

## Chapitre 6

# Associations : l'emploi, la formation et les ressources humaines en question

---

La politique de l'emploi est à nouveau l'un des thèmes phare de la rentrée sociale ; le troisième volet du plan gouvernemental, dans un contexte certes plus optimiste du fait du léger recul du chômage, tire néanmoins les leçons du mouvement social déclenché par le CPE. Les nouvelles mesures – incitations, allègements de charges, ... – concerneront les associations-employeurs. Mais, au-delà, se pose pour elles la question d'une politique spécifique de l'emploi. Ainsi, l'Uniopss, en tant que mouvement inséré dans l'économie sociale et en complémentarité avec les partenaires sociaux, a réaffirmé en 2005 et en 2006 son engagement pour l'emploi de qualité, au nom de ses valeurs fondatrices que sont la solidarité, la non lucrativité et la primauté de l'Homme. Ce thème, mis en avant au Congrès de l'Uniopss en 2005 (lors du forum sur l'Emploi et la Protection Sociale et du forum sur la Gestion des Ressources Humaines associatives par exemple) et lors de la campagne de Rentrée Sociale en octobre 2006, demeure pleinement d'actualité ; il se confirme comme un enjeu identitaire pour notre mouvement, pour les associations spécialisées dans la lutte contre l'exclusion, mais aussi pour les associations en général.

Ce qui renvoie non seulement aux convictions affichées, mais aussi aux conditions concrètes dans lesquelles se présentent les choix possibles : en pratique, les différents secteurs de l'action associative demeurent exposés aux fortes pressions qui pèsent sur l'emploi, en termes d'effectifs et de reconversions<sup>1</sup>. Au-delà des particularités sectorielles, des enjeux communs à l'ensemble du champ se présentent. Avec, en particulier, une organisation progressive qui améliore les chances, pour les associations, d'être entendues sur le thème de l'emploi. L'année 2005 avait été marquée par la structuration des cadres de représentation de l'emploi dans l'économie sociale et dans les associations<sup>2</sup>. L'année 2006, poursuivant ce mouvement, voit la construction politique s'affirmer : les mouvements et les organisations d'employeurs affinent leur représentation au sein du CEGES ; l'Usgeres et l'Unifed travaillent au premier accord inter professionnel de l'économie sociale ; la CPCA, espérant avoir enfin l'assurance d'une rencontre officielle avec le gouvernement sur l'emploi, parachève ses propositions ; en région, la force de proposition se structure progressivement en représentations organisées. Dans ce contexte, la formation et la professionnalisation sont des rendez-vous incontournables pour les associations : ils supposent non seulement de mettre en œuvre de nouveaux cadres, mais aussi de rechercher toutes les marges de manœuvre possibles pour construire des politiques associatives de l'emploi et des ressources humaines.

.....

---

<sup>1</sup> Voir les chapitres par secteurs du présent document conjoncturel

<sup>2</sup> Chapitre « Emploi et ressources humaines » – Rentrée sociale 2005-2006, document conjoncturel – Uniopss – octobre 2005.

# 1. Le positionnement du mouvement Uniopss sur l'emploi de qualité

Très synthétiquement les investigations de l'Uniopss sur l'emploi portent sur quatre axes principaux. Le premier a trait à la lutte contre l'exclusion<sup>3</sup>. L'emploi est considéré comme un facteur d'insertion individuel. Au niveau global, la lutte contre le chômage de masse, véritable « trou noir » à l'intérieur de l'espace social, nous semble indispensable pour le maintien de la cohésion sociale. Cela se traduit également par la défense d'un « emploi de qualité » qui seul permet une insertion durable. C'est notre second axe d'engagement. Cette notion s'entend comme « un emploi non précaire, à temps plein ou à temps partiel choisi, rémunéré de façon décente »<sup>4</sup>. Au-delà de l'insertion, l'emploi de qualité est également considéré comme un moyen (parmi d'autres) nécessaire à la bonne mise en œuvre des projets associatifs de solidarité. La complexité des missions remplies par les associations de solidarité, notamment due au fait de travailler avec des personnes fragiles, nécessite des compétences élevées. Pour attirer ces compétences, offrir des emplois de qualité est indispensable. Dans ce cadre sont abordées les thématiques de la qualification des salariés (et des bénévoles), de la formation, de l'attractivité des métiers. Ceci nous amène au troisième axe qui a trait aux spécificités associatives en matière d'emploi et de ressources humaines. À titre d'illustration, nos réflexions portent sur la question de la multiplicité des acteurs (salariés, bénévoles, volontaires) participant à la mise en œuvre du projet associatif (voir partie 2 pour plus de détails). Enfin le dernier axe porte sur la structuration institutionnelle du champ sanitaire et social non lucratif. Rappelons que la reconnaissance de l'économie sociale et, dans ce cadre, du secteur non lucratif de solidarité, suppose une implication coordonnée des mouvements et des partenaires sociaux<sup>5</sup>. Pour cela, l'Uniopss poursuit son implication dans le processus de construction des cadres de représentation de l'économie sociale, notamment via sa participation au CEGES, avec la perspective des prochaines élections prud'hommales. Pour ce qui est du seul secteur sanitaire et social, l'Uniopss effectue un suivi de l'impact de la construction des branches professionnelles et des OPCA. La création d'une commission politique « emploi et ressources humaines » à l'automne 2006 nous permettra de fédérer les analyses des différents adhérents de l'Uniopss sur ces enjeux particulièrement délicats.

Un autre enjeu majeur est celui de la connaissance et de la reconnaissance de l'emploi associatif sanitaire et social par les différentes autorités publiques et l'opinion. Ce secteur qui au vu des premières données collectées, représente environ 900 000 emplois (selon Kaminski 2006 – Insee) connaît une croissance dynamique, (taux de croissance de 5 % sur la décennie 1990 selon les données d'Archambault, données qui mériteraient d'être réactualisées depuis). Il constitue donc indéniablement un pôle important au sein de l'ensemble de l'économie française. Pourtant comme l'écrit Matthieu Hély : « *Malgré la mise en évidence de l'explosion de l'emploi associatif à l'aune des données objectives incontestables, force est de constater que la conscience de ce phénomène par la société française est particulièrement faible, voire nulle et que les débats qui en résultent sont pour le moment restreints à des cercles spécialisés* »<sup>6</sup>.

C'est dans ce contexte et avec ces prérequis que nous avons participé aux travaux et positionnements de la CPCA en vue de la tenue d'une table ronde sur l'emploi associatif avec le Ministre de l'emploi.

