



## Diversité : un grand chantier pour 2010

Les thèmes de la diversité s'est imposé pour ce dernier numéro de l'année. Ethnie ou race, religion, convictions, âge, sexe, handicap ou orientation sexuelle : au-delà du respect des principes énoncés dans la loi, favoriser la diversité est un facteur de progrès humain et social. Les administrateurs d'Unifformation le savent bien, qui donnent le *la* de ce **grand chantier** de 2010. Vous retrouverez dans la rubrique **Ressources humaines** tout ce qu'il faut savoir sur l'égalité hommes-femmes, la « gestion » des seniors et le contrat de professionnalisation pour les handicapés. Sans oublier le bien nommé **Passport diversité** de la région Centre. Bonne lecture et bonne année à tous !

### Loi sur la formation : votée, bientôt appliquée !

Portabilité du DIF, CIF hors temps de travail, simplification du plan de formation, nouveaux bénéficiaires du contrat de professionnalisation... la loi du 24 novembre 2009 revisite les droits et réorganise la gestion des fonds.

>>> *Les principaux changements...*

### Un Salon, pour des emplois responsables

Plus de 10 000 visiteurs, 75 acteurs de l'économie sociale et solidaire réunis : le Salon de l'emploi responsable des 9 et 10 décembre derniers a fait le plein. A la mesure de l'engouement d'un public en quête de sens.

>>> *Visite guidée*

### Professionnalisation : les nouveaux critères 2010

Les critères de prise en charge des dispositifs de la professionnalisation changent. Ils s'adaptent pour faire face aux demandes, en forte hausse, et pour obtenir des cofinancements externes. Indispensable pour répondre aux attentes des adhérents et des salariés.

>>> *Précisions...*

### Unifformation retrouve ses adhérents

Unifformation est l'Opcva des entreprises de l'économie sociale et solidaire. Une opération de « retrouvailles » avec des adhérents dont nous n'avions plus de nouvelles est lancée depuis le 1er décembre. Résultats encourageants.

>>> *Explications...*

**Calendrier de l'employeur. 31 janvier 2010** Après cette date, les demandes de règlement ne pourront pas être prises en compte par Unifformation sur les fonds 2009. Adressez-nous sans attendre vos dossiers, accompagnés des pièces justificatives. Pour plus de rapidité, nous vous conseillons de les saisir en ligne sur votre **espace adhérent**.

## Les + d'Unifformation

Nouveau : le **simulateur DIF** vous permet en quelques clics de connaître le nombre d'heures acquises par un salarié au titre du dispositif.

A retrouver également sur le site d'Unifformation, les assistants d'orientation guidant **salariés, employeurs** et **prestataires** dans leur recherche d'informations ou de financements.

## Le chiffre du mois : 4 000

C'est le nombre de messages postés par les visiteurs du portail d'Unifformation en 2009. Notre webmestre y répond directement ou les réoriente vers nos équipes régionales dans 80% des cas. N'hésitez pas à **nous écrire**, nous vous répondrons !

< [Se désabonner](#) >

< [Contact](#) >

< [Mentions légales](#) >

n° 8 Décembre 2009



Tous nos vœux pour 2010, sous le signe de la différence !

### >>> Actualité des branches

#### Aide à domicile

- Former 90 000 salariés en 3 ans.
- Adessa et A Domicile fusionnent.

### Animation, Golf, Tourisme

- Les **catalogues** de formation 2010 arrivent !

### Mutualité

- Un accord pour sécuriser les parcours.

### >>> Actualité des régions

#### Centre

Un « **passport** » pour la diversité.

#### Haute Normandie

Lutte contre l'illettrisme : se mettre à la place de l'autre

#### Saône-et-Loire

Un **Geig** pour aller plus loin.

### >>> Ressources humaine

- **Egalité** hommes-femmes.
- Gestion des **seniors**.
- **Handicap** et contrats de professionnalisation.
- Le dispositif « **Zéro charges** » prolongé.

### >>> Economie sociale en mouvements

- Un **salon**, pour des projets responsables.
- Un **atlas** et un panorama de l'économie sociale !
- **Sondage** Les associations face à la crise.

### >>> Voir, savoir, lire

Agenda, Nominations, Documents.

---

## Diversité : un grand chantier pour 2010



**Ethnie ou race, religion, convictions, âge, sexe, handicap ou orientation sexuelle : au-delà du respect des principes énoncés dans la loi, favoriser la diversité est un facteur de progrès humain et social. Les administrateurs d'Uniformation donnent le *la* pour 2010.**

Parmi les 18 critères énoncés dans la loi relative à lutte contre les discriminations, 3 s'inscrivent dans des obligations d'action réglementées : le handicap, la gestion des âges et l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Nous vous indiquons dans notre [rubrique](#) « Ressources humaines », comment vous y conformer.

Les administrateurs d'Uniformation ont décidé d'aller plus loin. Grâce à l'enveloppe qu'ils viennent de voter dans le cadre du Fonds d'intervention de l'économie sociale (Fies) et aux partenariats en cours, des formations seront proposées aux entreprises adhérentes dès 2010.

D'une ou deux journées, elles sont destinées aux managers, responsables d'encadrement et personnes relais. En voici quelques thèmes :

- élaboration d'un plan d'action sur la diversité dans l'entreprise,
- management interculturel et intergénérationnel,
- conduite d'entretien de mi-carrière,
- formation au tutorat, pour les seniors,
- formation d'un référent « diversité » ou « handicap » de l'entreprise, etc.

Nous vous informerons sur l'évolution de ce grand chantier tout au long de l'année 2010.

### **Pour en savoir plus**

**Consultez votre délégation régionale d'Uniformation : Tél. 0 820 205 206**

**Et bientôt sur [www.uniformation.fr](http://www.uniformation.fr)**

La page d'accueil du site est en cours de refonte. Vous retrouverez des informations sur tous ces thèmes en page d'accueil, à la rubrique intitulée « Enjeux RH ».

### **Uniformation participe à l'expérimentation du CV anonyme**

Lancée début novembre par le commissariat à la diversité et à l'égalité des chances, ce test qui se déroulera jusqu'au printemps 2010, concerne une centaine d'entreprises sur 7 départements, ainsi que Pôle emploi et une quinzaine de cabinets de recrutement.

**Liens utiles :** [www.halde.fr](http://www.halde.fr) [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr) [www.anact.fr](http://www.anact.fr)  
[www.lacsé.fr](http://www.lacsé.fr) et aussi les Synthèses d'actualité du SDFE (<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/navigation-bloc-1/actions-communication-publications/syntheses-actualite-du-sdfe.html>)  
(Service des droits des femmes et de l'égalité des chances).

