

n°23 — avril 2006

ACTUALITE

- Enquête sur quatre années de congés de formation p 1/2
- Date de dépôt des déclarations de participation à la FPC p 2
- XX^e colloque de l'AddeS : banques coopératives et compte satellite p 3/4
- La nouvelle délégation interministérielle à l'économie sociale p 5
- Observatoire des missions locales et PAIO : enquête sur les effectifs 2004 de la formation des salariés p 5
- Observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité : une mission et un programme p 6
- Aides à domicile : les acteurs se regroupent en enseignes nationales p 6/7

DIPLOMES & QUALIFICATIONS

- AMP et TISF : deux nouveaux diplômes du secteur social modifiés en profondeur p 7
- Un premier CQP créé dans la branche du sport p 7
- Qualification des formateurs par la VAE : un exemple d'accompagnement en PACA p 8

VOIR, SAVOIR, LIRE p 9

Directeur de la publication : Emmanuel Verny

Rédaction : Manuelle Darnat - Véronique Gault - Etienne le Campion - Yveline Le Molgn ■

Enquête sur quatre années de congés formation

Uniformalion a mené une enquête sur les congés individuels de formation (CIF) suivis sur tout le territoire de janvier 2002 à octobre 2005. L'objectif était de mesurer les effets du CIF sur la qualification et le parcours professionnel des bénéficiaires, qu'il s'agisse de salariés en contrat à durée indéterminée ou déterminée. L'étude s'est appuyée sur un questionnaire adressé en novembre à près de 3000 bénéficiaires ainsi que sur les données informatiques relatives aux congés pris en charge par Uniformalion. Le taux très satisfaisant de retour du questionnaire (42% des CDI et 34% des CDD) a permis d'établir un panel significatif de 1170 bénéficiaires. Les résultats démontrent que les CIF financés répondent largement aux principes initiaux de ce congé : accéder à un niveau supérieur de qualification, changer d'activité ou de profession et s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale.

Les bénéficiaires

Les salariés d'entreprises de 10 salariés et plus sont surreprésentés (85%) alors que paradoxalement les adhérents d'Uniformalion sont majoritairement de petites structures de moins de 10 salariés (85%). Plus de la moitié des salariés partis en CIF-CDI (54%) exercent leur activité dans les secteurs sanitaire, social, médico-social et de l'aide à domicile, suivis par plus d'un tiers (34%) en provenance des associations sociales, éducatives, de tourisme et du sport.

Pour les CIF-CDD, les proportions s'inversent : 29% et 63%.

Les plus fortes demandes sont enregistrées en régions Ile-de-France (23%) et Rhône-Alpes (14%).

L'âge moyen des bénéficiaires du CIF CDI (39 ans) est plus élevé que celui des bénéficiaires des CIF CDD (34 ans).

Les femmes représentent 69% des CIF CDI et 65% des CIF CDD. Seuls 11% des bénéficiaires de CIF-CDI et 5% des CIF CDD ont le statut cadre

.../...

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

... enquête sur quatre années de congés formation...

Le niveau des bénéficiaires des CIF CDI est inférieur aux bénéficiaires des CIF CDD : plus d'un tiers ont un niveau de formation de niveau V ou moindre. Les salariés en CIF CDD sont 35% à avoir une qualification de niveau IV.

On constate un taux d'abandon de 17%, soit par rupture en cours de CIF soit par annulation de la demande. Les dossiers annulés concernent plutôt un public féminin, travaillant dans le secteur sanitaire, social, médico-social ou de l'aide à domicile, et visant des formations de niveau V.

Les formations suivies

Le succès est incontestable pour les formations qualifiantes qui représentent 8 formations sur 10, dont 6 sanctionnées par un diplôme et 2 par un titre homologué. Et la quasi-totalité des bénéficiaires acquière une nouvelle qualification.

32% des bénéficiaires suivent une formation pour accéder à un niveau supérieur à leur niveau de formation de départ. 41% suivent une formation à niveau égal, 9% suivent une formation à un niveau inférieur. Les bénéficiaires de CIF CDD sont plus nombreux (15%) dans ce cas que les CIF CDI (9%) ; parmi eux, 50% des salariés de niveau IV visent une formation de niveau V telle que le diplôme d'aide médico-psychologique ou d'aide soignant (70% préparent ce dernier).

Les hommes suivent des formations de niveau supérieur à celles suivies par les femmes (exemple en CDI : 35% d'hommes en formation de niveaux I et II contre 23% de femmes).

Concernant le très faible nombre d'interruptions de formation constaté (2% pour les CDI, 4% pour les CDD), les raisons évoquées sont essentiellement d'ordre médical pour les CDI et d'ordre économique pour les CDD.