<sup>3</sup> Voir chapitre 8 du présent document conjoncturel

<sup>4</sup> Le rôle des mouvements associatifs dans la lutte contre le chômage – Union Sociale n°197, p.20 – mai 2006

<sup>5</sup> Principe que l'UNIOPSS a adopté dans sa motion d'orientation stratégique

<sup>6</sup> HELY Matthieu – Le travailleur associatif. Un salarié de droit privé au service de l'action publique. – Thèse de sociologie l'EHESS, p.455 – septembre 2005

## 2. Pour la pleine reconnaissance de l'emploi associatif

### 2.1 Origines et objectifs : emploi et cohésion sociale

L'année 2005-2006 a été marquée par la mise sur le devant de la scène politique et médiatique de la question de l'emploi. Le point d'orgue étant la contestation du Contrat Première Embauche par une série de mouvements sociaux conduisant au retrait du projet. Dans ce contexte tendu, et à la suite de la mise en place du Plan de Cohésion Sociale (PCS), le gouvernement a souhaité pouvoir obtenir une implication visible du monde associatif dans son objectif affiché de lutte contre le chômage. Il était en effet nécessaire de pouvoir afficher la mise en action de l'ensemble des parties prenantes à la lutte contre le chômage. Pour cela le gouvernement a proposé à plusieurs mouvements et représentants du monde associatif la signature d'accords, engageant ces derniers à se mobiliser pour l'emploi. Certains accords avaient un caractère quantitatif et visaient l'embauche d'un nombre déterminé d'emplois aidés du PCS par les associations ainsi représentées. Dans un contexte où l'emploi et la lutte contre le chômage apparaissent comme primordiaux, la signature de ces accords représentait un enjeu fort. Par exemple, on peut signaler à ce titre, le projet de protocole élaboré entre l'État et l'Uniopss relatif à l'emploi et la cohésion sociale<sup>7</sup> (voir le préambule du projet dans l'encadré ci-dessous).

#### Préambule du projet de protocole État – Uniopss relatif à l'emploi et la cohésion sociale (extraits)

1) Le plan de cohésion sociale vise, entre autres objectifs, à permettre l'accès ou le retour à l'emploi de nombreux de nos concitoyens qui en sont, aujourd'hui, les plus écartés : jeunes ; attributaires de minima sociaux (RMI ; AAH ; API ; ASS). A cet effet, il propose de nouveaux contrats (CAE, CA, ...) tendant à prendre en compte et concilier les besoins des employeurs et les attentes des salariés :

- à l'intention des employeurs, ils sont porteurs d'une aide tant en montant qu'en durée ;
- à l'intention des salariés, ils prévoient une protection sociale et des droits attachés à leur rémunération, destinés à ouvrir des perspectives de réinsertion durables.

L'ÉTAT, en lien notamment avec les collectivités territoriales, assure la promotion et le financement de ce dispositif innovant et sa cohérence avec les autres dispositifs de soutien à l'emploi.

2) L'ÉTAT a souhaité, en l'occurrence, la coopération des associations d'action sociale, médico-sociale et de santé. Le développement de l'emploi, dans ce champ qu'elles représentent, nécessite, de manière aussi continue que possible, le développement bien géré, de part et d'autre, des effectifs ainsi que la promotion concomitante des qualifications et de la formation. C'est à cette condition que le succès pourra être au rendez-vous.

3) L'engagement des associations luttant contre l'exclusion sociale à l'appui d'un projet d'intégration de bénéficiaires de minima sociaux s'inscrit dans cette perspective exigeante et forte d'une politique globale de l'emploi. Pareille cohérence stimulera et confortera leur engagement.

4) L'Uniopss, avec les entités qu'elle regroupe via ses adhérents nationaux et les Uriopss dans le secteur social, médico-social et sanitaire non lucratif, joue un rôle essentiel dans la réponse aux besoins collectifs des enfants, des jeunes et des familles, des personnes âgées, handicapées, exclues ou fragiles, et à ce titre contribue fortement et quotidiennement à la cohésion sociale.

Sa contribution à la réussite espérée du PCS se situe dans la ligne de ses efforts constants en faveur de l'accès à l'emploi de personnes qui en sont éloignées.

5) Les signataires du présent protocole sont convaincus de la complémentarité entre politiques publiques, dialogue social et dialogue civil dans la lutte contre l'exclusion sociale. Ils partagent la conviction que pour que les nouveaux contrats aidés exercent pleinement leurs effets sociaux et sociétaux, il importe que leur mise en œuvre s'appuie sur une stratégie concertée, aussi confiante que possible et soucieuse de continuité, entre les acteurs publics et ceux de la société civile.

Ainsi afin de donner une plus grande lisibilité aux positions du monde associatif, les différentes coordinations réunies au sein de la CPCA (Conférence Permanente des Coordinations Associatives) ont souhaité obtenir une clarification des positions communes entre l'État et la CPCA. Le Premier Ministre a répondu positivement à cette demande, en déclarant lors de la Conférence Nationale de la vie As-

<sup>7</sup> Le protocole demeure pour l'heure à l'état de projet.

sociative du 23 janvier 2006<sup>8</sup> « son souhait qu'en lien avec le Ministre de l'Emploi une convention avec la CPCA soit signée rapidement pour le développement de l'emploi dans les associations ». À la suite de cette déclaration, la tenue d'une table ronde sur l'emploi associatif et la signature d'un protocole d'accord entre l'État et la CPCA ont été prévues.

Le but premier de ce protocole d'accord, et plus globalement de toute l'action entreprise ces derniers temps par la CPCA et les coordinations membres, vise la reconnaissance de la pleine légitimité de l'emploi dans les associations. L'utilité d'une telle démarche peut paraître triviale aux yeux de connaisseurs du monde associatif, mais il faut rappeler ici qu'il existe encore un certain nombre de représentations dans le monde politique et médiatique qui conduisent à minorer la valeur des emplois créés par le secteur associatif.

À titre d'exemple, on peut citer l'éditorial du quotidien économique Les Échos du 16 juin 2006 titré : « Vrais et faux emplois ». L'auteur, au sujet des créations d'emplois observées (avec difficultés)<sup>9</sup> dans l'économie française livrait la réflexion suivante : « La seconde (leçon) plus significative est qu'au-delà de l'imbroglie statistique l'économie se met à recréer des emplois. Massivement dans certains secteurs comme la construction. Fortement dans d'autres, comme l'action sociale, la santé et les associations. Jean-Louis Borloo y voit le succès de son action pour le logement et les services à la personne. Si c'est le cas, il doit d'autant plus s'en réjouir que ces emplois correspondent, enfin, à de vrais emplois dans le secteur marchand. Et ne résultent pas du énième plan de traitement social du chômage et de postes dans le secteur public ou assimilé »<sup>10</sup>. Outre les doutes que l'on peut avoir sur la pertinence du rattachement au secteur marchand de certains nombres d'emplois créés par le secteur de l'action sociale, la santé et les associations comme le laisse supposer l'auteur, il faut retenir de ces propos que la valeur même des emplois créés par les associations est contestée. Et cela en dépit même d'une analyse de leurs contenus et fonctions propres (quelle utilité sociale derrière ces « faux emplois » ?).

Cette position, loin d'être anecdotique, illustre l'importance d'une communication publique et d'une reconnaissance par le gouvernement de la nature et du contenu des emplois créés par les associations. Pour ce faire, les instances de la CPCA en lien avec les travaux préparatoires du « Groupe Emploi »<sup>11</sup> ont élaboré les propositions que voici.

## 2.2 Le projet<sup>12</sup> de protocole d'accord État-CPCA sur l'emploi : concertation, connaissance, reconnaissance

La démarche entreprise par la CPCA vise trois principaux objectifs :

- Favoriser la concertation sur l'emploi dans les associations avec l'État

La CPCA rappelle que la plupart des politiques publiques ayant des conséquences en matière d'emploi ne concernent pas spécifiquement le secteur associatif. La plupart du temps, ces politiques sont discutées dans le cadre d'instances spécifiques dans lesquelles les représentants associatifs et plus globalement de l'économie sociale ne sont que peu représentés. La CPCA rappelle pourtant que l'ensemble du secteur associatif représente, avec plus de 1.5 millions de salariés en équivalent temps plein, un poids comparable à celui des professions libérales pourtant beaucoup mieux représentées. C'est pourquoi une des principales demandes exprimée par la CPCA est la constitution d'un outil de concertation permanent. Le but serait de permettre l'analyse des conséquences des politiques publiques sur l'emploi dans les associations. La question en suspend reste celle de la forme que cette instance pourrait prendre, à savoir la création d'une structure inédite (conseil supérieur de l'emploi associatif) ou le rattachement à une instance préexistante à définir.

