



numéro spécial insertion



Photo Association Atherbea (64 Bayonne)

## Chantier école : le chemin de la reconstruction

Plus de 250 000 salariés sont embauchés ou mis à disposition par une structure d'insertion par l'activité économique. A eux seuls, les ateliers et chantiers d'insertion en employent 65 000. Souvent très éloignées de l'emploi, ces personnes rencontrent de graves difficultés personnelles ou sociales. Avant même de penser accéder à un emploi, il leur faudra apprendre - ou réapprendre - à se mobiliser, se resocialiser, découvrir un métier... Leur insertion, ou leur réinsertion, nécessite un accueil et une pédagogie très particulière. Le réseau Chantier école les accompagne sur le chemin parfois bien long, de la reconstruction.

>>> *présentation...*

## Collecte : une année 2008 en hausse

Uniformation a collecté, pour l'année 2008, 170,1 millions d'euros auprès de ses adhérents, au titre de la formation professionnelle continue. Une augmentation de 3,4 % par rapport à 2007.

>>> *tous les chiffres...*

## Réforme de la formation : dernière ligne droite

Le projet de loi poursuit son chemin. Le texte sera discuté par les députés entre le 15 et le 24 juillet et par les sénateurs mi-septembre. Ensuite, il faudra attendre la promulgation de la loi et la publication des décrets d'application pour que la réforme prenne effet début 2010.

## Contrats de professionnalisation : l'aide

Les entreprises qui recrutent entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010 un jeune de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation bénéficieront d'une aide supplémentaire. Son montant varie de 1000 à 2 000 € selon le niveau de formation ou le diplôme du nouvel embauché.

>>> *les détails de l'aide ...*

## Les + d'Uniformation

Animé par l'objectif d'adapter ses services aux besoins de ses adhérents, Uniformation conduit chaque année des **études et des enquêtes** sur les actions et dispositifs de formation. Ce qui répond aux 3 enjeux de l'ANI « formation » signé par les partenaires sociaux le 7 janvier 2009.

>>> *explications ...*

## Les chiffres du mois : + 60% et + 38%

En 2008, les efforts d'Uniformation envers les entreprises de moins de 10 salariés ont porté leurs fruits. Campagnes de sensibilisation, réunions régionales, règles de gestion simplifiées : les plus petites structures ont bénéficié d'une augmentation de 60 % des engagements de dépenses et de 38% du nombre de stagiaires par rapport à 2007.

## Calendrier de l'employeur. Versement du 2<sup>nd</sup> acompte Plan de formation

La contribution « Plan de formation » de votre entreprise est égale ou supérieure à 1200 € ? Vous recevrez bientôt l'appel de versement du second acompte\* (égal à 0,25% de votre masse salariale brute 2008), à régler le 31 août au plus tard. Solde de la contribution 2009 : avant le 1<sup>er</sup> mars 2010.

\*Les entreprises du sport et les associations d'aide à domicile ADMR ne sont pas concernées par ce second appel d'acompte.

n° 6 - Juillet 2009

### >>> Actualité des branches

#### Aide à domicile

- Mais si, la formation est accessible aux TPE !
- Le rapprochement de 2 fédérations.
- Assises nationales des services à la personne.

#### Animation

- Diplômes et emplois : l'enquête.

#### Missions locales/PAIO

- Un message simple, fort.
- **Mutualité**
- Priorité santé mutualiste.

### >>> Actualité des régions

#### Aquitaine Spécial insertion

- Les salariés de l'insertion se forment.
- Prévention des risques en Dordogne.
- Association d'Aigrefeuille : l'appétit vient en se formant.

#### Auvergne

- La région mise sur le sport

#### Languedoc-Roussillon

- 1<sup>ère</sup> charte qualité des organismes de formation.

#### Paris et Champagne-Ardennes

- Journées Portes ouvertes.

### >>> Etudes et enquêtes

**VAE** Recommandée par les bénéficiaires.

**Contrat de professionnalisation** Efficacité prouvée.

**La formation en 2006** Les chiffres de l'Insee.

### >>> Economie sociale en mouvement

**L'Usgeres** lance sa campagne de lobbying pour la formation.

### >>> Société

#### Discrimination

Pour la Halde, rien n'est réglé.

#### Emploi des seniors

L'obligation de négocier.

**Stress au travail** Danger ;

### >>> Voir, savoir, lire

- Agenda
- Nominations
- Documents

< Se désabonner >

< Contact >

< Mentions légales >

---

## Chantier école : le chemin de la reconstruction

Plus de 250 000 salariés sont embauchés ou mis à disposition par une structure d'insertion par l'activité économique. A eux seuls, les ateliers et chantiers d'insertion en emploient 65 000. Souvent très éloignées de l'emploi, ces personnes rencontrent de graves difficultés personnelles ou sociales. Avant même de penser accéder à un emploi, il leur faudra apprendre - ou réapprendre - à se mobiliser, se resocialiser, découvrir un métier... Leur insertion, ou leur réinsertion, nécessite un accueil et une pédagogie très particulière. Le réseau Chantier école les accompagne sur le chemin parfois bien long, de la reconstruction.

L'étude de la Dares montre combien la tâche des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) est difficile. En 2007, ces structures ont enregistré la plus forte progression de personnes embauchées du secteur (+ 42 % en un an), dont 63 % étaient bénéficiaires de minima sociaux et 67,6% chômeurs depuis au moins 1 an.

Nous nous intéressons aujourd'hui aux 500 ACI rassemblées au sein de Chantier école sur la base d'une méthode pédagogique bien particulière.

A partir d'une situation de travail « grandeur nature », la méthode favorise la progression des participants, car elle allie production, formation et accompagnement spécifique. C'est une étape dans un parcours d'insertion, l'objectif final étant l'accès à un emploi, dans une entreprise « normale ». Ils sont encadrés par un personnel qualifié au niveau technique et pédagogique.

Chantier école et Uniformation ont signé 3 conventions nationales qui permettront de former 2 000 salariés permanents et en parcours d'insertion, par an, sur 3 ans. Le programme est conçu en partenariat avec des organismes experts des thématiques de formation. Notre Opc a prend en charge les coûts pédagogiques des stages.

Ainsi, le partenariat avec l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité) a donné naissance aux formations « Sauveteur secouriste du travail » et « Prévention des risques liés à l'activité physique » destinées aux moniteurs et aux salariés en parcours d'insertion.

Enfin, un plan « Lutte contre l'illettrisme » s'adressera aux permanents du réseau, chargés de comprendre et d'accompagner les salariés, et de former des formateurs. Les salariés en situation d'illettrisme participeront à des formations aux savoirs de base que sont lire, écrire et compter.

### **Naissance d'une convention collective**

CHANTIER école fait partie de Synesi (Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion) qui a pour mission de construire avec les organisations syndicales de salariés, une convention collective. La négociation sur le volet formation va bientôt débiter.