Les parcours professionnels au terme du congé

Les congés formation favorisent manifestement les évolutions de carrière et les reconversions professionnelles. Près de 30% des salariés en CIF CDI changent d'entreprise à l'issue de leur congé. 30% des CIF CDD occupent un emploi pérennisé. (Il est envisageable qu'une majorité de ces CDD aient été reconduits pour permettre une titularisation à des postes de travail nécessitant des qualifications spécifiques et nouvellement acquises, particulièrement dans le secteur sanitaire, social et médico-social.) Toujours parmi les bénéficiaires de CIF-CDD, 39% sont de nouveau recrutés en CDD dans

une autre entreprise, 30% sont demandeurs d'emploi, dont 45% durant moins de 3 mois.

Une grande partie des stagiaires accèdent à de nouveaux postes de travail : 61.3% des CIF CDD et 47.2% des CIF CDI. Le taux d'obtention d'une promotion professionnelle est important pour les deux types de population : 36.4% pour les bénéficiaires des CIF CDI et 55,8% pour les bénéficiaires des CIF CDD. Plus de 60% des bénéficiaires occupent un poste de travail en lien avec leur formation.

En moyenne 3% des bénéficiaires créent leur propre entreprise ou une activité indépendante.

Près de 4% des bénéficiaires du CIF CDD poursuivent des études à temps plein à la suite de leur formation rémunérée par Uniformalion, situation qu'aucun CDI n'évoque.

Les raisons d'une réelle satisfaction

Les bénéficiaires considèrent qu'ils n'auraient pu mener à bien leur projet professionnel sans le financement du CIF. Mais leur contentement va au-delà de cet aspect pécuniaire : pour beaucoup, le CIF permet d'accéder à une reconnaissance professionnelle et de faire face « aux mutations professionnelles à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise ». Pour certains, il permet aussi de « sortir de la précarité » et d'acquies un statut et un salaire plus importants. Sur le plan personnel « C'est l'unique possibilité pour le salarié d'investir dans des compétences qui lui appartiennent, sans avoir à négocier quoi que ce soit avec son employeur, hormis l'autorisation d'absence (...) » comme l'exprime l'un d'eux. Certains témoignent également d'un bienfait psychologique : « le CIF m'a permis d'avoir confiance en moi, en mes capacités professionnelles (...) », « le CIF a été pour moi une clef m'ouvrant sur un monde très vaste où j'essaye chaque jour de me construire un peu plus (...) ».

Bien qu'une grande partie déplore les délais d'attente pour la prise en charge d'un congé (près de 3 ans pour un CIF-CDI), la quasi-totalité des bénéficiaires manifestent leur satisfaction des prestations d'Uniformalion (compétence des interlocuteurs, ponctualité des financements,...) et profite de l'enquête pour remercier leur OPCA de son soutien. ■

Manuelle Darnat

D'après la synthèse de l'étude réalisée par Aline Bomba, responsable Etudes et projets

Contact : abomba@uniformalion.fr – Tél. 01.53.02.13.80

Actualité

La date de dépôt des déclarations de participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue (déclaration n° 2483 ou 2486), de participation des employeurs à l'effort de construction (déclaration n° 2080) et de

taxe d'apprentissage (déclaration n° 2482) **est reportée au 31 mai 2006**. (Communiqué du 27 février 2006 de Jean-François Copé, ministre délégué au Budget et à la Réforme de l'Etat).

... actualité...

XX^{ème} colloque de l'Addes : banques coopératives et compte satellite

Le 7 mars à la Maison de la chimie de Paris, l'Addes frappe fort en consacrant une journée pleine à son colloque. Centré sur deux thèmes : les banques coopératives et le compte satellite des Institutions sans but lucratif, c'est une fois de plus le rendez vous incontournable des acteurs de l'Economie sociale. Surtout cette année avec 250 participants.

Jean-Louis Bancel, vice-président délégué du Crédit Coopératif, ouvre le colloque en rappelant qu'en mémoire du regretté Jacques Moreau, la Fondation du Crédit Coopératif vient de publier l'ouvrage « Pour une économie sociale sans rivages ». Il insiste aussi que si le chiffre XX est symbolique, il ne signifie pas que l'Addes a terminé sa tâche. De toutes façons, elle a et aura le soutien du Crédit Coopératif. Il termine son allocution par une question fondamentale : entre Economie sociale et solidarité, existe-t-il un lien naturel ?

La matinée est consacrée aux banques coopératives à travers deux interventions de qualité.