<sup>8</sup> Voir chapitre 2 du présent document conjoncturel

<sup>9</sup> Voir chapitre 4 du présent document conjoncturel

<sup>10</sup> SEUX Dominique – Vrais et faux emplois – Les Échos, 16 juin 2006.

<sup>11</sup> Le groupe Emploi de la CPCA était présidé par Jacques Demeulier alors président du Cnajep.

<sup>12</sup> À l'heure où nous rédigeons ces lignes, le protocole d'accord demeure à l'état de projet.

- Développer des outils de connaissance statistique pour mieux valoriser la contribution des associations en matière d'emploi

Comme le précise l'ADDES<sup>13</sup>, dans une société où l'économie prime « ce qui ne se compte ne compte pas ». Or il faut bien admettre que les données statistiques concernant les associations et notamment l'emploi ne sont pas aussi complètes que pourrait le laisser supposer l'importance d'un tel secteur. À ce titre, la controverse sur la fiabilité des chiffres des créations d'emplois qui a eu lieu fin 2005 entre le gouvernement et les services de la statistique publique aura eu le mérite de mettre en lumière les carences de la statistique publique concernant le secteur associatif. Le gouvernement estimait que de nombreux emplois, en particulier du secteur sanitaire et social n'étaient pas ou mal pris en compte dans les études officielles. Au moins pour le secteur que nous représentons ni l'Insee ni les services statistiques du ministère de l'emploi (Dares) ne mesurent régulièrement les créations et destructions d'emplois dans les associations. L'Insee s'est engagé à tenir compte de ces remarques dans ses publications de septembre<sup>14</sup>. En réponse à cela, la CPCA exprime le besoin d'un suivi régulier et complet par les services de la statistique publique (Insee, Dares et autres) de l'emploi dans les associations. Ceci étant indispensable tant pour les pouvoirs publics que pour les associations elles-mêmes pour pouvoir anticiper les évolutions de l'emploi. Pour cela il est demandé que l'État se dote au plus tôt (dès 2007 ?) des moyens nécessaires à l'étude et l'observation de l'emploi dans les associations.

- Consolider et développer les activités des associations
- Pour réaliser cet objectif, trois axes sont retenus par la CPCA.

**- Le premier vise la sécurisation des relations contractuelles entre l'État et les associations.**

Un des points clef des analyses de la CPCA et également de l'Uniopss est que l'emploi n'est pas une finalité mais un des moyens au service du projet associatif. Par conséquent, un développement de l'emploi associatif ne peut passer que par un développement de l'activité des associations. Pour mener à bien ces projets le modèle associatif mêle des ressources provenant de leurs propres adhérents, de leurs productions propres et de financements publics. Concernant ce dernier point, une des conditions essentielle au maintien et au développement de l'activité est donc la sécurisation dans la durée des financements reçus. La CPCA demande à l'État de s'engager sur ce dossier.

**- Le second vise à une meilleure coordination des dispositifs de soutien à l'activité des associations.**

Afin de soutenir le développement de la vie associative, l'État a mis en place plusieurs dispositifs. On peut citer notamment le Dispositif Local d'Accompagnement (DLA) qui finance des conseils et accompagnements auprès d'associations employeuses ou bien encore le CDVA (conseil du développement de la vie associative)<sup>15</sup> qui gère les fonds de formation des bénévoles. La CPCA souhaite une amélioration de la coordination entre ces différents dispositifs afin d'optimiser leur efficacité sur l'ensemble du territoire national.

**- Le troisième axe concerne l'identification de nouveaux gisements d'activités et d'emplois.**

Les associations ont traditionnellement concouru à l'émergence de nouvelles activités et par là-même de nouveaux emplois. On peut citer pour le seul champ du sanitaire et social l'exemple de l'aide à domicile inventée par l'économie sociale<sup>16</sup>. Afin de permettre la poursuite de cette dynamique, la CPCA demande une plus grande implication des pouvoirs publics dans cette démarche de révélation de nouveaux gisements d'activités et d'emplois.

La reconnaissance des associations et de l'économie sociale par les politiques publiques de l'emploi présente donc quelques possibles avancées en cette rentrée sociale 2006-2007. Parallèlement, se mettent en place les nouveaux cadres de la formation et de la professionnalisation, qui illustrent à quel point cette reconnaissance est en permanence à l'épreuve des réformes et suppose la mobilisation des représentations associatives. Quoi qu'il en soit, les réformes en œuvres supposent dès à présent l'adaptation des politiques des associations.

<sup>13</sup> L'Association pour le Développement de la Documentation sur l'Économie Sociale est un regroupement d'expert sur l'économie sociale. Elle publie de nombreux travaux sur ce champ et fait figure de pionnier sur la question de la quantification des associations, de leurs membres et de leurs ressources.

<sup>14</sup> Voir chapitre 4 du présent document conjoncturel

<sup>15</sup> Voir chapitre 2 du présent document conjoncturel à propos de ces deux dispositifs.

<sup>16</sup> CLERGEAU Cécile, DUSSUET Annie – Les entreprises sociales en quête de professionnalisation – Recma n°294, p.39 à 53 – 2004.

### 3. Professionnalisation de l'action sanitaire et sociale : nouveau cadre et défis en 2007

Les nouvelles orientations des politiques publiques, formation tout au long de la vie, décentralisation, loi 2002-2<sup>17</sup>, lois sur l'égalité des chances<sup>18</sup> et réactivation des politiques de l'emploi en direction des publics vulnérables conduisent à une transformation structurelle des modes de professionnalisation. Leur combinaison et leur mise en œuvre<sup>19</sup> interrogent toutes les catégories d'acteurs impliqués. Les associations se voient interrogées dans leur GRH comme dans leurs possibilités de représenter leurs attentes auprès des décideurs, pouvoirs publics ou partenaires sociaux. De fait, la professionnalisation est au cœur d'enjeux majeurs pour les associations tant en ce qui concerne l'organisation de la qualité du service à rendre aux usagers que la viabilité économique, tant du fait du rôle de l'emploi au fondement de notre société et de sa Protection sociale que du fait du caractère d'œuvre et de citoyenneté que peut revêtir une activité pour la personne qui l'exerce, qu'elle soit bénévole ou salariée. Les orientations en cours ne sont pas encore pleinement abouties et demandent une meilleure articulation des compétences. La transformation de la société implique d'inévitables tensions entre les différentes logiques d'acteurs, l'enjeu de la démocratie étant d'aboutir à des équilibres concertés et négociés. Nouveaux modes de repérage des compétences, nouvelle organisation des politiques de formation professionnelle depuis le niveau de la personne active jusqu'à l'Europe, réactivation des politiques de l'emploi en direction des publics vulnérables et nouvelles orientations des politiques publiques dans le champ sanitaire et social en matière de professionnalisation sont autant d'aspects entraînant une évolution des anciens équilibres. Vigilance et mobilisation des associations sont plus que jamais nécessaires pour qu'au-delà des formalisations issues des nouvelles normes élaborées par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, elles puissent conserver un espace de souplesse au service de leur projet et des moyens adaptés. La complexité de ces questions et la difficulté des négociations ne sont pas simples : elles ne doivent pas pour autant conduire à ignorer la dimension éthique et déontologique sous-jacente, qui renvoie aussi à des questionnements sociétaux.