Parallèlement, un contrat d'étude prospective est lancé. Son objet : dresser le portrait des ACI, les métiers, les modes de financement... Ce chantier est financé à parité par Uniformation et le ministère du travail.

*Lire dans ce même numéro nos articles sur l'insertion par l'activité économique en Aquitaine.*

### **Liens utiles**

[www.maisondelemploi.gouv](http://www.maisondelemploi.gouv)

[www.chantierecole.org](http://www.chantierecole.org)

[www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

---

## Collecte : une année 2008 en hausse



**Unifac a collecté, pour 2008, 170,1 millions\* d'euros auprès de ses adhérents, au titre de la formation professionnelle continue.**

**Une augmentation de 3,4 % par rapport à 2007.**

La collecte 2008 repart à la hausse après une année 2007 en demi-teinte (- 6,5%) en raison des derniers départs des adhérents de la branche sanitaire et sociale, appelés à rejoindre Unifac. Partenaire des entreprises et des salariés de l'économie sociale, la

collecte d'Unifac traduit une réalité de secteurs qui pour certains, sont encore créateurs d'emplois.

### **Des dépenses de formation en hausse**

Les engagements de dépenses afférents à la formation professionnelle progressent de 16% par rapport à 2007 et de 35% par rapport à 2006. Une attention particulière envers les entreprises de moins de 10 salariés, le développement de la professionnalisation (contrat et périodes), du droit individuel à la formation et le soutien des branches professionnelles au CIF y contribuent.

### **Un accompagnement accru des entreprises de moins de 10 salariés**

En 2008, Unifac a fait porter ses efforts d'accompagnement sur les entreprises de moins de 10 salariés. Campagnes de sensibilisation, réunions régionales, règles de gestion simplifiées, les plus petites structures ont bénéficié d'une augmentation de 60% des engagements de dépenses et de 38% du nombre de stagiaires par rapport à 2007.

### **La professionnalisation et le DIF plébiscités**

Avec +80% de stagiaires en 2008 et +58% d'engagements de dépenses, ces dispositifs rencontrent un vrai succès et en particulier, le contrat de professionnalisation. En 2008, Unifac a accompagné 2 056 personnes dans la mise en œuvre de leur contrat. Cela représente une augmentation du nombre de bénéficiaires de 25% par rapport à 2007, avec une prise en charge moyenne de 12 778 € par contrat.

*Lire notre article Contrat de professionnalisation : efficacité prouvée ! page 20.*

### **Des CIF en augmentation**

En 2008, 49% (33% en 2007) des demandes de CIF-CDI et 96% (90% en 2007) des demandes de CIF-CDD ont été acceptées. Ces résultats sont possibles grâce aux moyens complémentaires accordés à ce dispositif par l'ensemble des secteurs d'activités et branches professionnelles d'Unifac. Les engagements de dépenses au titre de l'année 2008 progressent de 50%.

### **Et demain...**

Unifac dispose des atouts lui permettant d'assurer l'essentiel des missions assignées aux OPCA par la future réforme de la formation :

- la régionalisation permet d'avoir des équipes décentralisées en mesure de travailler notamment sur des dossiers complexes de cofinancements ;
- la gestion et l'accompagnement des petites entreprises de moins de 10 salariés (70% du portefeuille d'Unifac) ;
- la prise en compte des problématiques des qualifications de niveau 3, 4 et 5 et des demandeurs d'emplois dans une logique d'accompagnement jusqu'à l'emploi dans nos secteurs d'activités de l'économie sociale.

*\* Ce montant intègre le versement du Fonds unique de péréquation (FUP) qui compense l'ordonnance d'août 2005 instaurant une réduction des taux de contribution « professionnalisation » et « congé individuel de formation » pour les entreprises de 10 à 19 salariés.*

.../...

**Chiffres clé**

Fonds collectés au titre de l'année 2007 : 164,4 M€

Fonds collectés au titre de l'année 2008 : 170,1 M€ (+ 3,4%)

Plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus : 79 M€

Plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés : 20,5 M€

CIF-CDI et CDD : 28,4 M€

Professionalisation : 42,1 M€

Uniformalion et le CCFP ont fusionné le 1<sup>er</sup> janvier 2009. La collecte du CCFP qui se monte à 4,7 millions d'euros pour l'année 2008 n'est pas intégrée dans les chiffres d'Uniformalion.

---

## Aide pour les contrats de professionnalisation



**Les entreprises qui recrutent entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010 un jeune de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation bénéficient d'une aide supplémentaire.**

L'aide, d'un montant de 1000 €, est portée à 2 000 € si le nouvel embauché est titulaire d'un diplôme, d'un titre ou d'un niveau de formation de niveau V, V bis ou VI.

La transformation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée conclu avant le 24 avril 2009 en contrat de professionnalisation à durée indéterminée ouvre également droit à cette aide.

Pour en bénéficier, l'entreprise ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste pourvu par le nouveau contrat de professionnalisation, dans les 6 mois précédant sa conclusion.

La demande d'aide devra être déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi dans un délai de trois mois après l'embauche, accompagnée de la copie du contrat de professionnalisation enregistré par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

**Décret 2009-694 du 15/6/9 à télécharger sur [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)**

---

## Les + d'Uniformation



**Animé par l'objectif d'adapter ses services aux besoins de ses adhérents, Uniformation conduit chaque année des enquêtes et des évaluations des actions et des dispositifs de formation. Ce qui répond aux 3 enjeux de l'ANI « formation » signé par les partenaires sociaux le 7 janvier 2009.**

Ces trois enjeux qui ont guidé les négociateurs de l'accord national interprofessionnel dans leur souci d'améliorer la qualité de la formation dans notre pays sont exprimés en une phrase : *« la rendre plus efficace, adaptée aux besoins des personnes, et plus accessible ».*

### **Les études déjà publiées au premier semestre**

- Contrat de professionnalisation 2<sup>ème</sup> enquête qualitative
- VAE Recommandée par les bénéficiaires » (page 19).
- Contrat de professionnalisation Efficacité prouvée » (page 20).

### **Les études à paraître au second semestre 2009**

- L'évaluation du dispositif de lutte contre l'illettrisme
- Le diagnostic insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans l'économie sociale
- Le droit individuel de formation : son utilisation depuis sa création en 2004
- Les périodes de professionnalisation
- Les congés bilans de compétences
- L'emploi et la formation des saisonniers dans le tourisme social et familial

### **Et en 2010**

- animateurs : un métier transversal dans l'économie sociale
- Les besoins de formation dans les comités d'entreprise
- Egalité professionnelle et diversité
- Qui sont les salariés de niveau V dans les entreprises adhérentes à Uniformation

---

## Mais si, la formation est accessible aux TPE !



**Votre association d'aide à domicile est adhérente à  
Uniformation et emploie moins de 10 salariés ?  
Pour organiser leur départ en formation, n'hésitez  
pas à recourir aux fonds mutualisés de la branche.**

Rien de mieux que la formation pour développer ses compétences et évoluer professionnellement. Mais les très petites entreprises ont souvent l'impression que la formation ne leur est pas accessible. C'est compter sans les fonds mutualisés.