Emmanuelle Gurtner (Université Nancy 2) et **Jean-Noël Ory** (Université de Metz) se posent la question suivante : si elles existent, les spécificités des banques coopératives sont-elles remises en cause par le mouvement de restructuration du secteur bancaire ? Quelles sont ses spécificités ? Les banques coopératives sont au service de l'intérêt commun de leurs sociétaires avec les implications que l'on peut imaginer pour la gestion quotidienne (sur la prise de décision par exemple). Sociétaires qui sont forcément en nombre limité et ne représentent qu'un étroit segment de marché.

Ceci est-il viable au 21^e siècle ? Les économistes anglo-saxons répondent « non » en ajoutant que la coopérative bancaire est une organisation inefficace et inadaptée. A ceci, nos intervenants rétorquent que cette thèse ne se base que sur l'observation du cas des Etats-Unis. Les banques coopératives françaises sont performantes, plus que les « banques SA » même si les écarts se réduisent au cours de la période la plus récente.

Par contre, quand les banques coopératives se restructurent, on constate systématiquement la présence de SA dans les groupes de banques coopératives.

Après cette approche pure et dure à base de chiffres et de graphiques, **Patrick Giandolini** (Université Lyon 1) a organisé son intervention sur une approche plus qualitative : quel est l'apport des banques coopératives en terme d'innovations sociales ?

Son accent ensoleillé nous avait déjà donné une indication : ses travaux portent essentiellement sur la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Que note t'il ? Que si les banques coopératives se sont institutionnalisées, elles ne se sont pas pour autant banalisées. Pour prendre l'exemple de l'exclusion bancaire, un phénomène grandissant, les banques coopératives ont mis en place des pratiques originales en faveur des ces laissés pour compte du système bancaire.

En ce qui concerne les associations, le propos est plus nuancé. Les banques SA ayant elles-mêmes mis en place des produits spécifiques pour les associations, les banques coopératives n'ont plus le monopole du service spécifique à ce public, pas même celui du cœur. Tout dépend du réseau local et de la personne qui s'en occupe.

Enfin, il s'interroge sur le renforcement nécessaire entre le sociétaire et sa banque coopérative, quand le sociétaire oubliera les implications de son engagement, les banques coopératives auront perdu leurs valeurs (autres que financières !!).

L'après-midi est consacré au thème récurrent du compte satellite. N'est-il pas indispensable en effet que l'on puisse réellement mesurer le poids économique de l'Economie sociale ?

Venu spécialement de Baltimore (Maryland, Etats-Unis), **Lester M. Salamon** de la John Hopkins University. En tant que directeur du Center for Civil Society Studies, ses travaux ont constitué l'ossature du Manuel des Nations Unies sur les institutions sans but lucratif.

Pour Monsieur Salamon, si le secteur de la « civil society » (peu ou prou notre économie sociale), était à lui seul un pays, il représenterait la cinquième puissance économique mondiale avec 1.335 milliards d'euros de dépenses courantes, 47,6 millions d'emplois équivalents temps plein (bénévolat inclus), 4,5% de la population en âge actif et 7,7% de l'emploi non agricole.

Elle se caractérise par des traits distinctifs remarquables : fonction de production différente, production de biens publics, gouvernance démocratique, structure des ressources, bénévoles et salariés, traitement fiscal, statut juridique.

D'où la nécessité de la faire apparaître dans les comptes nationaux. Pour cela, l'ONU a réalisé un « Manuel sur les institutions sans but lucratif dans le Système des comptes nationaux ». Ce manuel explique comment réaliser un compte satellite des institutions à but non lucratif. De nombreux pays, développés ou non, sur tous les continents, se sont déjà engagés dans sa mise en œuvre.

L'enchaînement se fait naturellement avec l'intervention **Philippe Kaminski** (Insee). Ce dernier vient de réaliser un compte satellite des Institutions sans but lucratif (ISBL) en s'efforçant d'appliquer les recommandations du manuel de l'ONU au cas français. Attention ! Le compte satellite n'existe officiellement toujours pas !

Les travaux portent sur des chiffres de 2002. Pour faire simple, une ISBL est forcément une association (vrai dans 93% des cas). Le travail de Monsieur Kaminski est donc une mesure du poids du secteur associatif.

Le chiffre à retenir est que les associations représentent 2,9% du PIB et 1.435.000 emplois.

En terme d'emploi, pour situer, rappelons que le secteur de l'automobile n'emploie « que » 230.000 personnes, banques et assurances 970.000 et transport 1.100.000.