#### 3.1 Reconnaissance des compétences : le cadrage se précise

Si les certifications visent à assurer une certaine standardisation des référentiels de compétences professionnelles selon les impulsions des politiques publiques et des partenaires sociaux, d'autres outils existent aussi en GRH pour la reconnaissance des compétences selon une dynamique de projet, objets eux aussi de négociation et de formalisation. La reconnaissance de compétences peut s'appuyer sur différents modes d'objectivation : portefeuille de compétences à travers l'accumulation des expériences et formations tous azimuts, curriculum vitae, bilans de compétences, positionnements, diplômes couronnant des formations présumant de compétences identifiées et maintenant diplômes accessibles par VAE ou par panachage d'expérience professionnelle et de formation, sont autant d'exemples non exhaustifs de modes de reconnaissance pouvant conduire à une attestation de compétences. Il faut ensuite pouvoir finaliser ces présentations selon le partenaire auxquelles elles sont destinées, que ce soit pour un objectif de certification, de recrutement, d'évaluation en relation avec le projet d'entreprise, de projet professionnel, de projet personnel, de garanties pour les politiques publiques. La reconnaissance de compétences est lourde d'enjeux pour l'individu lui-même et dans les différents rouages de l'organisation économique, politique et sociale. Les modèles anglais et américains se sont beaucoup appuyés sur l'expérience au nom de la liberté d'entreprise, avec la sanction économique du marché. C'est aussi ce registre que mobilise notamment l'activité bénévole, cette fois dans un objectif social. Le modèle français, depuis la volonté de rehausser le niveau d'éducation affichée dès les années 80, se dirige de plus en plus vers une importance accrue donnée aux diplômes, avec la formalisation des compétences que cela sous-tend. Les pouvoirs publics du secteur sanitaire et social s'appuient sur les diplômes comme vecteurs de qualité pour le développement des logiques de santé et d'action sociale. À côté des modèles de métier réservant un champ d'expertise à une corporation, il s'agit de-

<sup>17</sup> Loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale – JO Lois et Décrets, 3 janvier 2002.

<sup>18</sup> Entre autres : Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances – JO Lois et Décrets, 2 avril 2006.

<sup>19</sup> DUBET François – *Injustices : l'expérience des inégalités au travail*. – Le Seuil, 2006.

sormais de penser les diplômes selon une dynamique d'évolution tant verticale qu'horizontale pour accompagner les mobilités, que ce soit pour des motifs économiques mais aussi dans une perspective de recherche de la qualité de l'action ou de construction professionnelle. Cela suppose des décloisonnements entre diplômes et aussi un partage des repères pour apprécier les niveaux de complexité auxquels ils se réfèrent. Le mode de comptabilisation des compétences dans les diplômes, les modes d'accès à la certification, les réglementations d'activité sont donc des enjeux forts et conduisent à articuler des modèles différents. Les diplômes ne sont que l'un des moyens pour apprécier les compétences et les objectiver, la gestion des ressources humaines offrant aussi d'autres outils. De même qu'il est demandé de l'expérience aux jeunes diplômés pour que leurs compétences soient reconnues dans l'action, de même la tendance s'accroît, sous la pression des partenaires sociaux et des pouvoirs publics, de s'assurer que les compétences acquises à travers l'expérience soient certifiées par un diplôme. La question de l'alternance pratique-théorie se pose sous un jour nouveau sous la pression de l'employabilité.

Les différents modes de comptabilisation des compétences : une compatibilité encore non aboutie  
Le mode de comptabilisation des compétences va avoir un fort impact sur la hiérarchisation de la société mais aussi sur l'emploi du fait du cadrage réglementaire des activités, enfin sur le coût de l'emploi, du fait des rémunérations correspondantes.

La construction de l'Europe est traversée par ces débats et juxtapose des modèles différents. La Directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil, du 7 septembre 2005<sup>20</sup>, relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles permet de stabiliser les reconnaissances de qualifications afin de faciliter les mobilités et la liberté de prestation de services dans l'espace européen. La création d'un modèle européen de portfolio de CV à travers Europass est un autre outil. Est en débat la construction du Cadre européen des certifications professionnelles. L'Uniopss avait été amenée à préconiser une prudence par rapport au cadre à l'étude, qui pourrait pénaliser la reconnaissance des compétences acquises à travers l'action par les publics les moins favorisés comme en matière de compétences relationnelles.

**Au niveau français**, la construction de la cohérence entre les différents modèles de comptabilisation est encore loin d'être achevée. Le ministère de l'enseignement supérieur a défini le cadre LMD – licence après 3 ans, master après 5 ans, doctorat après 8 ans – en le combinant avec la méthode des unités de crédits européens (ECTS) qui ouvre une grande souplesse de parcours. L'année 2006 a vu l'introduction de cette nouvelle comptabilité pour les DUT Carrières sanitaires et sociales. Pour les BTS ou les professions sociales, la question reste à résoudre : c'est d'ailleurs un des axes demandés par une majorité des membres du CSTS, dont l'Uniopss, pour les nouvelles orientations du travail social. De même que reste un objet de tension les différences d'appréciation pour les bac +3, selon que comptabilisés à un niveau 3 (professions sanitaires et sociales) ou à un niveau 2 (Licence). La comptabilisation des compétences professionnelles et la mise en cohérence des différentes méthodes sont l'objet des travaux de la Commission nationale de certification professionnelle. Ils sont aussi l'objet des travaux des commissions professionnelles consultatives : les derniers vœux de la CPC du travail social sont d'introduire plus de cohérence dans les repères de niveaux et les articulations entre diplômes.

VAE-VAB : après la définition des certifications, la montée en charge

L'accessibilité aux diplômes par la VAE suppose de très importants efforts de réingénierie des diplômes en termes de définition, mais aussi d'organisation de la mise en œuvre des procédures de certifications et des moyens économiques à cet effet. L'information des publics concernés, le traitement des dossiers de recevabilité des demandes de VAE, la formation et le dédommagement des jurys, la gratuité de la démarche pour les demandeurs nécessitent d'importants investissements et frais de fonctionnement. Ce sont autant d'aspects qui demandent du temps et de la concertation pour construire des repères partagés. Les augmentations de niveau de qualification à travers la VAE entraînent en outre des hausses de rémunération, avec leur impact sur la viabilité économique des entreprises.

**Au ministère des Affaires sociales**, la totalité des diplômes devrait être rénovée d'ici la fin 2006-début 2007. Les diplômes suivants ont été rénovés récemment : CAFERUIS, diplômes d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS), d'éducateur spécialisé (DEES), de médiateur familial (DEMF), d'assistant de service social (DEASS), d'éducateurs de jeunes enfants (DEEJE), de technicien d'intervention sociale et familiale (DETISF), d'aide médico-psychologique (DEAMP) sont ouverts à la VAE<sup>21</sup>.