---

## Loi sur la formation : votée, bientôt appliquée !



Portabilité du DIF, CIF hors temps de travail, simplification du plan de formation, nouveaux bénéficiaires du contrat de pro... la loi du 24 novembre 2009 revisite les droits et réorganise la gestion des fonds. Que faut-il en retenir en gardant à l'esprit que 35 décrets d'application sont encore attendus, et que les négociations de branches n'ont pas débuté ?

### Un droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelle

Chacun, demandeur d'emploi comme salarié, doit pouvoir :

- acquérir et actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle ;
- progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ;
- faire valider les acquis de son expérience, qu'elle soit professionnelle, associative ou syndicale.

### Les objectifs de la loi

- sécuriser les parcours professionnels, en facilitant la formation des demandeurs d'emploi et des salariés les moins qualifiés ;
- élargir l'accès à la formation et réorienter les moyens vers les publics prioritaires comme les chômeurs, les précaires, les salariés peu qualifiés ou travaillant dans les PME.

### Un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

L'objectif de ce fonds est de former chaque année davantage de salariés peu qualifiés issus notamment de PME mais aussi - et c'est une première - de demandeurs d'emploi. Il sera alimenté notamment par 13% (en 2010) des contributions légales des entreprises, au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du CIF.

### La contribution des entreprises à la formation professionnelle

Les taux des contributions ne changent pas mais dès 2009, 13% des sommes collectées par les Opcas au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du CIF sera reversé au FPSPP (lire ci-dessus).

### La mutualisation des fonds au sein des Opcas

Elle est modifiée par la création d'une nouvelle catégorie d'adhérents : les 10 à 49 salariés. L'Opcas peut affecter les versements des entreprises de 50 salariés et plus au financement des plans de formation des employeurs de moins de 50 salariés. L'inverse n'est pas possible. C'est le principe de la fongibilité asymétrique.

### Le plan de formation

Il est simplifié et comprendra 2 catégories d'actions au lieu de 3 :

- Actions d'adaptation au poste de travail, à l'évolution et au maintien dans l'emploi (sur le temps de travail) ;
- Actions liées au développement des compétences (en dehors du temps de travail, elles donnent droit à une allocation de formation équivalente à 50 % de la rémunération nette).

### Le bilan d'étape professionnel

Chaque salarié ayant 2 ans d'ancienneté peut bénéficier à sa demande, d'un bilan d'étape professionnel. L'occasion de réaliser avec son responsable un diagnostic sur ses

capacités professionnelles et d'identifier ses besoins de formation. Le bilan peut être renouvelé tous les 5 ans.

#### **L'entretien de milieu de carrière**

Dans les entreprises et groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, chaque salarié doit bénéficier, dans l'année qui suit son 45<sup>e</sup> anniversaire, d'un entretien professionnel au cours duquel il sera informé de ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

#### **Le congé individuel de formation (CIF) hors temps de travail**

Pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise. Le but de cette mesure est d'accroître le nombre de bénéficiaires, la rémunération des stagiaires étant la principale source de coût d'un CIF.

#### **La portabilité du droit individuel à la formation (Dif)**

Les droits acquis par un salarié dans l'entreprise qu'il quitte sont préservés. Deux scénarios sont possibles après la rupture du contrat de travail (sauf en cas d'un licenciement pour faute lourde) pour mobiliser les droits au DIF :

- pendant la période d'indemnisation chômage pour suivre une formation, un bilan de compétences ou une VAE, en accord avec Pôle emploi ;
- dans les 2 ans suivant l'embauche dans la nouvelle entreprise et avec l'accord du nouvel employeur.

L'Opca de l'ancien employeur, ou du nouveau, financera la formation.

#### **Le contrat de professionnalisation**

Ayant fait ses preuves en matière d'insertion, il s'ouvre aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et aux adultes handicapés (AAH).

Pour ces personnes (quel que soit leur âge), et pour les jeunes de 16 à 25 ans (non titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel), la durée de l'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois.

En cas de rupture du contrat pour cause de licenciement économique ou de redressement judiciaire de l'entreprise, les Opca continueront à prendre en charge la formation.

#### **Tuteurs de jeunes de moins de 26 ans**

À titre expérimental (à compter de la publication de la loi et jusqu'au 31 décembre 2011), une part des rémunérations et les éventuels compléments de salaire versés aux salariés assurant le tutorat de jeunes (embauchés depuis moins de six mois ou stagiaires dans l'entreprise), seront imputables sur le plan de formation de l'entreprise.

#### **La préparation opérationnelle à l'emploi**

D'une durée de 400 h, la formation est mise en œuvre par Pôle emploi. Elle doit permettre à un demandeur d'emploi d'acquérir les compétences professionnelles nécessaires à son embauche dans une entreprise identifiée.

#### **Le rôle des branches professionnelles**

Une négociation triennale de branche portera sur la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, la portabilité du DIF, la VAE, l'accès aux certifications, la mise en œuvre du passeport orientation et formation, le développement du tutorat, etc.

#### **Le passeport orientation et formation**

Destiné à favoriser la mobilité, il retrace les principaux points du parcours professionnel, identifie les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles, acquises. Le contenu du passeport est placé sous l'unique responsabilité du salarié, et il reste sa propriété.

### Quid des Opca en général et d'Uniformation en particulier ?

Sur la centaine d'organismes paritaires collecteurs agréés existant aujourd'hui, il en restera une vingtaine dans deux ans. Figurant au septième rang, et avec plus de 170 millions de collecte, Uniformation devrait passer allègrement le seuil minimum exigé de 100 millions (15 millions actuellement) au titre du plan de formation et de la professionnalisation. D'autres critères seront examinés - gestion paritaire, transparence des comptes, capacité à offrir des services de proximité aux petites et moyennes entreprises. La loi prévoit également une évaluation tous les 3 ans des politiques des Opca.

### Petit historique de la réforme

**7 janvier 2009** Les partenaires sociaux signent à l'unanimité l'Accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle. **29 avril** Le gouvernement dépose son projet de loi. **21 juillet et 23 septembre** L'Assemblée nationale puis le Sénat adoptent le texte après l'avoir fortement amendé. Le nombre d'articles est passé de 21 à 62. **6 octobre** Passage du projet de loi en commission mixte paritaire (CMP), composée de 7 sénateurs et de 7 députés. **14 octobre** Après de nombreux arbitrages, le texte proposé par la CMP est adopté par les 2 chambres. **25 novembre** Parution au Journal officiel de la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

**1<sup>er</sup> janvier 2010** Application de la loi après un important travail réglementaire : 35 décrets sont attendus. Les partenaires sociaux négocieront des accords sur 8 articles : Dif, bilan d'étape professionnel, création du FPSPP, VAE, contrats de professionnalisation, Certificat de qualification professionnel pour les apprentis, agrément des Opca, etc.