Quant à la contribution au PIB, 73,5% proviennent des grandes fonctions publiques non-marchandes (santé, action sociale, éducation et recherche), 11,5% des activités collectives fondées sur l'adhésion (culture, sports, loisirs), 10,5% des activités économiques, monde du travail et entreprise, et 4,5% des activités militantes, humanitaires et internationales. Philippe Kaminski fait remarquer que lorsqu'on parle « d'activités associatives », on ne parle que de 16% de l'activité des ISBL (11,5% + 4,5%).

L'utilisation du manuel de l'ONU a permis d'avancer dans la bonne direction, le compte satellite est dans une phase de dialogue et de bouclage.

L'intervenant suivant, **Lionel Prouteau**, vient de l'Université de Nantes. Son objet d'étude, le bénévolat, prend comme référence l'enquête 2002 de l'Insee sur la vie associative. Il en ressort qu'on peut estimer qu'il y a 13 millions de bénévoles de plus de 15 ans, dont 6 réguliers. Ils donnent en moyenne 2h30 par semaine. En équivalent temps plein, les bénévoles représentent donc 800.000 emplois.

Monsieur Prouteau conclut sur un problème maintes fois soulevé : celui du manque de données : la statistique publique devrait être capable de produire des informations chiffrées sur ce domaine.

En réponse à cette interrogation, **Viviane Tchernogog** (Centre d'Economie de la Sorbonne) et **Benjamin Camus** (Insee) nous annoncent, l'une la publication le 27 mars d'une enquête sur le monde associatif en 2005 (y compris les diplômés et la formation des salariés des associations), et l'autre le programme de recherche de l'Insee sur l'Economie sociale pour ces prochaines années. Ce dernier insiste sur le fait que le fichier Sirène ne recense « que » 400.000 associations et que le changement de nomenclatures d'activités en 2008 va ralentir les travaux jusque la fin de la décennie.

Déjà invité l'an dernier, **José Louis Monzon** (président du Ciriec Espagne, professeur à l'Université de Valence) est chargé par la Commission européenne de réaliser un manuel d'élaboration du compte satellite des entreprises de l'Economie sociale. C'est-à-dire une version européenne du manuel de l'ONU. Sa définition de l'Economie sociale englobe toutes les entités à but non lucratif ;

- coopératives (absentes du manuel de l'ONU),

- mutuelles (même chose),
- Groupes d'entreprises de l'Economie sociale,
- Autres entreprises de l'Economie sociale (ne sont concernées que des spécificités nationales, ex. en France : les Caisses d'épargne),
- ISBL au service des entreprises de l'Economie sociale.

Le but de ce futur manuel est d'en finir avec l'invisibilité institutionnelle de l'Economie sociale.

La conclusion de cette journée fort dense revient à

Frédéric Tiberghien, délégué interministériel à l'Innovation, à l'Expérimentation sociale et à l'Economie sociale. Lequel, fait notable, a assisté à l'ensemble des travaux. Après avoir rappelé que le colloque de l'Addes est « un rendez-vous important pour le secteur de l'Economie sociale », il souligne « le primat de l'économique et du social » révélé par le choix de rattacher la nouvelle DIISES au ministère chargé de l'Emploi montre. Ayant porté un grand intérêt aux travaux du colloque, Monsieur Tiberghien, en insistant sur la redéfinition des missions de la délégation, indique qu'il porte une attention toute particulière à l'innovation et l'expérimentation sociale. Il annonce le lancement d'un programme de recherche en association avec les Cress, grâce à un contrat pour des prospections de

développement qui permettrait, en régions, de renforcer les liens entre l'Insee et les Cress.

S'adressant à l'Insee, il souhaite que le travail porte sur les territoires et bassins d'emploi et aussi sur le prix des services, notamment les services à la personne.

Selon le nouveau délégué, le compte satellite devrait enfin voir le jour à l'horizon 2009-2010.

Frédéric Tiberghien finit son discours par des souhaits de recherches potentielles à approfondir.

- la prise de risque sans l'Economie sociale : mieux maîtrisée ?
- gouvernance et conflits d'intérêt,
- l'évolution du sociétariat,
- champs à ouvrir pour créer des groupes de l'Economie sociale ?
- les spécificités de l'Economie sociale : comment mesurer sa performance ?
- le manque de bons indicateurs pour mesurer l'apport en innovation sociale.

Car pour conclure sur ce dernier point, « l'innovation sociale fait partie des gènes de l'Economie sociale. »■

Etienne le Campion

L'intégralité des travaux du colloque est disponible sur le site de l'Addes <http://www.addes.asso.fr/>

La nouvelle délégation interministérielle à l'économie sociale

La délégation interministérielle à l'innovation, à l'expérimentation sociale et à l'économie sociale (DIIESES) est instituée par décret du 14 février. Elle se substitue à l'ancienne délégation interministérielle à l'innovation sociale et à l'économie sociale. Rattachée au ministre chargé de l'emploi et de la cohésion sociale, cette instance est placée sous l'autorité de Frédéric Tiberghien, notamment maître des requêtes au Conseil d'Etat, ancien commissaire adjoint au Plan, membre du conseil d'administration de l'association France Terre d'asile et du Service social d'aide aux émigrants.