Le CNASEA s'est vu confier l'instruction de la recevabilité des demandes de VAE pour faire face à leur croissance. Si la loi exige 3 ans d'expérience professionnelle, la comptabilisation du nombre d'heures d'activité et de la nature des activités retenues varie selon les diplômes.

<sup>20</sup> Le Parlement européen a adopté en deuxième lecture la directive relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles – Uniopss, 11 mai 2005 – Informations en ligne Uniopss/Uriopss. F34628 (voir p.XYZ).

<sup>21</sup> Répertoire National de la certification professionnelle – <http://www.cncp.gouv.fr> ; site du ministère <http://www.sante.gouv.fr>.

Un nouveau diplôme de niveau 1 vient d'être créé, le diplôme d'État d'ingénierie sociale<sup>22</sup>, appelé à prendre le relais du DSTS. A été aussi créé le diplôme d'État d'assistant familial de niveau 5<sup>23</sup>.

**Le ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative** a finalisé en lien avec le ministère des Affaires sociales la création du BPJEPS animation sociale et des 2 certificats complémentaires suivants accessibles aux autres BEPJEPS : le Certificat spécifique animation et insertion sociale et le Certificat spécifique animation et maintien de l'autonomie<sup>24</sup>. Par ailleurs, sont à l'étude de la CPC de l'animation et du sport un diplôme de niveau 3, le DEJEPS, transversal, avec des mentions complémentaires encore à cadrer et un diplôme de niveau 2, le diplôme d'État supérieur. Il est envisagé que le niveau 3 ou 2 des défasiens puisse être statué selon leur parcours et leur expérience professionnels.

En ce qui concerne la reconnaissance des acquis des bénévoles, les BAFA et BAFD, certificats obligatoires pour exercer certaines activités bénévoles, sont valorisables dans le cadre de la VAE. Les détenteurs du BAFD sont dispensés de suivre la mention complémentaire au BPJEPS requise pour diriger les centres de vacances et de loisirs : c'est donc une passerelle entre certificats. Dans le même temps, le ministère a poursuivi ses travaux pour promouvoir une objectivation de la reconnaissance des compétences des bénévoles via divers supports. Un groupe interministériel a notamment mis au point une fiche d'attestation de l'expérience des bénévoles<sup>25</sup> soumise à double signature des dirigeants de l'association indiquant la durée de l'expérience pour une prise en compte dans le cadre des critères de recevabilité de demande de VAE. Le ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative réfléchit par ailleurs à un classeur des expériences bénévoles, qui permette à son détenteur de garder la trace de ses diverses expériences bénévoles à fins de formation, emploi ou VAE.

**Au ministère de la Santé**<sup>26</sup>, la VAE est effective pour le diplôme d'aide-soignant : il faut choisir entre l'accès au diplôme, soit par la seule VAE, soit par l'intégralité du cursus de formation. La VAE sera effective pour les auxiliaires de puériculture en 2007. Les dossiers de recevabilité pour les demandes de VAE seront instruits par le CNASEA à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2006.

**Le ministère de l'Éducation nationale** a créé le bac professionnel services de proximité et vie locale. Il réfléchit à la rénovation de sa filière technologique sciences médico-sociales conduisant à une première et une terminale « Sciences et technologies de la santé et des carrières sociales ». Est également à l'étude un BTS du secteur sanitaire et social pour des emplois de cadre administratif de niveau bac + 2 comme adjoints des cadres de santé et cadres en travail social.

**Le ministère de l'Agriculture** a créé le baccalauréat professionnel services en milieu rural<sup>27</sup>.

**Le ministère du Travail** a revu les conditions de délivrance de ses diplômes découpés en 4 CCP ; la circulaire DGEFP du 6 juin 2006 précise les conditions de délivrance de ses titres.

**Pour le ministère de l'Enseignement supérieur**, la VAE est du ressort de l'autonomie des universités, ce qui entraîne des difficultés de compatibilité de logiques de systèmes pour les diplômes sous la compétence conjointe de ministères inscrits dans une logique nationale et celui de l'Enseignement supérieur.

Les filières professionnelles se complètent donc peu à peu au sein des divers ministères.

**Les orientations politiques adossées à la mise en œuvre de la VAE** conduisent à l'identification des problèmes de moyens freinant sa montée en charge, que ce soit au niveau de l'information, de la recevabilité, pour la réunion des jurys ou la gratuité d'accès. Le gouvernement prévoit à cet effet un plan VAE : il va ouvrir à partir de fin octobre un portail vae.fr et va voir avec les partenaires sociaux comment raccourcir les délais d'attente entre la demande de VAE et son obtention, et notamment comment rémunérer les jurys pour pouvoir les réunir à hauteur des besoins. Les différents ministères mettent de leur côté au point des éléments de formation pour les membres de jurys. C'est aussi à travers ces différents canaux qu'il faut pouvoir sensibiliser à la prise en compte de l'expérience bénévole dans la VAE pour qu'elle puisse monter en charge.

<sup>22</sup> Arrêté du 2 août 2006 relatif au diplôme d'État d'ingénierie sociale – JO Lois et Décrets, 25 août 2006.

<sup>23</sup> Formation obligatoire des assistants familiaux et création du diplôme d'assistant familial – Uniopss, 31 décembre 2005 – Informations en ligne Uniopss/Uriopss. F36708 (voir p.XYZ).

<sup>24</sup> Création du BPJEPS animation sociale, certificat de spécialisation « animation et insertion sociale » au BPJEPS et création d'un certificat de spécialisation « animation et maintien de l'autonomie de la personne » associé au BPJEPS – Uniopss, 21 décembre 2005 – Informations en ligne Uniopss/Uriopss. F37942, F37944 et F37945 (voir p.XYZ).

<sup>25</sup> Le formulaire correspondant fait partie du guide de la VAE, accessible à l'adresse suivante : [http://www.jeunesse-sports.gouv.fr/IMG/pdf/vae\\_Guide.pdf](http://www.jeunesse-sports.gouv.fr/IMG/pdf/vae_Guide.pdf).

<sup>26</sup> Arrêté du 25 janvier 2005 relatif aux modalités d'organisation de la validation des acquis de l'expérience pour l'obtention du diplôme professionnel d'aide-soignant – JO Lois et Décrets, 3 février 2005 ; Arrêté du 22 octobre 2005 relatif au diplôme professionnel d'aide-soignant – JO Lois et Décrets, 13 novembre 2005 ; Réforme de la formation des aides soignants – Uniopss, 13 novembre 2005 ; Formation et VAE conduisant au diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture – Uniopss, 1<sup>er</sup> février 2006 – Informations en ligne Uniopss/Uriopss. F34037, F36458, F36703, F37011 (voir p.XYZ).

<sup>27</sup> Arrêté du 19 août 2005 portant création du baccalauréat professionnel spécialité « services en milieu rural » et fixant ses modalités de préparation et de délivrance – JO Lois et Décrets, 31 août 2005 – Informations en ligne Uniopss/Uriopss. F36232 (voir p.XYZ).

(3.1.3) Protection des métiers et réglementation professionnelle des activités : de nouvelles mesures de cadrage professionnel

Le diplôme n'est que l'un des éléments permettant de déterminer un métier.

