (5) La semaine de la coopération à l'école : du 20 au 26 mars 2006

Un projet démarré il y a 3 ans et qui sollicite les acteurs des entreprises coopératives une semaine par an pour aller à la rencontre des élèves et échanger. Le projet arrive à sa fin et l'opération a donné naissance à des fiches pédagogiques à destination du corps enseignant en téléchargement sur le site. Rendez-vous est pris dans un an pour faire le point et une première évaluation avec Alternatives économiques qui en est l'un des principaux partenaires.

www.occe.coop/semainedelacooperationalecole

(5) OCCE (Office Central de coopération à l'école= 55000 coopératives scolaires) GNC (Groupe National de Contrôle)

La chaire d'entrepreneuriat social de l'ESSEC présentée par Thierry Sibieude (6)

A l'origine de la Chaire d'Entrepreneuriat Social de l'ESSEC, créée en 2003, on trouve la MACIF, la Caisse des dépôts, la Fondation de France et la Délégation interministérielle à la ville. La mission de cette chaire est de développer un enseignement de recherche appliquée aux thématiques d'entrepreneuriat social, de stratégie et management des initiatives privées au service de l'intérêt collectif.

Outre une passerelle vers les entreprises, (SFR, REDCAT (la redoute catalogue)), les étudiants y trouvent une légitimité lors de l'acquisition de leur MBA. La promotion 2005 affichait complet dès les premiers jours d'inscription. Les outils métiers stratégiques comporte un module 'responsabilité sociale en entreprise'; la chaire répond

également à une attente sans cesse croissante des étudiants pour un enseignement à projection de plus en plus large. Grâce aux entreprises partenaires, pour la plupart issues du secteur coopératif et social, l'appréhension du marché de l'emploi et du contexte économique contribue à faire connaître le secteur de l'économie sociale.

A noter que la formule participe à l'anticipation du remplacement annoncé des futurs retraités du secteur. Par ailleurs, l'engagement personnel de 20 étudiants (sur 500 au total) montre que l'implication dépasse le stade scolaire / universitaire, vers une démarche économie sociale dans la chaire.

(6) *professeur ESSEC – Directeur de la chaire entrepreneuriat social*

La conclusion revenait à Jean-Pierre Worms (président de la FONDA)

Les entrepreneurs qui ont compris que l'économie sociale repose sur la relation de confiance se tournent tout naturellement vers les enseignants pour assurer la transmission de leur savoir. Evitant ainsi la ghettoïsation du secteur. Et cette notion de réciprocité prend son sens quand elle est conjuguée avec une logique de production. C'est pourquoi, même si l'économie sociale n'a pas toujours sa place dans les programmes scolaires, elle est porteuse d'espoir et de dynamisme pour les générations à venir. ■

Yveline Le Moign

(*) *Partenaires de la journée du 26 janvier organisée par Alternatives Entreprises : la MAIF, la Fonda, la Macif, Scop Entreprises.*

(**) «Le guide pratique de l'économie sociale de A à Z» – Alternatives Economiques – 9,50 € - 230 pages – vente en kiosque depuis le 18 janvier – commande au 03 80 48 18 40 ou sur www.alternatives-economiques.fr

Les employeurs de l'économie sociale au Conseil économique et social

Pour la première fois, un représentant de l'économie sociale est désigné, en tant qu'employeur, au Conseil économique et social. Alain Cordesse, président de l'Usgeres* et 1^{er} vice-président du Ceges*, est nommé membre de la section du Travail, par décret du 5 janvier. Il contribuera aux travaux de cette section au nom des entreprises associatives, coopératives et mutualistes, pour y porter l'approche spécifique aux employeurs de l'économie sociale sur tous les sujets traités par les conseillers.

Cette nomination témoigne d'une reconnaissance nouvelle du rôle et de la légitimité des employeurs de l'économie sociale dans le champ des activités économiques et professionnelles. Pour l'Usgeres, elle constitue une étape importante vers la représentativité d'un pôle employeur propre à l'économie sociale.

*Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale ; Conseil des entreprises, employeurs et groupements de l'économie sociale

Organismes de formation : La convention de formation devient une exception

Les organismes de formation ne sont plus tenus de passer des conventions de formation avec leur client. Des documents tels que bons de commande ou factures établis pour la réalisation des actions

de formation peuvent remplacer ces conventions formalisées. A condition toutefois qu'ils précisent l'intitulé des formations, leur nature, leur durée, leurs effectifs, les modalités de leur déroulement et de sanction, ainsi que

leur prix et les contributions financières éventuelles de personnes publiques. Cet allègement des procédures est apportée par une ordonnance du ministère de l'Emploi du 30 juin 2005. ■

Aide de l'Etat au remplacement des salariés en formation

Une aide de l'Etat au remplacement des salariés partis en formation peut être accordée aux employeurs de moins de cinquante salariés*. Ce dispositif a pour objet de faciliter le départ en formation des salariés de ces entreprises et de contribuer ainsi à une gestion active de l'emploi et des compétences.

L'aide vise à compenser les temps d'absence des salariés en formation, à l'exception :

- des titulaires des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation,
- des salariés en contrat avec des entreprises de travail temporaire,
- des salariés en congé individuel de formation.

Pour ouvrir droit à l'aide, les formations suivies doivent être dispensées pendant le temps de travail par un organisme de formation indépendant de l'entreprise, quel que soit le lieu où se déroule la formation.

Statut des salariés remplaçants

Un remplaçant peut-être recruté ou mis à disposition afin de pallier à l'absence d'un salarié en formation ou, le cas échéant, de plusieurs salariés partant en même temps ou tour à tour en formation. Pour l'ouverture du droit de l'aide au remplacement il est nécessaire que :

- le ou les salariés partis en formation soient effectivement remplacés par un salarié recruté à l'extérieur de l'entreprise,
- le remplaçant soit employé sous contrat autre que les contrats bénéficiant d'une aide publique à l'emploi ou à la formation professionnelle.

Le salarié remplaçant doit être employé sur un poste correspondant aux activités du salarié en formation.

** à l'exception de l'Etat, des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif*

Conclusion d'une convention avec l'Etat

L'aide au remplacement fait l'objet d'une convention conclue entre l'employeur et l'Etat, représenté par le préfet du département de l'établissement où est employé le salarié remplacé. La convention précise notamment : l'identité de l'employeur, du salarié partant en formation, de son remplaçant, la nature de l'emploi occupé, la nature, la durée et les modalités de la formation envisagée, l'organisme de formation désigné, le montant et les modalités de versement de l'aide de l'Etat, etc.

Pour obtenir l'aide, l'entreprise doit faire une demande de convention auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, au plus tard un mois après l'embauche du remplaçant.

Montant et versement de l'aide

L'aide de l'Etat est accordée sur la base d'un forfait horaire égal à 50 % du taux horaire du SMIC. Le montant est calculé au prorata du nombre d'heures travaillées par le remplaçant, dans la limite du nombre d'heures de formation suivies par le salarié remplacé. Est réputée à temps plein, donnant lieu à un remplacement à temps plein, une formation de 30h hebdomadaires minimum. L'aide est accordée pour une durée maximale d'un an en équivalent temps plein pour un salarié donné. ■

*Carine Raimondo
Conseillère en formation*

Du nouveau à Uniformalion

Les conditions d'ouverture d'un budget plan de formation en 2006

Dans un objectif de simplification des règles de gestion de l'OPCA, les partenaires sociaux du Conseil de gestion d'Uniformalion ont décidé, le 15 décembre 2005, d'harmoniser les seuils de versement et d'ouverture de budget « Plan » des différents secteurs professionnels.

Aux conditions habituelles de l'OPCA, à savoir un versement d'au moins 50% de la contribution légale Plan (sauf dispositions particulières de branche professionnelle), s'ajoutent aujourd'hui les deux conditions cumulatives suivantes :

- avoir effectué l'année précédente un versement Plan d'au moins 1200 €,
- répondre au 1^{er} appel de fonds du 15 avril. ■

Nouveaux dispositifs de formation : votre information sur les accords de branche ou d'OPCA