---

## Un Salon, pour des emplois responsables



**ESS SALON DE L'EMPLOI RESPONSABLE**

**PARIS - LES 09 & 10 DECEMBRE 2009**

Plus de 10 000 visiteurs, 75 acteurs de l'économie sociale et solidaire réunis : le Salon de l'emploi responsable des 9 et 10 décembre derniers a fait le plein. A la mesure de l'engouement d'un public en quête de sens. Visite guidée.

Le contexte économique et social amène de nombreux salariés à remettre leur carrière professionnelle en perspective. Jeunes ou moins jeunes, diplômés ou non, beaucoup se disent déçus par le secteur marchand. Un récent sondage indiquait que 30% des salariés seraient aujourd'hui prêts à sacrifier une part importante de leur salaire pour rejoindre une entreprise qui réponde à leur quête de sens.

C'est dans ce climat que 75 acteurs de l'économie sociale et solidaire ont souhaité leur offrir un tremplin vers l'emploi, à l'Espace Champerret.

Pendant 2 jours, des milliers de visiteurs se sont renseignés sur le secteur et ont pu laisser leur CV aux entreprises présentes. Comme on pouvait l'imaginer, celles de l'environnement ont remporté, comme on pouvait l'imaginer, un vif succès. Quant aux exposants, en se rencontrant, ils ont affiné leurs partenariats, et créé des passerelles qui faciliteront le montage de projets innovants.

Dans l'espace Ressources, organisé par l'**Atelier** ([www.atelier-idf.org](http://www.atelier-idf.org)) du conseil régional d'Ile de France, 6 conseillers d'Unifomation\* et des représentants d'une dizaine d'organisations, ont orienté et conseillé les visiteurs. Porteurs de projets ou demandeurs d'emploi, tous ont pu apprécier le professionnalisme et la disponibilité de ces « guides » de l'économie sociale.

La conférence-débat, organisée par l'**Usgeres** ([www.usgeres.fr](http://www.usgeres.fr)), **Chorum** ([www.chorum.fr](http://www.chorum.fr)) et Unifomation sur le thème « Intégrer la prévention des risques professionnels dans une stratégie de GRH », a réuni une assistance passionnée par un sujet en pleine actualité. Rappelons que l'économie sociale emploie plus de 2,1 millions de salariés, soit près de 1 sur 10 en France.

Les questions n'ont pas manqué : TMS (troubles musculo squelettiques), risques psycho-sociaux, horaires atypiques, notion de collectif de travail, conflits de valeurs, précarité des contrats saisonniers, contact avec un public fragile, place des bénévoles dans les associations... Sans oublier la croissance de dépenses de santé, l'absentéisme, la pénibilité au travail pour les seniors.

Les témoignages de terrain ont fait écho aux interventions des experts. De toute évidence, les préoccupations sont communes aux salariés et aux employeurs. Autre constat, la question des risques professionnels est identique, que l'on travaille dans l'économie sociale ou le secteur marchand.

Bilan positif donc pour cette 4<sup>ème</sup> édition. Une opération qui ne manquera pas de rassembler encore plus d'acteurs en 2010, en attendant la toute prochaine « version » régionale, à Lyon les 22 et 23 janvier.

**Le Salon de l'emploi responsable** est organisé par le **CJDES** ([www.cjdes.org](http://www.cjdes.org)) (Centre des jeunes dirigeants de l'économie sociale), l'**AFIJ** ([www.afij.org](http://www.afij.org)) (Adresse emploi des jeunes diplômés) et le Groupe SOS ([www.groupe-sos.org](http://www.groupe-sos.org))

**Partenariat Usgeres-Pôle emploi** ([www.usgeres.fr](http://www.usgeres.fr))

L'Usgeres et Pôle emploi ont signé un partenariat le 9 décembre dernier visant à puiser dans le « vivier d'emplois » de l'économie sociale, « renforcer l'attractivité de ses métiers » et « accompagner les employeurs dans leur démarche de recrutement.

*\* Isabelle Boyer-Chammard, Isabelle Arthuis, Hervé Chaumeron, Rabbah Ouidir, Sarah Villetelle, Dominique Schütz, représentaient Uniformation dans l'espace ressources.*

---

## Professionnalisation : les nouveaux critères 2010

**En 2010, les critères de prise en charge des dispositifs de la professionnalisation changent. Ils s'adaptent pour faire face aux demandes, en forte hausse, et pour obtenir des cofinancements externes. Indispensable pour répondre aux attentes des adhérents et des salariés.**

- Contrat de professionnalisation : prise en charge des frais pédagogiques pour un montant de 9,15 € par heure de formation.
- Période de professionnalisation : la durée de la formation est au minimum de 70 heures, avec une prise en charge de 9,15 € par heure de formation.
- DIF Le plafonnement de la prise en charge des coûts pédagogiques, pour des actions d'une durée minimum de 21 heures, est fixé à 25 € HT de l'heure pour les formations collectives et de 53 € HT pour les formations individuelles. Ce critère est applicable depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009.

**Pour en savoir plus :** contactez les délégations régionales d'Unifformation – Tél 0820 205 206 (coût d'un appel local). Nos équipes vous conseilleront sur les meilleures solutions de financement.

### Retour sur le passé

En 2008, Unifformation a financé la formation de 17 690 stagiaires (période et contrat de professionnalisation, tutorat, ou DIF), contre 9 750 en 2007, soit une augmentation de 81%. Les dépenses de formation ont progressé de 58%, passant de 37,4 millions d'euros en 2007 à 56,5 millions en 2008. La même tendance s'est observée au premier semestre 2009.

Les résultats de cette politique contribuent au maintien ou à l'accès à l'emploi. Pour ne citer qu'un chiffre : 68 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation dans les entreprises adhérentes sont en poste à l'issue de leur contrat, dont la quasi-totalité (90%) dans l'économie sociale.

Toutefois, ces bons résultats ont eu leur revers. L'accroissement des demandes conjugué à la restriction des fonds disponibles – 13% des fonds collectés auprès des adhérents devant être transférés vers le futur Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) – a contraint notre OPCA à suspendre les prises en charge sur ces dispositifs, pour les mois de novembre et décembre 2009. Les adhérents ont été invités à différer leurs projets sur l'année 2010. Nous les remercions de leur compréhension.

# Uniformalion retrouve ses adhérents

**Uniformalion est l'Opca des entreprises de l'économie sociale et solidaire. Une opération de « retrouvailles » avec des adhérents dont nous n'avions plus de nouvelles est lancée depuis le 1<sup>er</sup> décembre. Résultats encourageants.**

Cette opération de relance s'adresse à d'anciens adhérents n'ayant pas versé leurs contributions en 2006, 2007 ou 2008. L'objectif : connaître les raisons de leur « désertion » et leur rappeler leurs obligations légales et conventionnelles, Uniformalion étant l'Opca désigné par de nombreuses branches professionnelles. Bonne nouvelle : 181 entreprises sont déjà prêtes à revenir.