**La protection réservant l'exercice de certaines activités** au détenteur d'un diplôme particulier en est un autre, lui conférant par là-même un espace d'autonomie et de responsabilité propre. La création d'un ordre conforte cette démarche. Une proposition de loi pour la création d'un ordre infirmier devrait passer en seconde lecture au sénat en septembre<sup>28</sup>. Cette mesure s'inscrit dans la continuité de la création des ordres de sages-femmes et de masseurs-kinésithérapeutes.

**Réglementer certaines activités en posant des exigences en matière de qualification** est une autre façon pour les pouvoirs publics de conforter la professionnalisation selon leurs souhaits. Cela peut être selon un ciblage adapté selon les types d'établissement ou de service. C'est ainsi que la réforme du décret petite enfance d'août 2000<sup>29</sup> est à l'étude, que le décret sur l'agrément qualité des services d'aide à domicile prévoit des normes de professionnalisation.<sup>30</sup>

La préparation du décret sur la qualification des professionnels de direction prévu par la loi 2002-2 a donné lieu à d'importantes concertations, au nombre desquelles l'Uniopss a pu faire entendre son avis<sup>31</sup> tant sur les particularités juridiques de l'association que sur des considérations pragmatiques. Le ministère doit notamment concilier à la fois une ambition pour la qualité de la direction des établissements et services, le niveau actuel de diplôme des directeurs (alors qu'ils appartiennent à une génération où les compétences s'appréciaient par d'autres modes que le seul diplôme) et le principe associatif qui suppose que soit aussi respectée une certaine liberté d'organisation. C'est ainsi que l'exigence du niveau 2 de diplôme doit devenir la règle, avec une exigence du niveau 1 (CAFDES, masters...) selon la taille des établissements, et une époque transitoire de régularisation. Celle-ci devrait être suffisante pour mettre en œuvre les mécanismes de la VAE, à condition de ne pas perdre de temps pour postuler et que l'accès par la VAE aux diplômes du niveau requis soit opérationnel. Ces nouvelles exigences seront assorties de sanctions lourdes en cas de non observation. Le ministère a assuré qu'il serait tenu compte de la bonne volonté des employeurs et de leurs professionnels de direction, une évaluation intermédiaire du dispositif étant prévue. C'est une ambition importante alors que la moitié des directeurs en poste, tous secteurs confondus – fonctions publiques, secteur privé lucratif et non lucratif – ne répondent actuellement pas à ces exigences. Le projet de décret passé fin juin en CNOSS est soumis à approbation au niveau interministériel.

**Enfin les pouvoirs publics sont aussi amenés à cadrer certaines fonctions en exigeant des formations obligatoires.** La formation obligatoire des assistants maternels peut être validée par une unité capitalisable dans le cadre du CAP petite enfance, le métier d'assistant familial ayant donné lieu à création de diplôme (cf. plus haut). Ces mesures complétées par le décret relatif aux dispositions du code du travail applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux<sup>32</sup> permettent de mieux définir ces deux métiers en termes d'emploi. Est aussi à l'étude une formation pour les accueillants familiaux.

## 3.2 Les nouvelles orientations des politiques de formation à l'épreuve de l'articulation de multiples acteurs

Formation tout au long de la vie, décentralisation mais aussi réponse qualitative et quantitative aux besoins de service et accès à l'emploi pour les personnes en âge actif sont autant de registres porteurs de transformation des politiques de l'emploi. Plus que jamais se pose la question de l'articulation entre les décideurs : les incertitudes se reportant au niveau opérationnel mettent en danger certaines actions associatives.

<sup>28</sup> Création d'un ordre infirmier – Sénat, 13 juin 2006 - Informations en ligne Uniopss/Uriopss. F37940 (voir p.XYZ).

<sup>29</sup> Décret n°2000-762 du 1<sup>er</sup> août 2000 relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans – JO Lois et Décrets, 6 août 2000.

<sup>30</sup> Voir chapitres 7 et 9 du présent document conjoncturel

<sup>31</sup> UNIOOSS - Reconnaître l'expérience, laisser l'association organiser la fonction – Union Sociale n°197, p.26 et 27 – mai 2006 ; Qualification des professionnels de direction – Uniopss, 21 juin 2006 – Informations en ligne Uniopss/Uriopss. F37947 (voir p.XYZ).

<sup>32</sup> Décret n°2006-627 du 29 mai 2006 relatif aux dispositions du code du travail applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux – JO Lois et Décrets, 31 mai 2006.

Les difficultés de recrutement sont toujours prégnantes dans le secteur sanitaire et social, avec cependant une hétérogénéité selon les régions ; elles sont particulièrement aiguës en ce qui concerne les métiers protégés ou réglementés puisque nécessaires pour que les activités puissent être exercées, d'où l'importance de la formation qualifiante. Ainsi le Plan grand âge prévoit le recrutement de 40 000 nouveaux professionnels par an, en s'appuyant sur la VAE. Les différentes mesures pour le développement des services aux personnes entraînent des besoins de formation. De plus l'organisation de la qualité de l'action au service des usagers dans un environnement changeant, les nouvelles expertises à développer font des formations d'adaptation une nécessité. Or la formation et la professionnalisation sont marquées par une redistribution des cartes encore non aboutie, avec à la clé des enjeux non seulement sociaux mais aussi économiques et politiques importants. La loi sur les responsabilités locales<sup>33</sup> comme la loi sur la formation tout au long de la vie<sup>34</sup> ne suffisent pas à elles seules à résoudre les problèmes posés par la relation activité-emploi-formation et la diversité des acteurs concernés. Au-delà, ce sont aussi les principes de l'effectivité de la protection et de l'action sociale qui sont en jeu, comme la construction de la société à travers l'interaction entre les différents acteurs.

Multiplicité des acteurs : les cohérences entre les récentes orientations politiques et leurs moyens d'application sont encore à construire

**Les centres de formation du secteur sanitaire et social** sont particulièrement concernés par ce paysage changeant. Ils sont concernés par les nouveaux textes sur le Code des marchés publics<sup>35</sup> et par la concurrence du secteur public et privé lucratif. Ils sont en même temps confrontés à des problèmes de réingénierie pour une modularisation de la formation qualifiante qui permette de donner toute son effectivité à la combinaison formation-VAE pour l'accès au diplôme ; leurs ressources étant très cadrées, avec des aléas sur les reprises de déficit et sur les investissements, ils sont les premiers à subir les tensions entre pouvoirs publics de niveau national et régional, et sont confrontés à de graves problèmes de viabilité. Étant donné les contraintes économiques, cela conduit à s'interroger sur les combinaisons souhaitables à mettre en place, pour optimiser dans l'intérêt général l'apport spécifique des différents acteurs concernés et dépasser les tentations de guerres de tranchées selon les seules lois de la concurrence économique. Si le secteur sanitaire et social a développé ses propres modes de formation, c'est du fait du rôle de la formation pratique et de la formation relationnelle. Les ministères correspondants les ont forgés comme instruments de mise en œuvre de leurs orientations politiques. De son côté l'Éducation nationale a vocation à former les jeunes notamment vers la vie active, les activités porteuses d'emploi se situant de plus en plus dans le secteur des services. Elle dispose de moyens importants non décentralisés. Enfin l'Université a son rôle de transmission et d'approfondissement de la connaissance théorique. C'est ainsi que l'IGAS préconise un rapprochement entre universités et écoles de formations sociales<sup>36</sup>, les cas de conventionnement entre institutions étant par ailleurs fréquents. De même, les orientations que l'Éducation nationale prendra pour les Plateformes métiers<sup>37</sup>, seront particulièrement significatives à cet égard. D'ores et déjà, des concessions réciproques du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de la Santé permettent des ouvertures pour former des aides soignantes et des auxiliaires de puériculture, des conventions entre établissements de formation se mettent en œuvre.