Uniformation vous propose de bénéficier d'aides financières complémentaires pour financer les stages qui intéressent les acteurs de votre association : dirigeants, intervenants ou personnel administratif...

Sont pris en charge intégralement : les coûts pédagogiques, la rémunération des stagiaires et les frais annexes (restauration, hébergement et transport\*).

Pour plus d'informations, contactez votre délégation régionale au 0820 205 206 (coût d'un appel local).

*\* Dans la limite des plafonds définis par la branche.*

**Plus d'information sur [www.uniformation.fr/Employeurs/](http://www.uniformation.fr/Employeurs/)**

---

## Aide à domicile : 2 fédérations se rapprochent

Les conseils d'administration des deux fédérations Adessa *et* A domicile, qui rassemblent des employeurs à but non lucratif dans le secteur de l'aide, des soins à domicile et des services à la personne, ont annoncé en avril leur rapprochement. Les deux réseaux devraient ainsi regrouper plus de 400 associations et près de 50 000 salariés.

[www.federation-adessa.org](http://www.federation-adessa.org)  
[www.fede-adomicile.org](http://www.fede-adomicile.org)

---

## Assises nationales des services à la personne : professionnaliser !



**Plus de 300 000 emplois créés en 3 ans, 2 millions de professionnels et une valeur ajoutée de 15,6 milliards d'euros : les services à la personne connaissent un formidable essor.**

Les Assises nationales organisées par l'Agence nationale des services à la personne (ANSP) se sont tenues à Paris le 23 juin dernier, rassemblant un millier de participants. Au préalable, près de 2 000 personnes avaient participé à 5 rencontres interrégionales, en mai et juin à Paris, Marseille, Metz, Toulouse et Nantes.

Toutes les parties prenantes ont participé à ces 2 mois de concertation : organismes de services à la personne, fédérations professionnelles de l'aide à domicile, particuliers-employeurs, syndicats de salariés, organismes de formation, Opca, responsables des collectivités locales, de la formation et de l'emploi... Tous unanimes pour affirmer la volonté d'améliorer la qualité des emplois, et la professionnalisation des intervenants.

Mais si les structures se modernisent, deviennent pérennes, comme les emplois qu'elles proposent à leurs salariés, l'offre de service doit être à la hauteur des attentes des consommateurs. D'où l'enjeu qu'est la professionnalisation des intervenants.

*« Il est indispensable d'être dans une logique qui tire vers le haut ce secteur, et de rompre avec cette image de petits boulots sans perspective d'avenir »,* a affirmé Laurent Wauquiez, secrétaire d'Etat chargé de l'emploi. Le gouvernement a d'ailleurs décidé d'investir 40 millions d'euros pour professionnaliser le secteur, via l'ANSP. L'alternance devra être développée, avec un objectif de 1.000 contrats de professionnalisation début 2010 a-t-il précisé.

Les Assises ont été l'occasion de présenter les engagements pris par les acteurs du secteur : harmoniser la couverture conventionnelle des salariés, développer l'information sur les métiers à travers la création de centres de ressources pour les particuliers-employeurs ; créer un baromètre de la qualité des emplois ; améliorer l'accessibilité à la certification qualité, ou encore dégager des marges de manœuvre afin que les conseils généraux puissent soutenir la professionnalisation de l'aide à domicile.

### **Témoignage**

#### **Gérard Coulon, directeur de l'économie sociale et solidaire du conseil régional de Franche-Comté**

Dès 2004, la Région Franche-Comté s'est intéressée au secteur de l'aide à domicile, qui comptait alors 4 500 salariés. Avec un collectif d'employeurs de 5 réseaux, elle constatait que 70% de l'activité étaient confiés à des personnes non qualifiées. Après de nombreux efforts, ce chiffre est aujourd'hui de 52%, avec un objectif de 47% en 2009. « L'important est de saisir la globalité des problèmes du secteur, et cette démarche est aujourd'hui possible grâce à la Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Aide à domicile, et à Uniformation, son Opca » a déclaré l'intervenant.

---

## Diplômes et emplois dans l'animation : l'enquête



**Les diplômés de niveau IV de l'animation occupent-ils des emplois en rapport avec leur formation ? Tel est l'objet de l'enquête lancée par la CPNEF\* de la branche et Uniformation, en partenariat avec le ministère de la jeunesse et des sports.**

Les titulaires du Brevet d'État d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse (BEATEP) et du Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS) - seront interrogés sur le contenu et les responsabilités du poste qu'ils occupent. Les entreprises adhérentes à Uniformation seront également invitées à répondre à un questionnaire.

L'Ile de France et les Pays de la Loire sont les deux régions retenues. Les résultats de l'enquête, confiée à un cabinet extérieur, seront disponibles fin 2009. Les partenaires sociaux de la branche pourront alors s'en saisir dans le cadre de négociations et notamment pour l'évolution de la politique de formation.

*\* CPNEF Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle*

---

## Missions locales : un message simple et fort



Un manifeste, un blog, des rencontres au plus haut niveau, une Journée nationale : l'opération « La mission locale j'y viens, j'y tiens ! » organisée par l'Union nationale des missions locales (UNML) et les représentants de la branche est exemplaire. A la hauteur des difficultés que rencontrent les jeunes pour prendre toute leur place dans notre société.

Les jeunes sont les premières victimes de la crise économique et ont de plus en plus de mal à accéder à l'emploi. Les missions locales et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO), structures uniques dédiées à leur insertion, ont plus que jamais un rôle important à jouer.

Alors que ces organismes ont besoin d'un maximum de sérénité et de soutien, certaines voix nient leur action et réclament la mise à plat — pour ne pas dire la remise en cause — de tous les dispositifs. Pour les responsables de l'UNML et les représentants des organisations syndicales de salariés « la situation de crise actuelle ne semble pas la plus propice à des querelles dont les jeunes ne pourraient que pâtir ».

D'où l'importante campagne qui vient de se conclure par la « Journée nationale sur l'évolution des politiques de jeunesse » le 19 juin, à laquelle Martin Hirsch, haut commissaire à la jeunesse a participé. L'après-midi, les partenaires sociaux ont réfléchi à leur rôle pour faciliter l'accès des jeunes au marché de l'emploi. Les élus – conseillers municipaux, généraux, régionaux, maires, députés et sénateurs – ont échangé sur le thème « Etat, collectivités, comment réussir une politique de la jeunesse ? »

Un Manifeste pour une politique ambitieuse pour la jeunesse » avait été rédigé par les représentants de la branche, « afin d'éviter qu'une fois encore une large part de la jeunesse ne soit tenue à l'écart de la société française ». Ce texte réaffirme l'importance de conserver un accompagnement individualisé, globalisé (emploi, formation, logement, santé, mobilité, situations d'urgence...) assuré par un référent unique, qui conduise les jeunes à la qualification, à l'emploi et à l'insertion sociale.