La réforme de la formation professionnelle a laissé aux branches professionnelles, ou à défaut à l'OPCA, une importante marge de manoeuvre pour adapter les textes légaux et conventionnels aux spécificités de leurs secteurs. Les partenaires sociaux ont ainsi pu définir, au travers d'accords ou d'avenants aux conventions collectives nationales, les thèmes de formation et les publics prioritaires pour les différents

dispositifs, ou encore des dispositions particulières pour leur mise en œuvre. Des fiches d'information relatant « *Ce qu'il faut savoir sur...* » ces dispositifs, selon chacun de ces accords*, sont tenues à votre disposition. Vous pouvez vous les procurer sur simple demande auprès de nos équipes au 0 820 205 206 (0,09 € TTC la minute). ■

(*) Aide à domicile, Animation, Foyers et services pour jeunes travailleurs, Golf, Mutualité, Sanitaire et social, Sport, Tourisme social et familial, Avenant à la convention constitutive d'Uniformalion (pour les adhérents relevant de branches où n'aurait pas été signé d'accord professionnel)

Uniformalion, OPCA de l'économie sociale et partenaire confirmé de la branche Animation

La branche professionnelle de l'Animation a désigné Uniformalion en tant que collecteur de la formation professionnelle dès 1992. Elle a confirmé cette désignation par la signature, en juin 2005, d'un protocole de partenariat avec l'OPCA pour une durée de neuf ans. L'objectif essentiel de cet accord est d'articuler le rôle de chacune des parties. Mais au-delà des réponses techniques qu'apporte le protocole, les partenaires sociaux de l'Animation et d'Uniformalion entendent réaffirmer par leur signature le principe d'un OPCA de l'économie sociale dans lequel chaque branche professionnelle trouve toute sa place selon le principe « d'être différents ensemble ». ■

Diplômes & qualification

Diplômes du sanitaire et social en mouvement :

Validation des acquis de l'expérience et création du diplôme d'éducateur technique spécialisé, ça bouge pour les diplômes du sanitaire et social. Tour d'horizon.

Aide-soignant

La formation comporte désormais 1435 heures d'enseignement théorique et clinique (1575 auparavant) et 6 stages. Pour permettre l'accès à la VAE, elle s'organise autour de 8 unités de compétences basées sur le référentiel d'activités.

La décentralisation a aussi des conséquences sur ce diplôme puisque la Direction régionale des Affaires sanitaires et sociales remplace les directions départementales, que le préfet de région remplace « le représentant de l'Etat dans le département ».

Par ailleurs, on ne parle plus d'écoles d'aides-soignants mais d'instituts de formation d'aides-soignants.

Auxiliaire de puériculture

Ce diplôme professionnel devient aussi ouvert à la VAE puisqu'il se décompose maintenant en 8 modules et 6 stages. La durée de formation est maintenant de 1435 heures d'enseignement théorique et clinique.

Educateur de jeunes enfants

Un décret et un arrêté (tous deux de novembre 2005) organisent le diplôme (qui devient un diplôme

de niveau III) en domaines de compétences. Ce qui le rend accessible à la VAE.

Le rôle de l'éducateur de jeunes enfants est d'accompagner « les jeunes enfants, dans une démarche éducative et sociale globale, en lien avec leur famille ».

La durée de la formation est de 3 ans (au lieu de 27 mois auparavant). La formation théorique est augmentée de 300 heures pour atteindre 1500 heures. La formation pratique (4 mois de stage minimum) passe de 9 à 15 mois (2100 heures).

Educateur technique spécialisé

Fini le certificat d'aptitude ! Place au diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé (niveau III / Bac +2). Les nouvelles dispositions s'appliquent à partir de la rentrée 2006. Les titulaires du certificat sont titulaires de droit du nouveau diplôme.

Ce nouveau diplôme atteste des compétences du professionnel chargé de l'intégration sociale et de l'insertion professionnelle auprès des personnes présentant un handicap ou des difficultés d'ordre social ou économique. Et ce, à travers l'encadrement d'activités techniques.

Le diplôme est désormais accessible en formation initiale. Les candidats doivent remplir l'une des conditions suivantes :

- justifier d'un diplôme du secteur sanitaire et social au moins de niveau IV,
- posséder la qualité de moniteur d'atelier ou d'éducateur technique et avoir suivi une formation spécifique attestée
- être titulaire d'un baccalauréat professionnel ou technologique, ou d'un brevet de maîtrise, ou d'un baccalauréat de technicien, DUT, BTS, ou d'un brevet d'enseignement industriel, ou d'un diplôme de l'enseignement technologique homologué de niveau IV et pouvoir attester de deux années d'expérience dans le domaine professionnel du diplôme,
- être titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique homologué au niveau V, ou d'un BEP, ou d'un CAP, ou de l'attestation de capacité professionnelle délivré par l'Afpa en vue de

l'admission au stage de formation de moniteurs professionnels, ou du certificat d'aide médico-psychologique et pouvoir attester de 3 années d'expérience dans le domaine professionnel du diplôme.

