



# CHAMBRE REGIONALE DE L'ECONOMIE SOCIALE DE LORRAINE

## GUIDE DES FORMATIONS

Etude réalisée par Marie DEMURGER,  
chargée de mission de la CRESL  
Avec le soutien financier de l'Etat



# Préface

La question de la formation en économie sociale est un thème essentiel. L'étude qualitative réalisée par la CRESL en mars 2005 a permis d'apprécier le niveau de formation des salariés, des bénévoles mais également de savoir s'ils ont bénéficié d'une formation spécifique à l'économie sociale. En effet, les structures de l'économie sociale proposent des formations qui ne sont pas toujours connues par l'ensemble des membres du secteur.

La formation des bénévoles est importante compte tenu de l'augmentation des responsabilités auxquelles ils sont confrontés. Le monde de l'économie sociale s'est professionnalisé ces dernières années. Cependant, la professionnalisation ne touche pas uniquement le travail salarié mais également l'activité bénévole.

Les résultats de l'étude qualitative ont montré que 87.3% des salariés n'avaient jamais suivi de formation à l'économie sociale tout comme une majorité d'administrateurs. Il apparaît donc essentiel de porter à la connaissance de tous l'étendue des formations existantes dans notre secteur ainsi que les possibilités d'accès.

La formation en Lorraine est l'objet de plusieurs études, notamment depuis la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

La CRESL a souhaité se pencher sur cette question pour plusieurs raisons.

- ◆ D'une part, cet ouvrage va permettre de sensibiliser le grand public et les étudiants sur la possibilité de suivre des formations spécifiques à l'économie sociale, souvent méconnues mais qui offrent des possibilités professionnelles étendues.
- ◆ D'autre part, les membres de l'économie sociale eux-mêmes ne connaissent pas forcément la multiplicité des formations liées à notre secteur.
- ◆ Enfin, ce guide s'adresse aux personnes ayant un désir de reconversion professionnelle ou tout simplement envie de s'engager dans une activité bénévole.

L'économie sociale couvre une multitude de domaines d'activités, qui sont présentés dans cet ouvrage et qui pourront faire naître des vocations aux lecteurs. Vous trouverez les adresses des organismes de formation sur le site de la CRESL.

Bonne lecture !

Le Président de la CRESL  
Gilles BARNAGAUD



# PLAN DU GUIDE DES FORMATIONS

<b>I. Dispositifs de formation</b>	page 6
<b>A. PRESENTATION DES DISPOSITIFS EN FONCTION DES PUBLICS</b>	page 6
<b>1. Pour les salariés du secteur privé</b>	page 6
a) Plan de formation	page 6
b) Le congé individuel de formation	page 7
c) Le droit individuel à la formation	page 7
d) Autres dispositifs de formation pour les salariés	page 7
✚ Congé d'enseignement, de recherche	page 7
✚ Congé pour examen	page 8
✚ Congé formation des représentants du personnel	page 8
✚ Congé de formation des conseillers prud'hommes	page 9
✚ Congé de formation pour les élus locaux	page 10
✚ Congé de formation économique sociale et syndicale	page 10
✚ congé pour création d'entreprise	page 11
<b>2. Les agents de la fonction publique</b>	page 12
a) Formation à l'initiative de l'administration	page 12
b) Congé de formation des fonctionnaires	page 12
- congé de formation professionnelle	
- Congé de formation mobilité	
c) Congé de formation des cadres et des animateurs de jeunesse de la fonction publique	page 14
d) Congé de formation économique, sociale et syndicale des agents	page 14
e) Formation pour préparer examens et concours administratifs	page 15
<b>3. Les non salariés</b>	page 15
<b>4. Les bénévoles</b>	page 16
a) Le droit à la formation des bénévoles	page 16
b) La validation des acquis	page 17
<b>5. Les demandeurs d'emploi</b>	page 17
a) Formations accessibles aux demandeurs d'emploi	page 18
b) Les dispositifs	page 18
<b>6. Pour tout public</b>	page 20
a) Le bilan de compétences	page 20
b) La validation des acquis de l'expérience	page 20
• Présentation	page 20
• diagnostic en Lorraine 2004 (DRTEFP)	page 22
c) Le contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi	
d) Congé de formation des cadres et des animateurs de jeunesse	page 24
<b>B. LE FINANCEMENT DES DISPOSITIFS EN FONCTION DES PUBLICS</b>	page 25
<b>1. financement global du dispositif</b>	page 25
<b>2. les salariés</b>	page 25
a. Plan de formation	page 25
b. Le congé individuel de formation	page 26

c.	Le droit individuel à la formation	page 26
d.	Autres dispositifs de formation pour les salariés	page 26
<b>3.</b>	<b>les agents de la fonction publique</b>	page 28
a.	Formation à l'initiative de l'administration	page 28
b.	Congé de formation des fonctionnaires	page 28
c.	Congé de formation des cadres et des animateurs de jeunesse de la fonction publique	page 28
d.	Congé de formation économique, sociale et syndicale des agents	page 28
e.	Formation pour préparer examens et concours administratifs	page 28
<b>4.</b>	<b>les non salariés</b>	page 29
<b>5.</b>	<b>les bénévoles</b>	page 29
<b>6.</b>	<b>les demandeurs d'emploi</b>	page 31
a.	Financement Congé individuel de formation	page 31
b.	Financement du bilan de compétence pour les demandeurs d'emploi	
c.	Les aides pour la prise en charge des frais de formation	page 31
<b>7.</b>	<b>Tous publics</b>	
a.	Le bilan de compétence	page 33
b.	La validation des acquis de l'expérience	page 33
c.	Le contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi	
d.	Congé de formation des cadres et des animateurs de jeunesse	page 34