Elle a pour missions :

- de soutenir et de promouvoir au niveau national le développement des activités d'intérêt général innovantes pour l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques en liaison, notamment, avec les collectivités publiques et les représentants des secteurs associatifs, coopératifs et mutualistes, d'identifier les initiatives prises à cet égard, en France et à l'étranger, et de procéder à leur évaluation : à ce titre, elle participe aux travaux du Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et du Conseil national de l'insertion par l'activité économique ;
- d'étudier, de proposer et de coordonner, dans son champ de compétence, les mesures destinées à favoriser le développement des coopératives, des mutuelles et des associations et des organismes intervenant dans le même secteur et de promouvoir des expérimentations en ces domaines ; à ce titre,

elle peut être consultée sur tous les textes de nature législative ou réglementaire susceptibles d'avoir un impact sur les organismes de l'économie sociale aux niveaux national et international ;

- d'assurer une concertation entre les pouvoirs publics et les organismes intervenant dans le domaine de l'économie sociale ;
- de répartir, sous l'autorité du ministre chargé de l'emploi et de la cohésion sociale, les crédits du fonds d'innovation et d'expérimentation gérés par les préfets.

La délégation dispose de correspondants locaux. Elle assure le secrétariat du Conseil supérieur de la coopération ainsi que du nouveau Conseil supérieur de l'économie sociale, créé par le même décret pour assurer la concertation entre les pouvoirs publics et les différents secteurs de l'économie sociale. ■

MDA

Observatoire des missions locales et PAIO : enquête sur les effectifs et la formation des salariés

Dans le cadre de son Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, la branche des Missions Locales et des Permanences d'accueil, d'information et d'orientation a mené fin 2005 une enquête sur les effectifs 2004 (8900 salariés estimés) des 533 établissements recensés par Uniformalion. Le taux de réponse de 60% a permis de recueillir des données qui donnent une approche précise de la situation de l'emploi dans la branche. Une partie de cette enquête porte sur les formations suivies et les besoins de formation par filière.

Il en ressort qu'un salarié sur deux a suivi une formation. Par rapport à la répartition des effectifs par métier, les taux les plus importants de bénéficiaires sont constatés chez les directeurs (57% d'entre eux), les responsables de secteur (57% également) et les conseillers (52%). Si ces derniers représentent, compte tenu de leurs effectifs, le plus fort pourcentage du nombre total d'heures de formation suivies (plus de 25%), les chargés d'animation (moins de 3% des effectifs) sont en revanche ceux qui suivent les formations les plus longues (86h en moyenne par chargé d'animation).

Les besoins en formation portent sur la relation entreprise, les techniques d'entretien, l'élaboration des parcours d'insertion pour la filière Insertion sociale et professionnelle ; la communication institutionnelle et certains logiciels pour la filière Information Communication ; la comptabilité analytique pour la filière Gestion ; et le management d'équipe et la gestion des ressources humaines pour la filière Encadrement.

Quelques résultats issus de cette première enquête :

- 16 à 17 salariés en moyenne par structure
- 3 salariés sur 4 sont des femmes

- 11,5 % des salariés sont des cadres
- 87 % des salariés bénéficient d'un CDI
- La branche MLPAIO est une branche jeune : seulement 14,5 % des salariés ont plus de 11 ans d'ancienneté et 12,3 % sont âgés de plus de 50 ans
- 72 % des salariés travaillent à temps plein
- Plus de 94 % des salariés bénéficient de la classification mise en place par la convention collective ; parmi ceux qui ne relèvent pas de la classification, la moitié exercent en tant qu'agent d'entretien
- 56,4 % des salariés sont en face à face direct avec le public accueilli (46,9 % des salariés sont conseillers et 9,5 % chargés d'accueil)
- Plus de la moitié des structures bénéficient de personnels mis à disposition par l'ANPE (42,2 %) ou par les collectivités territoriales (36 %).

Les résultats de cette enquête sont consultables sur www.uniformalion.fr.

Pour affiner ces résultats et notamment à l'échelle de chaque région, une deuxième enquête portant sur les données 2005 sera menée à partir d'avril 2006.