Il est vrai que nous avons quelques arguments à faire valoir. Uniformalion est habilitée à gérer l'ensemble des dispositifs de la formation professionnelle des entreprises de l'économie sociale et solidaire : plan de formation, périodes et contrats de professionnalisation, congé individuel de formation, DIF. Ce qui facilite les démarches d'entreprises dont la taille ne leur permet pas toujours de disposer d'un service Ressources humaines ou Formation.

De plus, en confiant à Uniformalion la gestion des fonds qu'ils consacrent à la formation professionnelle, les adhérents disposent d'un partenaire pour accompagner leur développement et favoriser les parcours professionnels des salariés.

- Le conseil en formation, pour accompagner entreprises et salariés dans leurs projets.
- Une gestion optimisée des fonds consacrés à la formation grâce au suivi personnalisé des budgets formation des entreprises, et la simplification des démarches.
- Des aides financières accordées aux adhérents, provenant de fonds mutualisés ou de partenariats financiers nationaux, régionaux et européens.
- Des actions de formation interentreprises gratuites pour les adhérents, pensées avec les branches professionnelles en fonction des besoins des entreprises du secteur.
- Un rôle en région avec l'accompagnement des politiques d'emploi et de formation, la défense des intérêts des entreprises et des salariés, la coordination des partenariats avec les institutions, l'élaboration de projets cofinancés...

## **Le saviez-vous ?**

Uniformalion, de par la nature de ses adhérents relevant de l'économie sociale, n'est pas soumis à la TVA. Les contributions ainsi que les fonds dépensés en formation n'y sont donc pas assujettis

---

## Les + d'Unifformation



### Nouveau

Le **simulateur DIF** (<http://www.unifformation.fr/Employeurs/Boite-a-outils/Simulateurs/DIF-CDI-simulez-le-nombre-d-heures-acquis>) vous permet en quelques clics de connaître le nombre d'heures acquises par un salarié au titre du dispositif.

A retrouver également sur le site d'Unifformation, les assistants d'orientation guidant **salariés** (<http://www.unifformation.fr/Salaries>), **employeurs** (<http://www.unifformation.fr/Employeurs>) et **prestataires** (<http://www.unifformation.fr/Prestataires>) dans leur recherche d'informations ou de financements.

---

## Aide à domicile : un accord pour former 90 000 salariés en 3 ans



Doté de 13 millions d'euros par an, un accord-cadre 2009/2011 permettra à environ 90 000 salariés de l'aide à domicile et des soins infirmiers de se qualifier et de se professionnaliser.

Signé en juillet 2009 par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), l'Etat et Uniformalion, cet accord-cadre matérialise un effort important pour qualifier et professionnaliser les personnels intervenant auprès de personnes âgées ou handicapées.

Le programme financera des actions de formation certifiantes et professionnalisantes, la priorité étant donnée aux salariés sans qualification ou à faible niveau de qualification. L'encadrement intermédiaire, comme les responsables de secteurs, en bénéficieront également.

Des actions complémentaires pourront être proposées avant l'entrée dans les parcours certifiants : mise à niveau en expression écrite, maîtrise de la langue, accompagnement dans la démarche de VAE, etc.

L'accord-cadre concerne également des actions d'adaptation à l'emploi et de mise à jour des connaissances professionnelles, destinées aux salariés de l'aide à domicile. En voici quelques thèmes :

- acquisition des savoirs de base,
- accompagnement fin de vie,
- troubles du comportement, Alzheimer, etc.,
- prise en charge de la dépendance, du handicap,
- manutention, mobilité,
- alimentation, repas, nutrition,
- bientraitance, maltraitance,
- etc.

Des formations au tutorat, destinées à améliorer l'accueil, l'intégration et l'accompagnement des salariés et des stagiaires sont également prévues.

### **Un programme dans toutes les régions**

Uniformalion mobilise plus de 3,6 millions d'euros en 2009 sur les fonds mutualisés. La prévision pour 2010 est de 3,2 millions. Rappelons que la branche de l'aide à domicile compte plus de 5 000 structures, employant 220 000 salariés.

**Pour en savoir plus sur les formations financées dans votre région, contactez les délégations d'Uniformalion : tél. 0820 205 206 (coût d'un appel local).**

Téléchargez le **profil de branche** (<http://www.uniformalion.fr/Employeurs/Secteurs-d-activites/Aide-a-domicile>) de l'aide à domicile 2008

Téléchargez l'**accord-cadre**

<http://opca.uniformalion.fr/texte/2009%20newsletter/news8Art6CNSA-DGAS-UNIF09-11.pdf>

---

## Adessa et A Domicile fusionnent



**Approuvée par 95% de leurs adhérents respectifs, la fusion entre Adessa et A Domicile sera effective le 1<sup>er</sup> janvier 2010.**

La nouvelle entité, Adessa/A Domicile Fédération nationale, présidée par André Perrier, et Jean de Gaullier, représentera 450 associations et organismes gestionnaires à but non lucratif. Ceux-ci emploient actuellement près de 40 000 salariés en France métropolitaine et dans les départements d'outre mer.

**Adessa** ([www.federationadomicile.org](http://www.federationadomicile.org)) et **A Domicile** ([www.federation-adessa.org](http://www.federation-adessa.org)) sont complémentaires en termes de publics : la première est dédiée historiquement à l'aide aux familles et aux soins à domicile, tandis que la seconde est plus axée sur l'aide aux personnes âgées ou en situation de handicap.

Avec un maillage plus dense et une offre de services aux adhérents enrichie, la nouvelle fédération a pour ambition « *de défendre et de soutenir le développement des activités des associations et des structures gestionnaires à but non lucratif* ». Attachée aux valeurs de solidarité, de qualité, de professionnalisme et de primauté de la personne, elle ancrera son action dans la voie originale de l'économie sociale et solidaire.

Dès le lendemain de la décision de fusion, une Rencontre nationale commune a été organisée à Metz. Plus de 500 participants - élus politiques, responsables institutionnels, dirigeants associatifs, intervenants professionnels - ont échangé sur l'avenir du secteur. Des stratégies de développement pour les associations des deux réseaux ont été proposées : mutualisation, diversification, partenariats avec les conseils généraux, les agences régionales de santé...

En outre, une convention avec la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie et la Direction générale de l'action sociale a été validée. Son but ? faciliter la mise en place d'une démarche de certification NF Service dans les associations développant des activités auprès des personnes âgées et handicapées.