Les régions ont un rôle d'arbitrage fondamental dans le cadre des Plans régionaux de la formation professionnelle (PRDF) pour mieux faire face aux besoins massifs en personnel qualifié qui se font jour dans ce secteur, que ce soit pour répondre aux besoins de la population ou de l'emploi et pour l'affectation des places qu'elles financent.

De leur côté, les orientations sur les formations sociales prévues par la loi sur les libertés et responsabilités locales d'août 2004 de la compétence du ministre en charge des Affaires sociales sont en cours d'élaboration dans le cadre du CSTS (Conseil supérieur de Travail social). L'articulation formation théorique, pratique et relationnelle a notamment conduit une part importante du Comité de pilotage auquel l'Uniopss participe à s'interroger sur les critères de sélection actuellement retenus pour l'entrée en formation, perçus souvent comme trop scolaires, excluant des candidats qui présentent un bon potentiel pour devenir travailleurs sociaux.

<sup>33</sup> Loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales – JO Lois et Décrets, 17 août 2004.

<sup>34</sup> Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social – JO Lois et Décrets, 5 mai 2004.

<sup>35</sup> Parution du nouveau code 2006 des marchés publics – Uniopss, 22 août 2006 – Informations en ligne Uniopss/Uriopss. F38322 (voir p.XYZ).

<sup>36</sup> IGAS - L'intervention sociale, un travail de proximité. Rapport annuel 2005. – La Documentation Française, 2006.

<sup>37</sup> Expérimentation de plate-formes de formation aux métiers de la petite enfance – Uniopss, 14 octobre 2005 – Informations en ligne Uniopss/Uriopss. F35872 (voir p.XYZ).

**Pour les régions**, la décentralisation de la formation professionnelle pose une équation difficile : la rénovation des diplômes conduit souvent à un allongement des formations, la création de nouveaux établissements et la réalité démographique accroissent les besoins en formation qualifiante sans être compensés par des transferts budgétaires. Si des efforts financiers ont été faits pour compenser les transferts de compétences en prenant l'année 2004, la plus favorable quantitativement, comme référence au lieu des 3 années précédant la loi, ils ne couvrent pas tous les besoins. Le projet de loi de finances 2007 prévoirait une reconduction de la référence à la même hauteur.

Les régions ont vocation à décider de l'affectation de leurs propres crédits comme à arrêter le plan régional de formation professionnelle (PRDF) en lien avec les autres acteurs compétents de façon de plus en plus programmatrice. La responsabilité de la formation professionnelle est partagée par des acteurs multiples ayant chacun leurs enjeux et leurs logiques propres, que ce soit dans le cadre de la formation initiale, de l'apprentissage ou de la formation continue. Les modes de concertation sont donc l'objet d'enjeux importants, que ce soit dans le cadre des CCREFP (Conseil consultatif régional de l'emploi et de la formation professionnelle) ouvert aux différentes administrations et aux partenaires sociaux, les représentants de l'économie sociale oeuvrant pour s'y faire reconnaître ou des CESR où les associations voient leur légitimité reconnue comme telle dans l'un des collèges (cf. les demandes de la CPCA ci-dessus).

En responsabilité notamment pour l'affectation du nombre de places de la formation initiale, certaines régions ont choisi d'aller de l'avant, d'autres ont choisi une position plus attentiste dans la crainte de devoir accroître la pression fiscale sur leurs électeurs.

De même pour l'apprentissage, les associations étant non soumises à la taxe d'apprentissage, le financement de celui-ci dépend largement des décisions des régions. Certes la Branche sanitaire et sociale a décidé de réserver à cet effet 0,10 % des fonds de la formation continue. Mais l'apprentissage est le moyen le plus aisé pour accéder à des contrats de travail en alternance en ce qui concerne les diplômes de niveau 3, s'étendant sur 3 ans, les contrats de professionnalisation ne prenant essentiellement en charge que les diplômes de niveau 5 et 4 du fait de leurs limites réglementaires fixées à moins de 2 ans.

En matière de formation continue, le paysage est aussi hétérogène selon que les régions souhaitent s'impliquer plus ou moins en complément des partenaires sociaux pour répondre aux besoins de développement économique et social de leur région.

Il n'est donc pas étonnant que dans ces conditions, la mise en œuvre de la loi sur les responsabilités locales prenne du temps pour trouver ses marques et que tous les PRDF ne soient pas encore pleinement définis. Les stratégies des régions sont différentes. La convergence des acteurs suppose aussi de construire une compatibilité de critères pris en compte dans les observatoires. Ce sont autant d'incertitudes qui interrogent les associations et supposent qu'elles s'organisent pour que leurs attentes spécifiques soient bien prises en compte.

**L'État** conserve un rôle important. Pour les formations sanitaires et sociales, les ministères correspondants conservent notamment une compétence sur la définition des formations, leur contrôle pédagogique et les conditions de certification, les orientations des formations sociales, la fixation du nombre de professionnels à former pour les métiers de santé. Une autorisation préalable de l'État est nécessaire pour dispenser les formations sociales. Par ailleurs l'État peut encourager l'apprentissage par des aides à l'employeur mais les nouvelles mesures sur le crédit d'impôt ne concernent pas les associations.

L'État intervient aussi en matière de financement de la formation sur des opérations ciblées : ainsi la CNSA contribue au financement de la formation pour les services aux personnes à domicile et les établissements. Sa gestion devant être déconcentrée, il reste encore à définir les modalités d'attribution des fonds pour que le dispositif soit pleinement opérationnel.

La circulaire DGEFP n°2006-18 du 20 juin 2006<sup>38</sup> définit pour sa part une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification dans les territoires. Elle concerne aussi bien le développement de la GPEC pour la sécurisation des parcours que le soutien aux publics vulnérables par rapport à l'emploi. Elle suppose la consultation des partenaires sociaux et territoriaux, d'autres partenaires pouvant aussi être consultés, comme les chambres consulaires et autres regroupements de professionnels.

La circulaire DGEFP n°2006-10 du 16 mars 2006 précise les droits et obligations des dispensateurs de formation et l'adaptation de leurs contrats.

---

<sup>38</sup> Mise en œuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification dans les secteurs – Uniopss, 7 septembre 2006 – Informations en ligne. F38410

**L'Europe** voit ses fonds structurels en direction de la France diminuer, la politique de Cohésion pour 2007-2013 de ces fonds ayant été approuvée par le Parlement européen le 4 juillet 06<sup>39</sup>. Mais ses orientations en matière de politique de l'emploi ont un retentissement direct sur les politiques de formation professionnelle.

**Les départements et collectivités locales** sont concernées par ces politiques de formation du fait de leurs responsabilités en matière d'action sociale comme en matière de formation (cf. la formation obligatoire des assistants maternels) ou en tant qu'employeurs.