MDA

L'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité : une mission et un programme

Créé en 1995, l'Observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité (OEMM) a pour mission de suivre, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, l'évolution de l'emploi des organismes régis par le Code de la Mutualité. La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie conforte l'Observatoire de la mutualité et lui confère une légitimité nouvelle pour intervenir en collaboration avec les partenaires sociaux et réinvestir des thèmes anticipateurs sur l'emploi et la formation.

Les travaux à mener

L'objectif général de l'OEMM est de recueillir, d'identifier et d'analyser les données sur les entreprises mutualiste, l'emploi, et la formation permettant une meilleure connaissance de l'existant. Produire, avec les partenaires sociaux, un diagnostic partagé et préparer l'évolution et les changements en matière d'emploi et de formation sera déterminant pour les années à venir.

Les travaux que l'observatoire va mener en collaboration avec les partenaires sociaux de la branche, ainsi que les études ou groupes de travail auxquels il va participer, démontrent cette compétence renouvelée :

- La poursuite du travail d'élaboration du bilan social dont la périodicité est annuelle.
- La définition d'une carte d'identité du secteur apportant une photographie des entreprises et des salariés du secteur de la Mutualité.
- L'étude sur la participation des entreprises mutualistes à la formation professionnelle continue constituant un travail de connaissance de l'état des lieux en matière de dépenses sur la formation continue.

- Le suivi du Contrat d'études prospectives (CEP) signé avec l'Etat en 2005. Outil d'anticipation des changements en cours et à venir, ce CEP donnera à terme une mesure très claire sur l'impact quantitatif et qualitatif des évolutions économiques, technologiques et organisationnelles sur les métiers.
- La Gestion des âges sera un des sujets à intégrer dans les problématiques de gestion interne et externe du marché du travail dans la Mutualité.
- La poursuite des travaux de définition et de mise en place de Certificats de qualification professionnelle (CQP) afin de faciliter l'adaptation des salariés en place aux changements en cours et de répondre au besoin des entreprises mutualistes de disposer d'un moyen de reconnaître les compétences des nouveaux salariés. En avril 2006, la branche expérimentera ses premiers « diplômés de branche » pour reconnaître et développer les compétences des salariés dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (CQP de conseiller mutualiste, de téléconseiller, d'assistant commercial).

Les connaissances à partager

Afin que ces travaux soient pleinement utiles au secteur de la mutualité, il faudra dépasser le champ de l'analyse sectorielle et répondre aux besoins des entreprises mutualistes. C'est pourquoi il est prévu de faire une campagne de communication par l'intermédiaire d'une plaquette et surtout d'organiser des rencontres avec les entreprises, les délégués régionaux de l'UGEM (Union des groupements d'employeurs mutualistes), les partenaires sociaux au niveau régional voire local, pour échanger et confronter les analyses. Structure de réflexion et de proposition, l'Observatoire joue un rôle d'expertise. Il produit, pour les partenaires sociaux de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), une connaissance objective et des propositions sur les champs emploi /compétences et formation. ■

Pour plus d'informations :

Valerie.Defauquet@mutualite.fr
Responsable de l'Observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité

Aide à domicile : les acteurs se regroupent en enseignes nationales

Les enseignes nationales des services à domicile voient le jour. Leur objectif est triple : structurer l'offre, développer la professionnalisation et garantir des prestations de qualité.

Citons, entre autres, France domicile (partenariat Mutualité française, Una, Unccas) et Personia (partenariat ADMR, Crédit mutuel, AG2R). De son côté, La Fnaid (Fédération nationale d'aide et d'intervention à domicile) et l'Unacss (Union nationale des associations coordinatrices de soins et de santé) fusionnent sous le nom « A domicile, fédération nationale »

En parallèle, l'Union syndicale de la branche professionnelle du domicile (USB domicile) se trouve renforcée par l'arrivée d'Adessa (fédération

d'associations d'aide à domicile), revendiquant désormais 90% des effectifs du secteur associatif de l'aide à domicile. ■

Contacts : France Domicile : 0826 27 15 15 – www.francedomicile.fr
Personia : 0810 205 008 – www.personia.org.

Véronique Gault

Diplômes et qualifications

AMP et TISF : deux nouveaux diplômes du secteur social modifiés en profondeur

Deux décrets datés de mars 2006 poursuivent le travail de refonte des diplômes du social. Avec toujours, entre autres, la possibilité de les obtenir par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Technicien de l'intervention sociale et familiale (TISF)

Le décret du 1er mars 2006 (JO du 4 mars) modifie la formation de technicien de l'intervention sociale et familiale. Ces modifications seront effectives pour les formations engagées après le 1er septembre 2006. Les titulaires du certificat de travailleuse familiale sont titulaires de droit de la nouvelle mouture du diplôme d'Etat de TISF.