Un document faisant la synthèse des principales difficultés auxquelles ils doivent faire face, listant les dispositifs d'aide et les partenariats existants et proposant des évolutions profitables aux jeunes, a été diffusé.

### L'opération « La Mission locale, j'y viens, j'y tiens »

Depuis janvier Elaboration du document sur l'insertion des jeunes par les partenaires sociaux de la branche professionnelle des missions locales.

Mars à juin Participation à la commission sur la politique de la Jeunesse mise en place par le haut commissaire, Martin Hirsch.

Mars à avril Rencontres avec le cabinet de Laurent Wauquiez, secrétaire d'État chargé de l'Emploi.

25 mai Mise en ligne d'un blog ouvert aux commentaires et témoignages des jeunes.

2 au 10 juin Recueil des témoignages dans les missions locales.

19 juin Journée nationale à Paris.

22 octobre 2009 Assemblée générale de l'UNML à Paris.

[www.jetiensamamissionlocale.com/](http://www.jetiensamamissionlocale.com/)

---

## Priorité Santé Mutualiste : au plus près des adhérents



**Informé, proposer un accompagnement face à la maladie, aider à s'orienter dans le système de soins : voici l'ambition du projet de la Mutualité française. Par cette initiative innovante, les mutuelles se positionnent en tant qu'« acteurs de santé », et non en simples financeurs.**

Priorité Santé Mutualiste s'adresse à 38 millions de mutualistes adhérents, ainsi qu'à leurs ayants-droits et leurs aidants. Le projet est né de la volonté de les soutenir et de les accompagner dans leurs démarches de santé, notamment lorsqu'ils sont confrontés à la maladie – la leur, ou celle d'un proche.

Les services proposés concernent 4 thèmes majeurs de santé publique : cancer, maladies cardio-vasculaires et facteurs de risques, dépendance (tabac, alcool, cannabis...), et autonomie des personnes âgées ou en situation de handicap.

Pour ses promoteurs, en permettant à plusieurs dizaines de millions de mutualistes de bénéficier d'une gamme complète de services innovants – information, prévention, dépistage, aide à l'orientation et accompagnement –, la Mutualité contribue à la modernisation du système de santé français.

L'équipe du centre de contact chargée de répondre aux mutualistes est composée de téléconseillers de formation paramédicale, ainsi que de médecins. Des tabacologues, des diététiciens et des conseillers en économie sociale et familiale participent également à l'accompagnement personnalisé par téléphone.

Ce projet stratégique et innovant nécessite de former tous les conseillers des mutuelles concernées.

Notre Opcva s'enorgueillit de participer au lancement d'une telle initiative. En 2009, son Fonds d'intervention de l'économie sociale et les fonds mutualisés de la branche prendront en charge les coûts pédagogiques des formations suivies par les 900 premiers stagiaires appartenant aux 748 mutuelles versant leur plan de formation à Uniformation. Ils s'approprient les fondements de la démarche grâce à des stages où ils apprendront notamment à utiliser l'écoute active.

A partir de 2010, les actions de formation seront financées par les entreprises concernées.



*Si vous êtes adhérent d'une mutuelle participant à Priorité Santé Mutualiste, vous accéderez aux services proposés en composant le 39 35 (prix d'un appel local à partir d'un poste fixe) du lundi au vendredi de 9h à 19h et en communiquant le code d'accès fourni par votre mutuelle.*

**[www.prioritesantemutualiste](http://www.prioritesantemutualiste)**

---

## Aquitaine : les salariés de l'insertion se forment



**Les structures d'insertion par l'activité économique jouent un rôle essentiel pour les personnes les plus éloignées de l'emploi. Elles veillent à la qualification de leurs salariés permanents afin qu'ils remplissent pleinement leur mission.**

Le secteur compte 200 structures d'insertion par l'activité économie (IAE) en Aquitaine : associations intermédiaires, chantiers et entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, régies de quartier...

Onze d'entre elles, adhérentes à Uniformation, ont entrepris de s'engager dans des parcours de formation destinés à 12 de leurs salariés. Ceux-ci préparent actuellement les titres d'encadrant technique d'activités d'insertion par l'économique et de conseiller en insertion professionnelle. Certains obtiendront rapidement leur certification par la validation des acquis de l'expérience ; pour d'autres, le parcours peut prévoir jusqu'à 450 heures de formation.

La qualification des salariés favorisera également leur mobilité au sein du secteur mais aussi dans l'économie sociale, vers des structures comme les centres d'adaptation à la vie active, les Missions locales, les Foyers et services pour jeunes travailleurs...

Ces parcours ont été financés par le Fonds d'intervention de l'économie sociale (Fies) d'Uniformation, le Conseil régional et la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

### **La plateforme partenariale InfoPro IAE**

En Aquitaine, une plateforme partenariale a été lancée en 2008 par le Garie (Groupement aquitain des réseaux d'insertion par l'activité économique), la Fnars (Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale) et l'Afpa. Son ambition : la professionnalisation du secteur dans la région à travers la qualification des personnels permanents.

Pour en savoir plus sur l'insertion par l'activité économique en Aquitaine :  
**[www.iae-aquitaine.org](http://www.iae-aquitaine.org)**

---

## Insertion et prévention des risques en Dordogne



**Former les salariés, permanents ou en insertion, à la prévention des risques par le biais d'une formation-action ouverte à tous ; optimiser les conditions de travail et le retour à l'emploi : les structures d'insertion par l'activité économique s'engagent.**

Associer tous les acteurs de la structure d'insertion – bénévoles, salariés, encadrants – à une réflexion globale sur la prévention des risques est la caractéristique majeure de la formation-action proposée en Dordogne par le Garie (Groupement aquitain des réseaux de l'insertion par l'activité économique).

Les salariés en insertion sont concernés au plus haut point. Grâce à cette initiative, ils apprennent à identifier, décrypter et analyser les situations dangereuses et les risques qu'ils encourent au quotidien. Ils se réapproprient leur corps, et pensent à le protéger et le ménager. Important, pour des personnes qui souvent, souffrent d'un état de santé précaire, dû à des parcours de vie compliqués.

Cette prise de conscience leur permettra d'appréhender les règles de sécurité, non comme des contraintes imposées par la hiérarchie mais comme des outils. Ensuite, les compétences acquises pourront être valorisées dans un parcours de formation leur permettant d'obtenir le certificat de Sauveteur secouriste du travail. Ce qui pourrait favoriser leur accès ou leur retour à l'emploi.