Les candidats doivent ensuite se soumettre à une sélection organisée par l'établissement de formation.

La formation est dispensée en 3 ans, avec 15 mois de stages pratiques et 1200 heures d'enseignement théorique réparties en 7 unités de formation :

- pédagogie générale et relations humaines (160 h.),

- approche des handicaps et des inadaptations (160 h.),
- éducation technique, pédagogie adaptée et formation professionnelle (240 h.),
- vie collective, partenariat (120 h.),
- organisation de l'atelier ou du lieu de travail et gestion de la production (160 h.),
- droit, économie et société (160 heures),
- approfondissement (120 h.),
- et 80 h « non affectées ».

La formation pratique de 15 mois comprend un stage long en situation professionnelle d'une durée d'au moins 9 mois et 2 stages de découverte d'au moins 2 mois chacun.

Pour les personnes suivant la formation en cours d'emploi, la formation pratique se décompose en un stage long d'au moins 9 mois sur le lieu d'activité professionnelle et de 2 stages de découverte d'une durée totale d'au moins 3 mois, l'un ayant une durée de 2 mois non fractionnable, dans un établissement autre que l'établissement employeur. Les publics devant présenter un handicap ou des difficultés sociales ou économiques de nature différente.

Des allègements de formation sont possibles selon le diplôme du candidat. ■

Etienne le Campion

Textes de référence

Aide-soignant

Arrêté du 22 octobre 2005 relatif au diplôme professionnel d'aide-soignant (JO du 13 novembre 2005)

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SANP0523995A>

Arrêté du 22 novembre 2005 modifiant l'arrêté du 25 janvier 2005 relatif aux modalités d'organisation de la validation des acquis de l'expérience pour le diplôme professionnel d'aide-soignant (JO du 30 novembre 2005)

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SANP0524285A>

Auxiliaire de Puériculture

Arrêté du 16 janvier 2006 relatif à la formation conduisant au diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture (JO du 1^{er} février 2006)

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SANP0620362A>

Arrêté du 16 janvier 2006 relatif aux modalités d'organisation de la validation des acquis de l'expérience pour l'obtention du diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture (JO du 1^{er} février 2006)

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SANP0620363A>

Educateur de Jeunes enfants

Décret n° 2005-1375 du 3 novembre 2005 relatif au diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants (JO du 5 novembre 2005)

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCA0521178D>

Educateur technique Spécialisé

Décret n° 2005-1376 du 3 novembre 2005 instituant le diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé (JO du 5 novembre 2005)

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCA0522880D>

Arrêté du 26 janvier 2006 fixant les modalités de formation des éducateurs techniques spécialisés et les modalités d'organisation des examens pour l'obtention du diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCA0524391A>

La formation en actions

Congés VAE de 2003 à 2005 : 73 % des bénéficiaires ont obtenu la totalité de la validation

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne de se voir reconnaître officiellement ses compétences par un titre, un diplôme à finalité professionnelle ou un certificat de qualification. Unifformation a mené au cours du dernier trimestre 2005 une enquête auprès des bénéficiaires afin de mesurer l'impact en terme d'emploi, de projet professionnel et mieux connaître le public demandeur de ce nouveau dispositif. Les réponses aux questionnaires nous ont fourni des éléments qualitatifs. Le taux de retour de près de 40 % montre l'intérêt que portent les bénéficiaires à ce dispositif.

Unifformation enregistre, depuis la mise en place de la VAE en 2002, une demande des congés sans cesse en progression. De 2003 à 2005, 842 dossiers ont été financés. Les diplômes représentent 89% des validations visées. Les diplômes ou titres de niveau bac +2 (43%) et CAP, BEP (29%) sont les plus préparés. Parmi les diplômes les plus brigués, nous trouvons le DEAVS (*), le CAP Petite enfance, le CAP Restauration ou Cuisine, les bac professionnels Secrétariat ou Comptabilité, les BTS Assistante de direction ou Comptabilité, les BEATEP(**). 76% des stagiaires ont plus de 35 ans. L'âge moyen est de 40,5 ans.