La principale nouveauté porte sur la structuration en domaines de compétences. Ce qui permet l'obtention du diplôme, soit par le biais de la formation, soit par la VAE.

La formation comprendra un enseignement théorique et pratique sous forme de stages. Sa durée et son contenu pourront varier selon l'expérience et les diplômes du candidat. Dans tous les cas, ils devront subir les épreuves d'admission organisées par les établissements de formation.

Un arrêté viendra préciser ce décret.

Aide médico-psychologique (AMP)

Le décret du 2 mars 2006 (JO du 5 mars) est une petite révolution : le certificat d'AMP est mort ! Vive le nouveau diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique ! Ce diplôme de niveau V est ouvert à la formation initiale et la VAE. Les titulaires du certificat sont titulaires de droit du nouveau diplôme d'Etat.

La « nouvelle AMP » a les compétences nécessaires pour exercer une fonction d'accompagnement et d'aide dans la vie quotidienne auprès de personnes en situation d'handicap ou dont la situation nécessite une aide.

En plus de la VAE, la grande nouveauté est la possibilité d'obtenir ce diplôme par la voie de la formation initiale. Cette dernière, dont la durée et le contenu peuvent varier en fonction de l'expérience et des diplômes du candidat, comprend un enseignement théorique et une formation pratique sous forme de stages.

Là aussi, un arrêté est attendu pour apporter de nombreuses précisions à ce décret. ■

Etienne le Campion

En savoir plus

TISF

Décret n° 2006-250 du 1er mars 2006 (JO du 4 mars 2006)
<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCA0524544D>

AMP

Décret n° 2006-255 du 2 mars 2006 (JO du 5 mars 2006)
<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCA0524662D>

Un premier CQP créé dans la branche du sport

Un certificat de qualifications professionnelles (CQP) est un titre créé et délivré, au sein d'une branche professionnelle, par une instance paritaire.

Un CQP atteste d'une qualification dans un emploi propre à la branche. Qualification acquise généralement à l'issue d'un parcours de formation formalisé, en référence à un descriptif d'activités et de capacités. Un CQP se distingue nettement des certifications où intervient l'Etat, car employeurs et salariés de la branche, via leurs représentants, en sont les maîtres d'œuvre.

Le 13 décembre 2005, la CPNEF du Sport a adopté un premier CQP, celui « d'assistant moniteur de voile » dont l'initiative revient à la Fédération française de voile.

Ce CQP va permettre à de nombreux saisonniers exerçant une activité de moniteur d'obtenir une qualification. Il va aussi leur faciliter le passage éventuel vers les diplômes d'Etat de niveau IV (comme le BPJEPS,

voire le BEES 1er degré). Il ne s'adresse qu'aux emplois salariés occasionnels ou saisonniers d'encadrement sous la responsabilité d'un responsable technique qui, lui, est titulaire d'un diplôme d'Etat de niveau IV minimum. Les futurs employeurs de personnes titulaires de ce CQP sont tous les établissements affiliés, agréés ou non par la Fédération française de voile (FFV), qui proposent une découverte ou un perfectionnement à la voile.

La mise en place de ce CQP sur le terrain devrait être effective en 2007. ■

Etienne le Campion

Contact : LA FFV / Service Formation
17, rue Henri Bocquillon -75 015 Paris
Tél. 01.40.60.37.00 - Fax. 01.40.60.37.37
formation@ffv.fr ou www.ffv.fr

... *diplômes et qualifications*...

Qualification des formateurs par la VAE : un exemple d'accompagnement en PACA

Afin de répondre aux besoins de formation professionnelle et de certification exprimés par les formateurs, le Collège coopératif Provence Alpes Méditerranée poursuit sa politique de mise en place d'actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, qui a vu le jour en septembre 2004.

Le projet est mené en collaboration avec l'Etat, les collectivités territoriales et les organismes de formation,

Cet accompagnement, qui s'étale sur une durée de 6 mois, s'adresse à des formateurs ayant au moins 3 années d'expériences professionnelles, en vue de l'obtention de 2 diplômes :

- Le diplôme universitaire de formateur responsable d'actions de formation (DUFRES)
- la licence professionnelle de formateur pour adultes.

Ces diplômes de niveau II certifient des ensembles différents de compétences : formateur exerçant des fonctions de conception et de coordination de dispositifs de formation pour le premier et formateur concepteur d'action de formation pour le second.

Ils sont organisés et délivrés par l'Université d'Avignon et des pays de Vaucluse.

Par convention avec cette université, le Collège coopératif PAM a pour mission de proposer aux

candidats un dispositif d'accompagnement à la réalisation du dossier de demande de V.A.E.