En 2009, 2 associations de chantier d'insertion, Pays de Beleyme et ALAIJE, et 2 associations intermédiaires, 3S et Aide 24, se sont lancées dans l'expérience\*. L'analyse des situations de travail leur permettra de lister les améliorations à mettre en place, et de se mettre aux normes. C'est d'autant plus important qu'elles doivent rédiger et actualiser tous les ans un document unique de prévention des risques (DUPR). C'est une obligation légale, tout comme le fait qu'un salarié au moins sur vingt soit sauveteur secouriste du travail (SST).

De plus, la participation de tous à la conception, la rédaction et la mise à jour du DUPR contribue au développement d'une dynamique interne dans l'entreprise.

\* Spécialisées dans le jardinage, l'entretien des chemins de randonnée, l'aménagement d'aires de pique-nique, le bâtiment, le mobilier en châtaignier, les services à domicile, l'entretien de locaux professionnels..., elles emploient au total 20 salariés permanents et plus de 400 salariés en insertion (chiffre variable selon les années).

### **La formation-action du Garie en 6 étapes**

#### **Former les salariés en insertion et les permanents, à la santé et à la sécurité au travail**

Connaître et maîtriser le vocabulaire de la prévention. Apprendre à reconnaître, décrire et analyser une situation de travail au regard de la sécurité. Les différences entre risque, danger, événement dangereux, etc. Les procédés de résolution de problèmes.

#### **Former les permanents-référents à la dynamique du travail de groupe**

L'organisation d'une réunion : la logistique, les objectifs, les supports écrits adaptés au niveau de maîtrise des savoirs de base des salariés.

#### **Finalisation du document par les participants de chaque structure**

Vérification et rectification du contenu du DUPR. Définition des besoins supplémentaires en termes de prévention de la santé et des risques au travail.

#### **Accompagnement pour la mise en place des préconisations**

Nouvelle organisation du travail, investissements et financements. Nouvelles compétences à développer. Plan de formation pour les salariés en insertion et les permanents.

#### **Bilan de l'action**

Evaluation du niveau d'avancement et mesure des effets de la formation. Communication sur la plus value sociale, économique, professionnelle et l'amélioration des conditions de travail.

**Cette action est réalisée en partenariat avec la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Dordogne, les employeurs et Uniformation.**

---

## Poitou-Charentes : l'appétit vient en se formant



**L'Association d'aide à l'emploi d'Aigrefeuille en Charente-Maritime a mis en place une action de pré-qualification de 16 salariées travaillant chez des particuliers avec le soutien d'Uniformalion. L'objectif est double : l'acquisition de nouvelles compétences et l'appétence à la formation.**

Les thèmes abordés dans cette action intitulée « Entretien du cadre de vie et du linge » ont permis aux stagiaires de faire le point sur leurs connaissances et d'élargir leur domaine de compétences. Par l'acquisition de nouvelles techniques et méthodes de travail, mises en situation pendant la formation, elles ont développé une meilleure approche de leur environnement professionnel, afin de mieux prendre en charge les tâches qui leur sont confiées.

Le second objectif de la formation a été atteint pour plusieurs salariées qui ont eu envie de se lancer dans de nouvelles formations. Déjà 6 d'entre elles sont dans un processus de formation qualifiante ou professionnalisante : CAP petite enfance, diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale, aide médico-psychologique par la validation des acquis de l'expérience et même projet de création d'une micro entreprise !

### **Zoom sur le stage**

Cette formation d'une durée de 28 heures s'est déroulée sur 2 mois à raison d'une matinée par semaine. Le financement était assuré par le Fies (Fonds d'intervention de l'économie sociale) d'Uniformalion.

**[www.uniformalion.fr/Employeurs](http://www.uniformalion.fr/Employeurs)**

---

## Auvergne : la région mise sur le sport



**Un lieu d'accueil ouvert à tous les acteurs, un site internet pour trouver une formation, s'informer sur les métiers, consulter l'annuaire de la profession... décidément, l'Auvergne mise sur le sport.**

Le premier contrat d'objectifs pour le développement des métiers et de la formation professionnelle dans le sport a été signé cette année par la Région Auvergne, l'Etat, le rectorat, les branches professionnelles, et des Opcas dont Uniformalion.

Dans le droit fil de cet engagement, un guichet unique d'information, ouvert à Clermont-Ferrand, répond à toutes les questions des acteurs du secteur sportif : pratiquants et licenciés, bénévoles et salariés, responsables d'associations et d'entreprises, sportifs de haut niveau... Ses missions : informer sur les métiers, l'emploi et la formation du secteur et en particulier dans la région Auvergne ; aider à l'évolution ou à la reconversion professionnelle.

**[www.formationauvergne.com](http://www.formationauvergne.com)**

---

## Languedoc-Roussillon : 1<sup>ère</sup> charte qualité des organismes de formation



La première charte qualité dont l'objectif est de professionnaliser les organismes de formation, vient d'être signée par le conseil régional du Languedoc-Roussillon et une quinzaine d'organismes paritaires collecteurs agréés. Uniformation est bien sûr l'un des signataires.

L'objectif de cette charte qualité est de permettre à l'ensemble de organismes de formation présents en Languedoc-Roussillon d'améliorer leur offre, quel que soit le public : salariés ou demandeurs d'emploi, artisans, professions libérales... En effet, les partenaires sociaux, les branches professionnelles et les pouvoirs publics souhaitent professionnaliser des organismes qui jouent un rôle important dans le développement des compétences nécessaires aux mutations du marché du travail régional.

Le partenariat rassemble également la Direction régionale à l'emploi et à la formation professionnelle, Pôle Emploi, l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) et le Fongecif.

Le Carif (Centre d'animation, d'accueil et d'information pour la formation) financé par l'Etat et la Région est la cheville ouvrière du projet. Il propose une démarche et des outils concrets.

- Les financeurs de formation ont défini un référentiel selon 4 grands champs qualité : matériel, organisationnel, socio-économique et pédagogique.
- Les organismes de formation sont appelés à s'autodiagnostiquer d'ici fin juillet 2009.
- Le Carif analysera les réponses et leur proposera un programme d'actions de formations et d'accompagnement construit avec des partenaires locaux.
- Puis un consultant extérieur, choisi par l'ensemble des financeurs vérifiera les avancées dans les établissements. Les organismes qui répondront aux critères définis par la charte obtiendront un label valable 3 ans.

**2 500 organismes de formation** sont répertoriés en Languedoc-Roussillon, dont 1 950 ont une activité régulière. Le conseil régional espère en expertiser 300 par an pour un coût total maximal de 150 000 €. Il prendra en charge de 50 à 65 % du budget, le reste étant réparti entre les organismes financeurs de la formation.

[www.cariflr.fr](http://www.cariflr.fr)

---

## Journées portes ouvertes « Spécial petites entreprises »



Hartelli Esmahen et Sarah Villetelle de la délégation Paris-Est avec Norbert Giuliani, éducateur spécialisé à l'association Educ'arts.