Les candidats sont en majorité des femmes (78%), la représentation la plus importante des hommes étant

observée pour les diplômes de niveau supérieur au BTS, à près de 40%.

14% des salariés seulement ne détenaient aucun diplôme au moment de leur demande. 35% étaient titulaires d'un CAP ou d'un BEP, 29% d'un bac ou bac professionnel et 22% au-delà.

Malgré la lourdeur de la constitution du dossier, de l'investissement du travail personnel, et parfois l'insuffisance d'accompagnement, les bénéficiaires mènent très majoritairement à terme leur congé VAE et obtiennent à 73,4 % la totalité de la validation.

.../...

... Congés VAE de 2003 à 2005 : 73% de réussite...

La validation n'engendre pas nécessairement une mobilité interne ou externe. Les salariés sont très satisfaits de ce dispositif qui permet avant tout de valoriser et de reconnaître leurs expériences professionnelles ou bénévoles sans la nécessité de suivre une formation longue.

Pour rappel, Unifformation prend en charge également les demandes de VAE dans le cadre du

plan de formation. Vous trouverez sur le site www.unifformation.fr dans la rubrique boîte à outils, les formulaires et les règles de prise en charge. ■

Aline Bomba
Responsable études et projets

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

(**) Brevet d'Etat d'animateur technicien d'éducation populaire.

Développement des carrières des femmes dans le secteur sanitaire et social

300 femmes ont pu bénéficier, depuis 2002 et sur l'ensemble du territoire, d'un congé individuel de formation pour préparer une qualification du secteur sanitaire et social, dans le cadre d'un partenariat d'Unifformation avec le ministère des Affaires sociales et du Travail et le Fonds social européen pour la période 2002-2005. Cette opération avait pour but de leur permettre, qu'elles soient en contrat à durée indéterminée ou déterminée, de faire évoluer leur emploi et leurs compétences.

Il s'agit majoritairement de femmes de plus de 30 ans. L'étude des impacts de cette aide financière montre que l'opération a contribué pleinement à favoriser le développement de leur carrière dans ce secteur, notamment pour celles qui avaient au départ un très faible niveau de formation. 93% ont obtenu le

diplôme visé et 81% déclarent occuper un poste correspondant à leur qualification après la formation. La mobilité est plus externe qu'interne. Plusieurs cas de figure se présentent :

Les salariées en CDI qui occupaient déjà un poste conforme au diplôme, ou auxquelles il a été proposé une promotion en lien avec leur nouvelle qualification, restent dans leur entreprise. Celles qui quittent l'entreprise à la recherche d'un poste adéquat à leur qualification retrouvent rapidement un CDI.

Les salariées en CDD trouvent selon le cas un nouveau CDD ou un CDI. ■

AB

Voir, savoir, lire

Nominations

Jacques **HENRARD** vice-président du Ccomcen (Comité de coordination des œuvres mutualistes et coopératives de l'Education nationale) a été élu à la présidence de la CPCA (Conférence permanente des coordinations associatives). ■

Aviana **BULGARELLI**, a été nommée directeur du Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle). ■

Agenda

Du 8 au 10 mars 2006 :

L'avenir de la formation ouverte à distance : sixièmes rencontres du Ffad (Forum français pour la formation ouverte à distance) (Bordeaux 33).

www.fff.org/fr/doc/R6

☎ 01 56 96 83 27

Du 23 au 27 mars 2006 :

Second forum international du tourisme solidaire et du commerce équitable - Chiapas - Mexique.

Les 30 et 31 mars 2006 : Le libre choix des personnes en situation de handicap.