**Les partenaires sociaux** sont en position de décision sur l'affectation des fonds recueillis au titre de la formation continue et notamment sur les priorités par rapport à la professionnalisation et à l'apprentissage. Le paysage se clarifie quelque peu puisque la BASS (branche associative sanitaire et sociale) a vu son champ précisé à travers l'avenant n°1 de son accord sur la formation professionnelle agréé et étendu mais l'accord lui-même qui fait obligation d'adhérer à Unifaf n'est cependant pas étendu, non plus que l'accord de la BAD (Branche de l'Aide à Domicile) pour l'adhésion à Uniformation. La BASS a par ailleurs passé un accord sur l'apprentissage, agréé le 28 août 2005, entérinant le fait qu'il n'est plus sous statut expérimental. De son côté, la BAD a un projet d'expérimentation de l'apprentissage pour le diplôme de TISF.

Au niveau interprofessionnel, un premier accord interprofessionnel de l'économie sociale est soumis actuellement à la signature des partenaires sociaux employeurs et salariés au niveau confédéral. Il affirme la spécificité des relations professionnelles liée au statut d'entreprises de personnes et l'importance du développement de la formation professionnelle. Il prévoit une harmonisation progressive des taux de contribution légaux des entreprises à la formation professionnelle, quelle que soit leur taille, les moins de 10 salariés devant cotiser à hauteur de 0,80 % sur la masse salariale de 2006 pour arriver à 1,60 % de la masse salariale de 2009. Il prévoit également des axes de progrès pour une négociation d'accords spécifiques d'application (transfert du DIF, promotion de parcours de professionnalisation, organisation d'outils d'observation harmonisés, détermination de conditions favorisant le dialogue social, fixation des principes et modalités de la formation des dirigeants bénévoles). La signature de cet accord conduira à une demande d'extension.

**Les entreprises, et parmi elles les associations,** décident notamment de l'utilisation de leur plan de formation. Il reste aux associations à orienter la construction de la représentation du secteur non lucratif dans le cadre de l'élaboration des politiques de formation.

La réactivation de politiques de l'emploi ciblées en faveur des publics vulnérables

Des dispositifs de l'emploi particuliers à l'intention des personnes vulnérables, supposant information, formation, mesures d'accompagnement et concertation sont définis par le gouvernement, les régions ou peuvent donner lieu à négociation des partenaires sociaux. Cette question interroge aussi les employeurs, dont les associations, tant au regard des publics qu'elles accompagnent que pour leur propre GRH.

Pour ce qui concerne les jeunes, par exemple, au-delà des mesures prises en faveur de l'apprentissage et de la loi sur l'égalité des chances, le récent décret n°2006-692 du 14 juin 06<sup>40</sup> précise le montant des aides accordées dans le cadre des nouvelles dispositions concernant le Seje, le Contrat de professionnalisation à durée indéterminée et fait notamment référence à l'accompagnement dans le CIVIS. Pour les demandeurs d'emploi, la réorganisation du service public de l'emploi relève de ce registre. L'allongement de la durée de la vie active selon les recommandations européennes suppose que chacun à son niveau s'interroge sur la gestion des âges. À la suite de l'accord interprofessionnel du 13 octobre 2005, complété le 9 mars 2006, relatif à l'emploi des seniors, le gouvernement a adopté un plan national d'action concertée pour l'emploi des seniors intégré au plan de Cohésion sociale<sup>41</sup>. Les politiques concernant le handicap ont aussi donné lieu à des négociations sociales. [PB sur la phrase suivante]C'est ainsi qu'un accord liant la Croix rouge, la Fehap et le Snea a passé un accord relatif à l'obligation de travail des handicapés pour la période 2006-2010. La lutte contre l'illettrisme est notamment reprise dans la circulaire DGEFP du 20 juin ci-dessus citée, les OPCA du secteur s'étant aussi mobilisés à cet égard. Les régions ont défini des dispositions particulières diverses selon leurs compétences propres.

<sup>39</sup> Voir chapitre 1 du présent document conjoncturel.

<sup>40</sup> Décret n°2006-692 du 14 juin 2006 relatif au dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise et au contrat d'insertion dans la vie sociale – JO Lois et Décrets, 15 juin 2006.

<sup>41</sup> Plan national d'action concertée pour l'emploi des seniors 2006-2010 – Conseil économique et social, 6 juin 2006 – Disponible sur <http://www.travail.gouv.fr> – Informations en ligne Uniopss/Uriopss. F38409 (voir p.XYZ).

## Nouveaux repères du travail social par rapport aux publics vulnérables

Régulièrement le CSTS est appelé à réfléchir sur les approfondissements à apporter dans l'exercice du travail social. Trois rapports viennent d'être finalisés<sup>42</sup>. Les récents projets de loi sur la protection sociale et sur la prévention de la délinquance l'ont conduit à prendre des positions fortes. Le secret professionnel est l'un des thèmes importants abordés à cette occasion. La ministre à la Cohésion sociale et à la parité a créé une commission éthique et déontologie dont elle a désigné les membres en tant que personnes qualifiées et représentants des employeurs et des salariés.

\* \*  
\*

Il ressort donc de l'examen de cette actualité que le partage des compétences sur la professionnalisation entre l'État, les régions, les partenaires sociaux, les autres acteurs compétents au titre de la société civile n'est pas encore suffisamment clarifié pour permettre une articulation aboutie des objectifs et une opérationnalité à hauteur des besoins. La professionnalisation est un instrument de cadrage de la gestion de l'emploi à travers les normes imposées ; elle interfère aussi sur les projets associatifs. À ce titre, la prise en compte des mouvements en tant que tels est encore insuffisante dans le nouveau système en cours de construction – ce qui les oblige à approfondir leur réflexion comme à mieux s'organiser pour mieux se faire entendre et reconnaître. Les associations ont donc à s'interroger non seulement sur ce qu'elles veulent jouer à travers leur GRH mais aussi comment le faire valoir dans leurs représentations, à commencer par celles qui leur sont déjà accessibles au niveau des politiques publiques comme des politiques négociées par les partenaires sociaux. Les déplacements de compétences obligent chaque acteur à des ajustements réciproques comme à mieux préciser son identité, son rôle et son articulation avec les autres. Si ces ajustements réciproques et la construction de partenariats ne sauraient se passer sans heurts et sans tensions, ils mettent en jeu la construction du modèle social à venir mais aussi la réponse aux besoins actuels et la viabilité immédiate de certaines actions associatives au service des populations vulnérables. Est plus que jamais en jeu la capacité des associations à faire valoir leurs principes, notamment de primauté de la personne, de développement de la solidarité et de la non lucrativité, de dynamisation du tissu social, de veille d'avant-garde et d'innovation sociale dans la construction d'outils RH adaptés à ces effets<sup>43</sup>.

Au-delà de la professionnalisation et de la formation, c'est ainsi plus largement la politique de l'emploi qui s'affirme dans chaque association comme autant stratégique que la politique de financement ou celle du projet. Plus largement encore, pour l'ensemble des associations, l'une des questions majeures de cette rentrée est peut-être celle des moyens à réunir pour, au-delà des convictions affirmées, réussir à promouvoir effectivement un « emploi de qualité ».

---

<sup>42</sup> *Rapports du CSTS à paraître « Décloisonnement et articulation du sanitaire et du social », « L'utilisateur au centre du travail social » , « Le travail social confronté aux nouveaux visages de la pauvreté et de l'exclusion ».*

<sup>43</sup> *L'ambition associative : guide pour interroger nos pratiques – Uniopss, 2003.*