**En juin, Paris, Charleville, Reims, Troyes et Chaumont ont vécu à l'heure de la formation professionnelle.**

Les visiteurs, responsables et salariés des entreprises adhérentes, ont rencontré l'équipe de conseillers et d'assistants de notre Opc.

Ils étaient accueillis individuellement et sans rendez-vous : l'occasion de s'informer et de demander conseil sur le choix d'un dispositif de formation professionnelle. Des accords de principe sur le financement d'une formation ont également été donnés.

Ces journées étaient également ouvertes aux responsables et salariés d'entreprises de l'économie sociale et solidaire qui ne sont pas encore adhérentes à Uniformation.

L'équipe d'Uniformation remercie les entreprises adhérentes qui ont mis des locaux à leur disposition : la Ligue de l'enseignement à Charleville, l'AMAJ à Reims et l'Adapah à Chaumont. A Troyes, la journée Portes ouvertes s'est tenue à la Maison des Associations, et à Paris, au siège national de notre Opc.



Fanny Largenton et Sandra Samoura Pauc

**Sandra Samoura Pauc, consultante-formatrice à Una Formation était l'une des premières arrivées aux journées Portes ouvertes de Paris. Propos recueillis.**

« L'Union nationale d'aide à domicile (Una) vient de créer sa filiale formation, qui emploie 6 salariés. Nous n'avons pas encore décidé qui s'occupera du plan de formation. Comme je connais bien les dispositifs, j'ai été « désignée » par mes collègues pour venir à cette journée Portes Ouvertes. J'ai fait la connaissance de Fanny Largenton, notre conseillère en formation, qui m'a renseignée sur les fonds mutualisés, les modalités d'inscription aux stages... J'ai obtenu toutes les réponses à nos questions. »

---

## VAE : les bénéficiaires la recommandent !



**Les salariés des entreprises adhérentes sont de plus en plus nombreux à s'inscrire dans une démarche de Validation des acquis de l'expérience. Avec 2 109 bénéficiaires en 2003 et près de 3 000 en 2008, Uniformation enregistre une progression de 42% en 5 ans.**

La première enquête menée fin 2005, trois ans après la naissance du dispositif a permis de définir le profil des demandeurs, mesurer l'obtention des certifications, ou diplômes validés, et l'impact de la démarche en terme d'emploi et de projet professionnel.

L'enquête 2008 a été lancée dans le droit fil de la précédente. Elle s'est appuyée sur l'étude quantitative des dossiers accordés par Uniformation en 2006, 2007 et 2008 et les informations qualitatives recueillies auprès des 2 059 bénéficiaires de congés VAE- CDI et CDD. Le taux de retour des questionnaires est de 48.5%.

Malgré la lourdeur de la constitution du dossier et l'investissement en travail personnel, le bilan est très positif : les bénéficiaires sont 91 % à mener à terme leur congé VAE ; 62,1% obtiennent la totalité de la certification visée et 28,3% une partie.

Le profil type du bénéficiaire à Uniformation est une femme (81%) de faible qualification (54%) d'une moyenne d'âge de 41 ans, visant une certification de niveau V (42%) et de niveau III (31%).

Les salariés sont très satisfaits de ce dispositif qui les valorisent et leur permet de faire reconnaître leurs expériences professionnelles, sans devoir suivre une formation longue. Ils évoquent « l'utilité » d'un tel dispositif pour mener à bien leur projet professionnel. 91.5 % d'entre eux sont d'ailleurs prêts à recommander la VAE.

La validation n'engendre pas nécessairement une mobilité interne ou externe. En revanche, une augmentation salariale ou une prime est observable pour 25 % et une promotion interne pour 9%. Ce qui prime, au niveau personnel est la valorisation de soi.

### Ils témoignent - Extraits des questionnaires

« Je rêvais d'avoir le Bac avant de partir en retraite. » - « Je voulais me rassurer sur ma valeur professionnelle. » - « Je souhaitais prouver mes compétences professionnelles à mon entourage. »  
« J'ai approfondi et validé de nouvelles compétences. » - « Excellente mesure pour valider un diplôme et préparer son avenir professionnel. » - « La VAE est un moyen d'évoluer pour ceux qui n'ont pas pu faire des études. » - « Cela m'a permis d'aimer encore plus mon métier et de le prendre autrement. »



### Des candidats inégalement soutenus dans leur démarche VAE Un document du Cereq

« Tous les individus ne sont pas logés à la même enseigne quand ils engagent une démarche de VAE. Au niveau V, 70 % des candidats cherchent à valider une certification du champ sanitaire et social. Les employeurs associatifs de ce secteur sont parmi ceux qui offrent le contexte le plus favorable au bon déroulement de la démarche, grâce à une politique active de branche. Soutien de l'employeur, prise en charge de la prestation d'accompagnement, et éventuellement d'une formation, l'alchimie de la réussite est complexe. Éviter les abandons et simplifier la procédure restent des enjeux primordiaux. » *Bref*, n°263, avril 2009. Chantal Labuyère, Nathalie Quintero, avec la collaboration d'Anne Delanœ.

---

## Contrat de professionnalisation : efficacité prouvée !



**Un fort taux de réussite aux examens, une insertion professionnelle réussie pour la grande majorité des salariés engagés dans un contrat de professionnalisation : l'alternance entre emploi et formation fait ses preuves.**

Pour la troisième année consécutive Unifformation a mené une étude\* qualitative sur les contrats de professionnalisation. Comme les années précédentes, le bilan est très positif. Le dispositif continue de

jouir d'une bonne image auprès des employeurs comme des salariés. Le taux de retour record du questionnaire (73%) en est l'une des preuves.

Le double objectif d'insertion professionnelle et d'acquisition d'une qualification reconnue est rempli. Le taux de réussite aux examens est de 77%, alors que 86 % des formations préparent à un diplôme ou à un titre homologué.

Quant à l'insertion, elle est remarquable : 68% des bénéficiaires sont en activité après la fin du contrat de professionnalisation (dont 43% en CDI et 25% en CDD). A noter que 90% occupent un emploi dans l'économie sociale. Ils sont 7% à poursuivre des études ou s'être lancés dans la création d'entreprise... 25% sont à la recherche d'un emploi.

L'étude confirme que la professionnalisation et la prise en main d'un métier sont les principales raisons motivant les salariés et les employeurs qui recourent à ce contrat. L'exonération des charges est décisive pour certains employeurs qui soulignent que sa disparition serait un motif pour renoncer à ce dispositif.

Enfin, l'enquête montre qu'Unifformation, s'affirme dans son rôle d'informateur privilégié pour 1/3 des employeurs.

### **Et les adultes ?**

L'utilisation du dispositif par les adultes de plus de 26 ans reste limitée (25%) comme c'était déjà le cas pour le contrat de qualification adultes. Il faut cependant noter que comparé à 2007, les adultes ont un meilleur taux de réussite aux examens (84% contre 79%) et un meilleur taux d'embauche dans l'entreprise qui les avait engagés en contrat de professionnalisation (68% contre 64%).