Du principe à son application - Septièmes journées nationales de formation des personnels des foyers de vie organisées par le Creai Bourgogne (Dijon - Palais des congrès - 21)

☎ 03 80 28 84 40 ■

Web @

Télévision

La chaîne de télévision Demain met en ligne les contenus de ses programmes consacrés à l'emploi, à la formation et au développement de la cohésion sociale. www.demain.fr ■

Sport

Mise en ligne du site internet du Centre National d'Appui et de Ressources du secteur sport - (Cnar sport), dont le comité de pilotage est composé des représentants du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, de la Caisse des dépôts, du ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative, de l'Avise et du Cnosff. ■ www.afij.org

Documents

« **Le guide du handicap** » aux éditions ESF, intégrant les dispositions de la loi du 11/2/05 sur le handicap. (1200 p. – 119 €)
Disponible en librairie. ■

« **Agenda des droits de l'enfant 2006** » édité par les Francas de Seine-Saint-Denis (152 p. – 5 € - 01 41 60 13 00) ■

« **Services à la personne** » par Eloïse Wirth (éditions Village mondial – 461 p. -14 €)
Disponible en Librairie ■

En bref

France Domicile : c'est le nom de l'enseigne nationale des services à la personne de la Mutualité française, de l'Una et de l'Uncass.
Ouverture le 7 février ■

Véronique Gault ■

Les chiffres 2004 de la formation

L'Annexe au projet de loi de finances pour 2006 relative à la « Formation professionnelle », parue en fin d'année 2005, fournit les chiffres officiels 2004, entre autres sur les Organismes paritaires collecteurs agréés. (Parmi les 67 OPCA, Uniformalion est placé en 5^{ème} position par l'importance de sa collecte.)

Le plan de formation

Les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) gèrent la contribution de près de 188 000 entreprises, couvrant 11 millions de salariés. 72% de ces entreprises occupent moins de 50 salariés.

Cette contribution permet de financer la prise en charge de près d' 1 259 000 d'actions de formation au bénéfice de 2 351 230 stagiaires, dont 53% issus d'entreprises de moins de 200 salariés.

Les entreprises de moins de 10 salariés

Plus d' 1 191 000 entreprises employant près de 4 millions de salariés effectuent un versement au titre du plan auprès d'un OPCA. Ces derniers prennent en charge plus de 284 400 actions de formation, pour 368 770 stagiaires (dont 42% d'employés, majoritairement de 25 à 44 ans).

Bien que 81% des formations prises en charge aient une durée inférieure à 40 h, la durée moyenne de l'ensemble des formations est de 49 heures.

La formation en alternance et la professionnalisation

La contribution précédemment réservée au financement de l'alternance est également destinée à partir de 2004 au financement de la professionnalisation (et du DIF). Les prises en charge encore faibles de la professionnalisation s'expliquent par le démarrage tardif des dispositifs, qui ne peuvent être partiellement opérationnels qu'à partir du 1^{er} octobre.

Malgré la suppression des contrats en alternance (date limite de signature des derniers contrats : 15 novembre), les OPCA prennent en charge 120 485 contrats de qualification, 38 830 contrats d'adaptation et 5 878 contrats d'orientation.

Sur le seul dernier trimestre, les OPCA prennent en charge 4 379 contrats de professionnalisation (84% en faveur des jeunes, 16% en faveur des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus) et 13 979 périodes de professionnalisation.

Le congé individuel de formation des contrats à durée indéterminée (CDI)

En 2004, le nombre de congés de formation de CDI pris en charge par les OPACIF augmente de 10% par rapport à 2003 : 57% des demandes de financement sont acceptées, soit 30 868 départs en congé.

Les bénéficiaires sont employés dans des entreprises de moins de 200 salariés dans 57% des cas. Ce sont majoritairement des hommes (55%). Une forte proportion de femmes (63%) est cependant observée dans la catégorie socioprofessionnelle des employés, la plus représentée (46%).

Le financement des congés de bilan de compétences progresse également, de 6%, (24 586 demandes acceptées, 4% seulement de refus). Celui des congés de validation des acquis de l'expérience continue d'augmenter fortement : 3 348 demandes acceptées, contre 1 241 l'année précédente.

Le congé individuel de formation des contrats à durée déterminée (CDD)

Pour les anciens titulaires de contrats à durée déterminée, le taux d'acceptation est de 74% mais le nombre de demandes reste faible (9 496). 62 % des congés concernent un diplôme national ou un titre homologué. Pour les congés de bilan de compétences, le taux d'acceptation est proche de 100% (soit 5011 CBC). Pour les congés de validation des acquis de l'expérience, il est de plus de 95% (137 sur 144). ■

MD