---

## Les catalogues de formations gratuites 2010 arrivent !

Les **catalogues de formations gratuites\*** ([www.uniformation.fr/Nos-actions/Les-catalogues-de-formations-gratuites-2010](http://www.uniformation.fr/Nos-actions/Les-catalogues-de-formations-gratuites-2010)) proposés par les branches professionnelles rencontrent un grand succès. Les actions sont pensées par des professionnels des secteurs d'activité, afin de répondre au mieux aux besoins de compétences des entreprises. L'édition 2010 des catalogues Animation et Tourisme social & familial, « relookés » sont consultables en ligne dans une version animée et interactive.

En région, les catalogues 2010 sont en cours d'élaboration et nous vous informerons au fur et à mesure de leur parution. Patience !



Animation



Tourisme social  
et familial

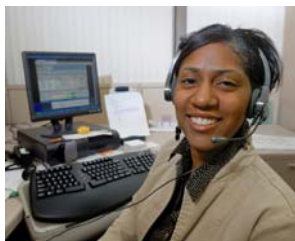
### Et aussi :

- le catalogue de la **Fédération française de golf**  
<http://www.ffgolf.org/index.aspx?section=17>
- et celui des **ML PAIO** (<http://opca.uniformation.fr/asp/aic.asp>)

*\* Rappelons que ces formations sont réservées aux entreprises adhérentes, versant la totalité de leur contribution légale ou conventionnelle à Uniformation. Merci de vous reporter aux modalités de prise en charge et d'inscription qui varient d'un catalogue à l'autre.*

---

## Mutualité : anticiper pour sécuriser les parcours professionnels



Sécuriser les parcours, assurer la transition et la mobilité professionnelles, gérer les recrutements : tels sont les objectifs de l'accord triennal de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (Gpec) conclu par la branche en 2009. Précisions.

Signé par l'**Ugem** ([www.ugem.net](http://www.ugem.net)) et les organisations syndicales, l'accord, dont l'extension sera demandée, concerne 50 000 salariés relevant de la convention collective nationale.

L'accord de Gpec prévoit que l'**OEMM** ([www.uniformation.fr/Observatoires/Mutualite](http://www.uniformation.fr/Observatoires/Mutualite)) (Observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité) construira des profils métiers et mettra à la disposition de la branche des référentiels emplois. La liste des emplois « sensibles » - en évolution, en décroissance, en émergence -, sera diffusée à toutes les entreprises. Par ailleurs, les consultants en mesure d'aider les entreprises de moins de 300 salariés pour la mise en place de la GPEC seront labellisés par les partenaires sociaux.

La sécurisation des parcours s'appuiera notamment sur la certification professionnelle et le passeport emploi-compétence, qui recensera l'expérience, y compris celle acquise grâce à un mandat syndical. Un entretien professionnel de carrière, complète l'entretien annuel d'évaluation avec l'objectif de définir des perspectives pour le salarié. On y abordera la professionnalisation, les souhaits et opportunités de mobilité et le projet du salarié.

### Transition et mobilité professionnelles

Des périodes de transition professionnelle sont définies pour les salariés dont les emplois sont considérés, à moyen terme, comme sensibles ou menacés, et pour lesquels une reconversion doit être anticipée.

Uniformation apportera son appui financier pour la réalisation de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) préalables aux formations à des emplois émergents.

L'Ugem et l'OEMM poursuivront leur politique de valorisation des métiers de la mutualité pour favoriser les recrutements. L'accord incite les entreprises à désigner des référents (non hiérarchiques) pour assurer durant six mois l'accueil des nouveaux embauchés.

Enfin, l'OEMM procédera à un recensement des principaux outils, supports, procédures mis en œuvre par les mutuelles lors des recrutements. Il en diffusera les résultats auprès des entreprises de moins de 300 salariés.

### Quelques chiffres sur la Mutualité

Près des trois quarts des salariés de la mutualité travaillent dans des organismes de plus de 200 salariés. 56,4 % sont employés, et 15,4 % sont cadres.

Pour en savoir plus sur les missions de l'OEMM ([www.uniformation.fr/Observatoires/Mutualite](http://www.uniformation.fr/Observatoires/Mutualite)) et [www.ugem.net](http://www.ugem.net)

## Région Centre : un « passeport diversité », pour franchir les frontières des préjugés



C'est un outil pragmatique et simple, qui donne des clés d'entrées multiples pour aborder la notion de compétences, par delà les différences. Le « Passeport pour la diversité » est destiné aux dirigeants, aux DRH, et aux encadrants des entreprises. Romain Artiges, notre conseiller en formation, nous présente la genèse de cette expérimentation.

Dans la région Centre, tout a commencé en 2008. Un groupe de travail composé de personnalités de la société civile, de partenaires sociaux et de représentants d'Opcas, réfléchit à l'égalité professionnelle femme-homme et à la lutte contre les discriminations. Après avoir étudié l'état des lieux dans la sphère de l'éducation, de la formation, de l'emploi et de l'insertion professionnelle, le groupe entame un travail de définition des termes et des concepts utilisés.

Quelques mois plus tard, en janvier 2009, Céline Gaschen, de **Solid'ere** ([www.solidere.org](http://www.solidere.org)), est invitée par la Région pour présenter le « Passeport pour la diversité », un outil développé par son association en Bourgogne, avec différents partenaires. Composé de fiches pragmatiques et opérationnelles, sa vocation est de faciliter et d'enrichir les pratiques en matière de ressources humaines. Et surtout, de susciter le volontarisme sur le terrain de la « responsabilité sociétale » des entreprises.

Pour Romain Artiges, conseiller en formation d'Uniformalion Centre, qui participait au groupe de travail, « *le rôle d'un Opcas comme le nôtre est bien d'aller à l'encontre des stéréotypes, quels qu'ils soient.* » Après une journée de formation consacrée à la diffusion du Passeport et son appropriation par les entreprises de l'économie sociale, Romain s'est lancé dans une action de sensibilisation auprès des adhérents de sa région.

Prises de contact avec les réseaux associatifs comme l'Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux, la Conférence permanente des coordinations associatives, ou la Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire ; intervention lors d'une réunion des directeurs des Missions locales, rencontres en entreprises... notre conseiller s'est beaucoup investi.

Trois réunions collectives sont prévues qui doivent permettre aux adhérents d'aller plus loin, d'utiliser le Passeport et d'en valider la portée. Un entretien individuel débouchera sur un accompagnement et un diagnostic approfondi, ou sur un suivi de l'entreprise pendant six mois.

Le bilan final qui sera fait en septembre 2010 décidera de la suite de l'expérimentation. Rendez-vous est pris.