\* L'étude a concerné tous les contrats de professionnalisation financés par Unifformation et terminés dans l'année 2008. 1 688 questionnaires ont été envoyés aux salariés et autant aux employeurs, avec un taux de réponse de 73 %.

*Lire page 5 notre article sur les aides à l'embauche des jeunes en contrats de professionnalisation.*

---

## Se former : l'environnement professionnel est décisif



Les études se suivent et les résultats se ressemblent. Selon l'Insee, moins d'un salarié sur deux (44%) aurait suivi une, ou plusieurs formations en 2006. Et pour faire partie des heureux élus, mieux vaut être cadre, travailler dans une grande entreprise, de préférence du secteur public, et connaître ses droits...

L'**étude** publiée par l'Insee en mai dernier le confirme : plus l'entreprise est grande, plus les salariés accèdent à la formation continue. Ainsi 53% des salariés des entreprises de plus de 1 000 salariés en bénéficient, pour 29% seulement de ceux qui travaillent dans les TPE de moins de dix salariés. Pour les catégories socioprofessionnelles, on passe du simple au double avec six cadres contre trois ouvriers sur dix.

Près d'un quart des salariés déclare avoir eu un besoin ou un souhait de formation non satisfait dans les douze derniers mois. Et comme l'appétit vient en mangeant « ce sont ceux qui ont suivi le plus de formations qui déclarent en avoir le plus manqué ».

Quant aux motifs de se former, ils tournent autour de l'efficacité au travail pour 77% des salariés et 85 % des indépendants. Six formations sur dix suivies pour des motifs professionnels le sont à l'initiative de l'employeur et 22 % des salariés déclarent qu'ils n'auraient pas pu se soustraire à cette demande. L'obtention d'un diplôme ou d'une certification ne représentent que 1% des formations organisées par l'employeur.

Seuls 5 % des salariés souhaitent obtenir un autre emploi grâce à la formation. Les « motifs extra-professionnels », tel que le développement personnel, ne sont évoqués que par 7 % des actifs.

Plus d'une formation sur cinq est suivie, en partie ou en totalité, en dehors du temps de travail : il s'agit notamment de celles visant l'acquisition de nouvelles compétences, l'obtention d'un diplôme ou d'un autre emploi.

Enfin, les salariés sont loin d'être bien informés sur leurs droits individuels : 41% des personnes interrogées ont entendu parler du congé individuel de formation (CIF), 39% connaissent la validation des acquis de l'expérience (VAE), et 33% le droit individuel de formation (DIF). Beaucoup moins que ceux qui ont accédé à une formation l'année précédant l'enquête : 56% pour le CIF, 55% pour la VAE et 47% pour le DIF.

### **Uniformation, partenaire des petites entreprises**

En 2008, Uniformation a fait porter ses efforts sur les entreprises de moins de 10 salariés. Les dépenses de formation ont augmenté de 60% et le nombre des stagiaires de 38%.

[www.insee.fr](http://www.insee.fr)

---

## Loi sur la formation : l'Usgeres se lance dans le lobbying

**Avant l'examen du projet de loi sur la formation professionnelle par les députés, l'Usgeres a entamé des démarches pour faire évoluer le texte dans le sens du positionnement des employeurs de l'économie sociale.**

Cinq mois après la signature par les partenaires sociaux de l'Accord national interprofessionnel (ANI) sur la formation professionnelle, les parlementaires vont s'attaquer à la transposition du texte dans la loi.

L'Usgeres a obtenu de rencontrer des acteurs centraux du dossier. Le 5 mai, ce fut Jean-Paul Anciaux, député chargé par le président de la République de rédiger le projet de loi. Gérard Cherpion, rapporteur pour la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, a reçu les représentants de l'Union le 18 mai. Des courriers ont été envoyés aux rapporteurs des groupes UMP, Nouveau centre et PS.

L'objectif de ces rencontres est de proposer un certain nombre d'amendements au projet de loi, sur les points suivants :

- la présence des employeurs du « hors champ » dans le pilotage des instances prévues par la loi ;
- l'affectation des contributions des Opca pour la formation professionnelle des très petites entreprises (moins de 10 salariés) ;
- les dispositions dérogatoires pour les Opca dont le seuil de collecte est inférieur à 100 millions d'euros.

On se souvient que l'Usgeres a engagé une démarche d'«adhésion en totalité» à l'ANI formation, signé par les organisations patronales et syndicales représentatives le 7 janvier 2009. Cette demande vise en particulier à devenir partie prenante du futur FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, financé notamment par un prélèvement sur la contribution à la formation professionnelle de tous les employeurs, ceux du « hors champ » compris.

Au-delà des résultats immédiats d'une telle action, « l'Usgeres souhaite, à travers cette campagne de lobbying, mieux faire connaître les employeurs de l'économie sociale aux parlementaires français et les ancrer dans le paysage institutionnel national. »

[www.usgeres.fr](http://www.usgeres.fr)

### **La question de la représentativité patronale perturbe l'écosystème de la formation professionnelle**

*Une chronique de Jean-Marie Luttringer et Jean-Pierre Willems publiée le 8 juin 2009 par l'AEF ;*

D'après les deux juristes « contrairement à une opinion répandue, la représentativité du Medef, de la CGPME et de l'Upa, au niveau national interprofessionnel, n'a rien de naturel. Elle doit être démontrée comme la Cour de cassation et le Conseil d'État ont eu l'occasion de le rappeler. Elle n'a rien d'exclusif non plus, d'autres organisations pouvant faire la démonstration de leur représentativité. »

---

## Discrimination : pour la Halde rien n'est réglé



**La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) assure une mission d'écoute et de conseil envers ceux qui se considèrent discriminés. Son rapport 2008 montre que son activité a augmenté de 25% en un an.**

Avec 1,2 millions de visites sur son site et 21 000 appels téléphoniques en 2008, le « succès » de la Haute autorité n'est pas à démontrer. Les réclamations reçues (7 788) ont augmenté de 25 % en un an. La moitié, liée à l'emploi, concernait le déroulement de carrière (38%) et le recrutement (12%). L'autre moitié avait trait à l'origine (29%), et enfin au handicap et à la santé (21%).

Au bilan 2008 de la Haute autorité, figurent 68 interventions en justice, 17 transactions pénales et 42 médiations. 299 recommandations ont été adressées au gouvernement, aux collectivités locales et aux entreprises. Par exemple, la Halde a obtenu la suppression de limites d'âge pour le recrutement des personnels dans la fonction publique hospitalière et dans des entreprises comme EDF et GDF ; citons également l'accueil des enfants allergiques dans les cantines scolaires par un nombre croissant de mairies.

Les succès remportés peuvent être « sonnants et trébuchants » : ainsi les 200 784 €, de dommages et intérêts accordés par la Cour d'appel à une salariée licenciée en raison de sa grossesse et les 56 0000 € lors d'une médiation pour discrimination dans l'emploi en raison de l'orientation sexuelle.