Cette action peut bénéficier d'une prise en charge dans le cadre du plan de formation si l'employeur en fait la demande à son OPCA ou dans le cadre du CIF si le salarié est à l'initiative de cette démarche.

L'accompagnement débutera en septembre 2006, les dates de dépôt des dossiers VAE devant être programmées durant le mois de décembre. ■

Contacts :

Collège coopératif – Europôle méditerranéen de l'Arbois –
Domaine du petit Arbois – BP 50099 – 13793 Aix-en-Provence
cedex 3 o 04.42.17.03.00 o Courriel : bflavigny@collcoop.org o
Site Internet : www.collcoop.org

Lionel Joyet, correspondant de l'UROF PACA (Union régionale
des organismes de formation) urofaca@wanadoo.fr

Elisabeth Ferrec (06 16 80 16 17) Chargée de formation auprès
du Collège coopératif d'Aix-en-Provence.

Voir, savoir, lire

Nominations

Sébastien **DARRIGAND** est le nouveau délégué général de l'**Usgeres** (Union des syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale), en remplacement de Anne Lacord-Potet. ■

Michelle **LANDREAU**, (ADMR) prend la présidence de l'**USB-Domicile** (Union syndicale de la branche professionnelle du domicile). Le premier vice-président est Emmanuel **VERNY** (Una) et le second André **PERRIER** (Adessa). ■

Frédéric **TIBERGHEN**, est nommé **délégué interministériel** à l'innovation, à l'expérimentation sociale et à l'économie sociale. ■

Agenda

Le 27 avril 2006 :

Manifestation française et européenne organisée par la **Fédération des CIBC** pour célébrer les **20 ans du Bilan de Compétences**

(Port-Marly - 78)

www.cibc.net ■

Du 24 au 28 avril 2006 :

Congrès confédéral CGT-

(Lille - 59)

www.cgt.fr ■

Du 10 au 12 mai 2006 :

Congrès Mondial du tourisme social

(Aubagne - 13)

www.bits-int.org ■

Le 1^{er} et 2 juin 2006 :

« Economie sociale et solidaire et Europe : quel avenir ? » VI^{èmes} rencontres internationales du **Réseau inter universitaire de l'économie sociale et solidaire**

(Grenoble-38).

colloqueESgrenoble@iep.upmf-grenoble.fr ■

Du 12 au 16 juin 2006 :

Congrès confédéral CFDT

(Grenoble-38)

confederation@cfdt.fr ■

Web @

Le CNML (Conseil national des Missions locales) est désormais en ligne : actualités sur les pratiques locales, les structures régionales, l'activité du CNML, et l'annuaire des Missions locales, des PAIO, des associations et des animations régionales.

www.cnml.gouv.fr ■

Création du site de la CPNEF Animation : les réunions, l'observatoire, les publications, et une rubrique « Unifformation ».

www.branche-animation.fr ■

Documents vient de paraître

« **La même flamme : 50 ans de défis et d'exploits Handisport** »

de J-C. Killy, P.Poivre d'Arvor, (141p, Editions du Cherche-midi). A. Auberger, Y. Arthus-Bertrand. ■

« **Guide du soutien à domicile** » guide départemental rédigé à l'initiative du Conseil général de la Dordogne (24), destiné à devenir le référentiel des intervenants professionnels auprès des personnes âgées et des personnes handicapées. (Disponible auprès du conseil régional). ■

« **L'intervention sociale, un travail de proximité** » de J-F. BENEVISE, A-M. LEGER, H. MOYEN -Inspection générale des affaires sociales (Paris, Inspection générale des affaires sociales, 2005, 134 p). Disponible sur :

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/064000196/0000.pdf> ■

En bref

Face à la précarité de l'emploi, l'USGERES (Union des syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale), dans son communiqué de presse du 28 mars 2006, considère que certains contrats d'embauche, tels que le CPE (Contrat Première Embauche), ne favorisent pas la création d'emplois dans le champ de l'économie sociale, affirmant sa volonté de « ne pas traiter les salariés de l'économie sociale comme une simple variable d'ajustement économique ». L'Usgeres travaille actuellement à un projet de sécurisation des parcours professionnels qui sera discuté et négocié avec les confédérations syndicales dans les prochains mois. ■

Le 1^{er} prix et trophée de l'Initiative en économie sociale, délivré par la Fondation Crédit coopératif, a été attribué à un de nos adhérents, la SCIC Okhra de la région Paca. Le prix spécial a, lui, été attribué à l'association Labyrinthe géant de Guéret, également adhérente à Unifformation.



Le Chiffre

163 millions d'euros : c'est le montant de la collecte globale d'Unifformation pour l'année 2005.

Véronique Gault