### Partenaires et financement de l'expérimentation

Le Conseil régional Centre, le Groupement d'intérêt public Alfa Centre, l'Acsé Centre (Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances), l'association Solid'ere, conceptrice du « Passeport », et 3 Opcas - Agefos-Pme, Opcalia-Centre et Uniformalion.

Le Fonds interprofessionnel de l'économie sociale d'Uniformalion (Fies) a financé intégralement l'action « double mixité ».

### **Naissance en Bourgogne**

Le « Passeport pour la diversité » est né en Bourgogne en 2005. Il a été élaboré par l'association **Solid'ere** ([www.solidere.org](http://www.solidere.org)) en partenariat avec le Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi, le Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, le Conseil régional de Bourgogne, le Conseil général de Côte d'Or, la Communauté d'agglomération dijonnaise, l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances, de grandes entreprises et des PME. Utilisé jusqu'à présent dans le privé, il le sera prochainement par la Ville de Dijon et son agglomération.

Consultez la **Charte de la diversité** ([www.charte-diversite.com](http://www.charte-diversite.com)) qui exprime la volonté des entreprises signataires de mieux refléter, dans leurs effectifs, la diversité de la population française.

Un **accord national interprofessionnel** relatif à la solidarité dans l'entreprise, reprenant la charte, a été signé par les partenaires sociaux le 12 octobre 2006.

---

## Lutte contre l'illettrisme : se mettre à la place de l'autre



**Comment repérer les personnes en situation d'illettrisme et susciter en elles l'envie de se former ? En se mettant à leur place !**

**Anne-Sophie Chevalier, conseillère en formation**

**d'Uniformation Haute-Normandie nous présente un projet particulièrement original.**

### **Uni Information Pouvez-vous nous parler de la genèse de cette action ?**

**Anne-Sophie Chevalier** Nos adhérents sont souvent en contact avec un public fragile, en attente de clés pour un retour à l'emploi. Apprendre, ou plutôt réapprendre, à lire et écrire en est une, des plus importantes. En tant qu'employeur, nos adhérents sont également confrontés à l'illettrisme de certains salariés. Mais avant de leur proposer une formation à ces savoirs de base, il faut déjà les repérer. Cela aussi s'apprend.

### **U. En quoi votre projet est-il différent des nombreuses actions proposées par Uniformation ?**

**A.-S. C.** Nous sommes partis du constat que nos adhérents du secteur de l'insertion réussissent à déclencher le désir de se former aux savoirs de base. Le repérage, le montage des dossiers, le choix des formations et les outils de suivi n'ont pas de secret pour eux. Nous avons donc décidé d'utiliser leur savoir-faire.

L'autre originalité du projet tient au fait que les participants au stage se retrouvent en immersion totale, avant la formation au repérage et à l'accompagnement. Ils sont eux-mêmes en situation d'apprenant, dans un atelier d'acquisition des savoirs de base animé par un tuteur. Ainsi, ils peuvent plus facilement se positionner dans une fonction de tuteur, auprès d'un public difficile à aborder.

### **U. Qui étaient les participants à cette première expérience ?**

**A.-S. C.** La première session sur le thème : « Détecter et accompagner un public ne maîtrisant pas les compétences clés » s'est déroulée les 3 et 4 décembre derniers à Rouen. Les 6 premiers participants sont conseillers en formation, accompagnatrice sociale, coordinatrice, directrice d'un centre de loisirs, ou encore formateur. Ils ont trouvé dans cette formation un langage commun pour la mission de repérage et d'accompagnement qu'ils souhaitent assumer.

### **U. Quel bilan ont-ils fait de ce premier stage ?**

**A.-S. C.** Les stagiaires ont perçu cette formation comme un outil qui bien sûr les aide dans le repérage des personnes en situation d'illettrisme. Mais aussi, et c'est peut-être le plus important, ils ont vécu le repérage comme un levier de dialogue social.

### **U. Un mot pour conclure ?**

**A.-S. C.** Je me réjouis de cette première expérience régionale qui ne manquera pas, j'en suis certaine, de faire des émules au niveau national.

### **Zoom sur la formation « Détecter et accompagner un public ne maîtrisant pas les compétences clés »**

- Redéfinir la notion d'illettrisme, le rôle du tuteur et ses règles de conduite.
- Repérer les difficultés face à l'écrit : construire des outils de repérage, appliquer des méthodes, construire des solutions adaptées.
- Accompagner le stagiaire tout au long de son parcours de formation : avant d'intégrer une formation aux savoirs de base, pendant et à l'issue de la formation.

Les coûts pédagogiques de cette formation d'une durée de 14 h sont financés par le Fonds d'intervention de l'économie sociale (Fies) d'Uniformation.

---

## Saône-et-Loire : un Geiq pour aller plus loin



**Les associations doivent recruter des professionnels qualifiés pour mener à bien leur activité. Problème : leur taille ne leur permet pas toujours de recruter des salariés à temps plein. D'où le projet d'un Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification proposé par l'Apsel 71. Explications.**

Les salariés des secteurs de l'animation et du sport sont confrontés au temps partiel subi, au morcellement des heures de travail ou au caractère saisonnier de l'activité. Quant à elles, les associations qui pourraient les employer sont souvent freinées dans leur développement, car elles ne peuvent pas recruter.

Le Geiq permet de concilier les besoins d'insertion et de recrutement. Les salariés sont embauchés en contrat de professionnalisation, tandis que les associations mutualisent leur capacité de recrutement, délèguent la gestion des ressources humaines, et bénéficient de compétences adaptées à leurs projets associatifs. Elles améliorent leurs performances et prennent part à l'insertion professionnelle et à la qualification sur leur territoire.

### Comment ça marche ?

- Un Geiq aide ses adhérents - entreprises, associations, collectivités territoriales - à recruter des personnes éloignées de l'emploi : jeunes sans qualification, demandeurs d'emplois de longue durée, bénéficiaires de minima sociaux...
- Les salariés sont embauchés pour 2 ans en contrat de professionnalisation par le groupement et sont mis à la disposition des adhérents. Ceux-ci paient au groupement le nombre d'heures de travail effectives réalisées par le salarié au sein de leur structure.
- Les salariés accèdent à un emploi à temps plein, tout en bénéficiant d'une formation qualifiante et financée. Ils développent leurs compétences et acquièrent une expérience professionnelle valorisante et diversifiée.

L'étude de faisabilité réalisée d'avril à novembre 2009 confirme l'intérêt de la création du Geiq en Saône et Loire, pour les entreprises comme pour les salariés. Reste aujourd'hui à « transformer l'essai » par l'adhésion des entreprises à ce projet innovant, qui a déjà fait ses preuves dans d'autres secteurs d'activités ou régions.