L'éducation et la formation représentent 5% des réclamations. L'âge est parfois une raison invoquée pour refuser l'accès à un stage. Un institut de formation n'a pas accepté d'inscrire un commercial au chômage, âgé de 50 ans. Motif ? Compte tenu des exigences des laboratoires, seuls les candidats âgés de 35 ans maximum seraient admis à cette formation de délégué pharmaceutique. La transaction pénale homologuée a fixé une amende de 1 000 euros et une indemnisation de 700 euros.

Autre affaire : une banque recrutant en contrat de professionnalisation. La réclamante alléguait que sa candidature spontanée avait été rejetée en raison de son âge (26 ans). Le contrat de professionnalisation « est ouvert aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans », a rappelé la Halde.

**Le numéro d'appel de la Halde : 08 1000 5000**  
**[www.halde.fr](http://www.halde.fr)**

---

## Emploi des seniors : l'obligation de négocier



**Dès 2010, les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés), devront prévoir un accord, ou plan d'action, afin de maintenir l'emploi des « seniors » d'au moins 55 ans ou d'organiser le recrutement de ceux âgés d'au moins 50 ans.**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe ou un plan d'action sur l'emploi des seniors se verront infliger une pénalité. Très attendus, les décrets fixant les modalités d'application de cette obligation, instituée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 sont enfin publiés. La pénalité, fixée à 1% des rémunérations ou gains versés aux salariés, sera due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action sur l'emploi des seniors.

### **Accords ou plans d'action**

L'accord d'entreprise ou de groupe (ou le plan d'action) doit comporter un objectif chiffré. Il doit également prévoir des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur au moins trois des six domaines d'action suivants :

- le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité ;
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite ;
- la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat.

Pour chaque domaine d'action retenu, l'accord ou le plan doivent fixer des objectifs chiffrés, dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs. Par ailleurs, le plan d'action doit prévoir les modalités d'une communication annuelle de ces indicateurs et de leur évolution au CE ou à défaut, aux délégués du personnel.

### **Accord de branche étendu**

Les entreprises entre 50 et moins de 300 salariés non couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe ou un plan d'action sur l'emploi des seniors seront dispensées de payer la pénalité si elles sont couvertes par un accord de branche étendu portant sur ce thème.

Les indicateurs et leur évolution doivent figurer dans le rapport annuel de branche. Celui-ci fait l'objet, au même moment que son dépôt, d'une demande d'avis auprès du ministère de l'emploi.

[www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

---

## Stress au travail : danger



**Un niveau élevé d'absentéisme ou de rotation du personnel, des démissions, des conflits personnels fréquents ou des plaintes répétées, un nombre inquiétant d'accidents du travail... Autant de signes révélateurs de stress au travail.**

Les dispositions de l'accord national interprofessionnel (Ani) du 2 juillet 2008 sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, par un arrêté d'extension publié au JO du mercredi 6 mai 2009.

Cet accord est la transposition dans le droit français de l'accord-cadre européen de 2004. Plusieurs éléments ont été ajoutés au texte initial, notamment sur la définition du stress ou encore le rôle de l'organisation du travail. La prévention, l'information et la formation de tous les acteurs de l'entreprise sont préconisées afin de « concourir à la préservation de la santé des travailleurs ».

Les partenaires sociaux franchiront une nouvelle étape en engageant la négociation dans les mois à venir sur le harcèlement et la violence au travail, deux autres importants facteurs de stress.

---

## Nominations

**Alain Cordesse** est réélu à la présidence de l'**Usgeres** (Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale). **Hugues Vidor** (A domicile Fédération nationale) en est le vice-président chargé du dialogue social, **Alain Favier** (CNEA), le vice-président chargé de la régionalisation, **Michel Gate** (CGScop) le trésorier, et **Alain Hernandez** (Ugem) le secrétaire général.

**Jean Michel Leroy** est le nouveau directeur général du **Cned** (Centre national d'enseignement à distance).

**Gérard Andreck**, président de la Macif et du Gema, est le nouveau président du **Ceges** (Conseil des entreprises, des employeurs et des groupements de l'économie sociale).

---

## Agenda

**Les 24 et 25 septembre 2009**

**Salon Autonomic Mieux vivre Grand Ouest** – Rennes, Parc Expo.

**Le 13 octobre 2009**

**1<sup>ère</sup> Convention des emplois et des formations de l'économie sociale en Champagne-Ardenne** organisée par la Cresca (Chambre régionale de l'économie sociale en Champagne-Ardenne) – Reims, Centre des congrès.

[www.cresca.fr](http://www.cresca.fr)

---

## Documents

« **Innovier pour un monde plus solidaire : de nouveaux territoires pour la Mutualité française** » rapport présenté au 39<sup>ème</sup> congrès de la Mutualité française qui s'est tenu à Bordeaux du 4 au 6 juin 2009.

[www.focusinfo.eu](http://www.focusinfo.eu)

« **Se former en cours de vie active : l'environnement professionnel est décisif** »

Insee Première n°1234 – mai 2009.

[www.insee.fr](http://www.insee.fr)

« **Le contrat de professionnalisation en 2008 : la croissance des entrées ralentit** »

Premières informations premières synthèses de la Dares n°20.1 - mai 2009.

[www.travail-solidarite.gouv.fr](http://www.travail-solidarite.gouv.fr)

---

## En bref

Le Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale (Synofdes) adhère désormais à l'Usgeres (Union de syndicats et de groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale). Le Synofdes regroupe 55 employeurs associatifs et coopératifs du secteur de la formation professionnelle. Il est présidé par Gérard Brédy.

---

## Mentions légales

Vous recevez cette lettre d'information parce que votre entreprise est adhérente à Uniformation, ou que vous figurez sur nos fichiers en tant qu'abonné, partenaire ou prestataire...

Conformément à la loi « Informatique et liberté » vous disposez d'un droit d'accès aux informations vous concernant et pouvez demander leur modification. Pour ce faire, il vous suffit de nous contacter.

### **Uni information est l'infolettre d'Uniformation, l'Opcas de l'économie sociale.**

43, Bd Diderot BP 80057 75560 Paris cedex 12

Courriel: [infocom@uniformation.fr](mailto:infocom@uniformation.fr)

Directeur de la publication : Robert Baron, président

Rédaction, création graphique et réalisation : Département communication

Ils ont collaboré à ce numéro : Aline Bomba, Catherine Brochon-Burguière, Mylène Couturier, Michèle Delcourt, Véronique Gault, Christian Gravaud, Etienne Le Campion, Marie Loiselet, Gille Millet, Laurent Muscat, Olivier Picque, François Pradel, Martine Rebière, Lucie Tual, Frédéric Zubrzycki.

Iconographie : Laura Petersen. Photos : iStockphoto et Uniformation.