### Vous souhaitez en savoir plus sur le Geiq ? Contactez :

- Céline Pessin, conseillère en formation Uniformation Bourgogne – Tél. 0 820 205 206 (coût d'un appel local) – [cpessin@uniformation.fr](mailto:cpessin@uniformation.fr)
- Romain Bazin, Apsel 71 – Tél : 03 85 39 28 38 – [apsel71@orange.fr](mailto:apsel71@orange.fr)

**L'Association profession sport et loisirs 71** participe déjà à la professionnalisation des pratiques associatives de ses adhérents grâce à 6 pôles d'activité :

- mise à disposition d'éducateurs sportifs ou d'animateurs,
- gestion administrative des emplois,
- accompagnement des demandeurs d'emploi,
- aide aux micros porteurs de projet (mesure 4-2.3 du Fonds social européen),
- formation des bénévoles,
- gestion d'un centre de ressource et d'information pour les bénévoles. [www.apsel71.fr](http://www.apsel71.fr)

#### **Partenaires et financements**

- Les Directions départementales (DDTEFP) de Côte d'Or et de Saône-et-Loire, La Direction départementale jeunesse et sports (DDJS) de Saône-et-Loire, le Conseil régional Bourgogne, accompagnent l'Apstel dans la réalisation d'une étude de faisabilité et la financent.
- Uniformation a financé la formation de l'Apstel à la méthodologie d'une étude de faisabilité.

#### **Pour en savoir plus**

[www.profession-sport-loisirs.fr](http://www.profession-sport-loisirs.fr)

[www.geiq.net](http://www.geiq.net)

---

## Egalité hommes-femmes : encore du chemin à parcourir



L'égalité professionnelle est un thème de la négociation collective. Afin que les partenaires sociaux puissent se fixer des objectifs, la situation au sein de l'entreprise doit être analysée. Le rapport annuel de situation comparée

([www.travail-solidarite.gouv.fr/dossiers/gestion-](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/dossiers/gestion-ressources-humaines/egalite-professionnelle/rapport-situation-comparee/rapport-situation-comparee.html)

[ressources-humaines/egalite-professionnelle/rapport-situation-comparee/rapport-situation-comparee.html](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/dossiers/gestion-ressources-humaines/egalite-professionnelle/rapport-situation-comparee/rapport-situation-comparee.html)) (RSC) est l'outil indispensable pour établir un état des lieux.

Obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, le RSC permet de faire un diagnostic et de définir les actions à mener pour aller vers l'égalité des hommes et des femmes. C'est sur la base de ce rapport, dont les indicateurs sont adaptés à la réalité de l'entreprise, que doit s'engager la négociation collective.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, un « diagnostic égalité professionnelle » sera proposé aux entreprises de 20 à 49 salariés qui saisiront leur DADS\* en ligne.

*\*DADS : déclaration automatisée des données sociales.*

**Pour en savoir plus** sur les mesures en faveur des femmes :  
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/>

---

## Où en êtes-vous de la gestion des seniors ?



Votre entreprise emploie 50 salariés ? A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, vous risquez une pénalité si vous n'êtes pas couvert par un accord ou un plan d'action en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des seniors. Mais rien n'est perdu : explications, aides et financements.

L'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) a dédié un site [www.priorite-seniors.fr](http://www.priorite-seniors.fr) à cette question. Vous y trouverez des repères pour construire un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors. Parmi les ressources proposées, consultez le guide destiné aux directions et aux représentants du personnel et un magazine interactif. ([www.anact.fr/portal/page/portal/AnactWeb/NOTINPW\\_PAGES\\_TRANSVERSES/NOTINMENU\\_HOME\\_ANACT\\_WEB](http://www.anact.fr/portal/page/portal/AnactWeb/NOTINPW_PAGES_TRANSVERSES/NOTINMENU_HOME_ANACT_WEB))

Deplus, le **Fact**

([www.anact.fr/portal/page/portal/AnactWeb/NOTINPW\\_PAGES\\_TRANSVERSES/2\\_reseau\\_anact/NOTINMENU\\_FACT](http://www.anact.fr/portal/page/portal/AnactWeb/NOTINPW_PAGES_TRANSVERSES/2_reseau_anact/NOTINMENU_FACT)) (Fonds pour l'amélioration des conditions de travail) peut financer les projets des entreprises et des branches professionnelles. Cela concerne les actions qui tendent à réduire les troubles musculo-squelettiques, le stress et les risques psychosociaux ; apporter des solutions au maintien dans l'emploi des travailleurs vieillissants, et à la pénibilité du travail liée à l'âge.

Pour en savoir plus : [www.travail-solidarite.gouv.fr/emploi-seniors/v2/](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/emploi-seniors/v2/)

---

## Contrat de pro et handicap : les aides



**Le saviez-vous ? des aides, et non des moindres, sont proposées par l'Agefiph, aux salariés et aux employeurs. Le but : soutenir les premiers dans leur démarche professionnalisation et inciter les seconds à recruter des personnes handicapées.**

Le contrat de professionnalisation a fait ses preuves en matière d'insertion. Réservé à sa création aux jeunes de moins de 26 ans, il a été élargi aux demandeurs d'emploi puis aux bénéficiaires des minima sociaux. Aujourd'hui, l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle (Agefiph) propose des aides aux salariés en situation de handicap et aux employeurs qui s'engagent dans le dispositif.

Pour les personnes handicapées :

- Une subvention forfaitaire de 1 700 €, pour un contrat de professionnalisation d'au moins 12 mois (pour ceux qui n'ont pas déjà bénéficié d'une prime à l'insertion).
- Une prime à l'insertion en cas d'embauche à l'issue du contrat de professionnalisation, si la personne handicapée n'a pas perçu la subvention forfaitaire ci-dessus.
- des aides à la mobilité, ainsi que des aides techniques et humaines pour compenser le handicap.

Pour l'employeur :

- Une subvention forfaitaire de 2 550 € par période de 6 mois, pour le recrutement d'une personne handicapée, jusqu'à 30 ans, et de 6 800 € si elle a plus de 30 ans.
- Une prime à l'insertion en cas d'embauche à l'issue du contrat de professionnalisation.
- Une prime au contrat durable de 3 000 € pour la signature d'un CDI à temps plein à l'issue du contrat de professionnalisation.
- L'entreprise peut également bénéficier de l'aide à l'accessibilité des situations de travail et de l'aide au tutorat.

Téléchargez le **guide des aides de l'Agefiph**.

[http://www.agefiph.fr/upload/files/1244186525\\_Fiche%209.pdf](http://www.agefiph.fr/upload/files/1244186525_Fiche%209.pdf)

## **Le dispositif d'aide à l'embauche « zéro charges » est prolongé**

**Prolongée jusqu'au 30 juin 2010, cette aide, accordée aux entreprises de moins de 10 salariés, permet d'être exonéré totalement de charges patronales pour les salariés payés au SMIC.**

Un imprimé de demande d'aide vous est envoyé sur simple demande par Pôle emploi. Renvoyez-le à Pôle emploi, avec une photocopie du contrat de travail (ou de son avenant en cas de renouvellement d'un CDD).

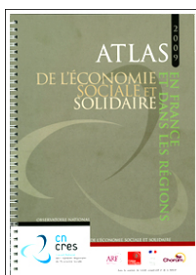
Pour tout savoir sur la mesure :

**[www.economie.gouv.fr/directions\\_services/dgefp/zerocharges/mesure.html#benefit](http://www.economie.gouv.fr/directions_services/dgefp/zerocharges/mesure.html#benefit)**

---

## L'économie sociale mérite bien un atlas et un panorama !

L'Observatoire national de l'économie sociale et solidaire\*, créé par le Conseil national des chambres régionales de l'économie sociale (CNCRES) propose deux documents indispensables à qui souhaite en savoir plus sur le secteur.



### L'Atlas 2009 de l'économie sociale et solidaire en France et dans les régions (chiffres 2006)

Pyramides des âges, catégories socioprofessionnelles, tailles des entreprises, mais aussi études par famille juridique (associations, mutuelles, etc.), comparaisons interrégionales : tous les chiffres que nous rêvions de connaître sur l'économie sociale et solidaire sont enfin à notre disposition.

Pour vous procurer gratuitement l'Atlas 2009, envoyez un message au **CNCRES** : [contact-cncres@orange.fr](mailto:contact-cncres@orange.fr)



**Le Panorama de l'économie sociale et solidaire 2008** vient de paraître. Il montre en chiffres clefs l'importance de ce secteur où l'on « entreprend ensemble autrement ». Le Panorama sera édité tous les ans : les éditions à venir permettront de pointer les évolutions du secteur, et de les comparer avec les autres formes d'entrepreneuriat.

Téléchargez le Panorama 2008 de l'économie sociale et solidaire [http://www.cncres.org/affich\\_actu.php?id\\_actu=49](http://www.cncres.org/affich_actu.php?id_actu=49)

Quelques chiffres extraits de l'Atlas en disent plus que de longues phrases :

- Les associations, coopératives, mutuelles et fondations sont investies dans la plupart des secteurs d'activité. En 2006, 203 000 établissements emploient 2,1 millions de salariés, soit près de 10% de l'ensemble des emplois salariés en France.
- Le secteur associatif rassemble à lui seul 75% des établissements et 78% des emplois de l'économie sociale.
- 1 emploi sur 5 créé en 2006 l'a été par l'économie sociale et solidaire.

\* L'Observatoire est soutenu par l'Association des régions de France, la Caisse des dépôts, la Délégation interministérielle à l'innovation, à l'expérimentation sociale et à l'économie sociale, Chorum, la Macif et le Crédit coopératif.

---

## Sondage : les associations face à la crise

**« Les Français, les associations et la crise », tel est le thème du sondage réalisé par le CSA pour Chorum ([www.chorum.fr](http://www.chorum.fr)), le Crédit coopératif et la Maif. Les résultats sont probants : les associations ont un rôle social fondamental pour faire face aux conséquences de la crise économique.**

Pour 68 % des personnes interrogées, les associations sont les plus efficaces « dans la période actuelle, pour agir efficacement face aux difficultés provoquées », juste devant les citoyens eux-mêmes (65 %), et bien avant les entreprises (46 %), les syndicats (40 %) et les pouvoirs publics (38 %).

A la question « qui sont les acteurs les plus efficaces face à la crise pour le développement économique et social des régions », les collectivités locales (63 %) et les associations (63 %) arrivent en tête, alors que l'Etat ne recueille que 35 % de la confiance des Français. Une nette majorité (76 %) estime que les actions des associations en faveur des populations sont plus efficaces et plus adaptées que celles des entreprises et de l'Etat.

Dans un contexte de crise, les associations jouent un rôle certain en matière économique, mais elles sont davantage perçues comme un acteur social (81 % dans l'aide aux personnes en difficulté, 79 % dans le maintien du lien social, et 61 % dans le développement des emplois).

Une majorité de Français (55 %) considère que les associations n'ont pas les moyens nécessaires pour mener à bien leurs missions. En ce qui concerne l'emprunt national destiné à financer des investissements stratégiques, 50 % des personnes interrogées jugent nécessaire que l'on « y intègre le financement direct des associations ».

Enfin, 49 % des Français estiment que les associations ont surtout besoin de l'engagement des citoyens ; interrogés sur leur engagement personnel, ils privilégient la solidarité en direction de leurs proches (65 %), et une consommation plus responsable (59 %), loin devant l'implication dans une association (28 %).

*Sondage CSA réalisé sur un échantillon national représentatif de 1 010 personnes.*

### **Consultez la synthèse des résultats du sondage**

[http://cides.chorum.fr/blobs/medias/1567346661695427529/chorum-2009-11-06-les-francais-les-associations-et-la-crise.pdf#MEDIALINK\(1567346661695427529\)](http://cides.chorum.fr/blobs/medias/1567346661695427529/chorum-2009-11-06-les-francais-les-associations-et-la-crise.pdf#MEDIALINK(1567346661695427529))

---

## Nominations

Jean-Louis Andreau (Usgeres) remplace Alain Hernandez en tant que trésorier-adjoint à la présidence d'Uniformation.

Jean-Patrick Gille, député PS d'Indre et Loire, est nommé président de l'UNML (Union nationale des missions locales).

---

## Agenda

Du 17 au 29 janvier 2010 :

« Les mutations s'accélèrent : sécurisons les parcours ! » 11<sup>ème</sup> Université d'hiver de la formation professionnelle, organisée par le Centre Inffo (Arles)

01 55 93 91 91

---

## Documents

Etude sur les modalités de formation : Regards croisés des collaborateurs, des DRH et responsables formation sur les modalités de formation mises en œuvre dans 4 pays européen - France, Royaume-Uni, Espagne et Allemagne.

**Enquête de l'observatoire Cegos**

**(<http://xxlplan.ovh.net/~cegos/enquete/Enquete-Modalites.pdf>)**

– octobre 2009

---

## 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'Opcv 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 : Romain Artiges, Virginie Baranger, Florence Bailleul, Aline Bomba, Vincent Bosson, Manuelle Darnat, Anne-Sophie Chevalier, Véronique Gault, Yveline Le Moign, Marie Loiselet, Gilles Millet, Céline Pessin, Martine Rebière, Frédéric Zubrzycki.

Photos : iStockphoto et Uniformation.