## **II. Etat des lieux des formations qualifiantes existantes en Lorraine**

	<b>A. POUR LES ASSOCIATIONS</b>	page 35
<b>1.</b>	<b>Diplômes professionnels</b>	page 35
a.	secteur animation sportive et socioculturelle	page 35
+	BEES (Brevet d'État d'éducateur sportif)	
+	DEDPAD (Diplôme État de directeur de Projet d'Animation et de Développement)	
+	DEFA (Diplôme État relatif aux Fonctions d'Animation)	
+	BEATEP (Brevet État d'Animateur Technicien de l'Éducation Populaire et de la jeunesse)	
+	BAPAAT (Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien de la jeunesse et des sports)	
+	BPJEPS (Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport)	
b.	secteur sanitaire et social	page 38
▶	<b>Formations initiales</b>	page 38
+	Diplôme d'Etat de Conseiller en Economie Sociale Familiale	page 38
+	Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Moniteur-Educateur (CAFME).	page 38
+	Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé	page 38
+	Diplôme d'Etat d'Educateur de Jeunes Enfants (DEEJE).	page 39
+	Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Educateur Technique Spécialisé (CAFETS).	
+	Diplôme d'Etat d'Assistant de Service Social – DEAS	page 40
+	Diplôme d'Etat de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale – TIFS	page 40
+	Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (D.E.A.V.S.)	page 40
+	Certificat de Qualification aux fonctions de Moniteur d'Atelier (CQFMA).	page 41
▶	<b>Diplômes supérieurs</b>	page 41
+	Diplôme supérieur du travail social (DSTS)	page 41

-  Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale –CAFERUIS
-  Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Etablissement Social – CAFDES

<b>2. Diplômes et brevets non professionnels associatifs</b>	page 43
a) BAFA	page 43
b) BAFD	page 44
c) BASE	page 45
d) De nombreux brevets d'Etat	page 46
e) De nombreuses formations sectorielles	page 46

<b>B. POUR LES COOPERATIVES</b>	page 47
<b>1. Les offres de formations dans le réseau SCOP</b>	page 47
<b>2. Les offres de formation dans les coopératives bancaires</b>	page 49
<b>3. Les coopératives HLM</b>	page 49
<b>4. Autres coopératives</b>	page 49

<b>C. POUR LES MUTUELLES</b>	page 50
<b>1. Mutuelles de santé</b>	page 50
a) Formations administrateurs	page 50
b) Formations salariés	page 51
<b>2. Mutuelles d'assurance</b>	page 51
a) Formations pour les dirigeants	page 51
b) Formations salariés	page 51

<b>D. CURSUS UNIVERSITAIRES</b>	page 53
---------------------------------	---------

**Annexes** : Structures compétentes : se reporter au site de la CRESL

# I. DISPOSITIFS DE FORMATION

## A. PRESENTATION DES DISPOSITIFS EN FONCTION DES PUBLICS

### 1. Pour les salariés du secteur privé

Quelles que soient les entreprises, les salariés peuvent suivre, au cours de leur vie professionnelle, des actions de formation professionnelle continue.

La loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social précise les trois dispositifs de formation professionnelle continue prévus par le code du travail, désormais accessibles aux salariés.

Il s'agit des actions mises en oeuvre:

- à l'initiative de l'employeur dans le cadre du **plan de formation**
- à l'initiative du salarié dans le cadre du **congé individuel de formation (CIF)**;
- à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur, dans le cadre du **droit individuel à la formation (DIF)**.

#### a) Plan de formation

La loi n°2004-391 modifiant les dispositions du code du travail, classe les actions de formation pouvant être contenues dans le plan de formation de l'entreprise. Ainsi :

- ▶ Les actions d'adaptation au poste de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération;
- ▶ Les actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi peuvent être effectuées sous certaines conditions;
- ▶ Les actions de formation liées au développement des compétences pourront se dérouler, en application d'un accord d'entreprise ou de l'accord écrit du salarié, hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié (ou de 5 % du forfait pour les salariés bénéficiant de ce régime).

#### Contenu du plan de formation

Le plan de formation regroupe l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur en fonction des objectifs poursuivis par l'entreprise.

Il n'existe pas d'obligation légale de former.

L'employeur est néanmoins légalement tenu d'une obligation de former dans le cadre de l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi.

#### Le plan de formation peut comprendre :

- les formations proposées par les représentants du personnel et retenues par l'employeur,
- les demandes individuelles intégrées au plan par l'employeur,
- le bilan de compétences réalisé à l'initiative de l'employeur.

#### Avis du comité d'entreprise

Le plan de formation doit être soumis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

## **b) Le congé individuel de formation**

Il s'agit d'un droit d'absence, accordé sous certaines conditions, permettant au salarié de suivre l'action de formation de son choix :

- à son initiative et à titre individuel,
- indépendamment de son éventuelle participation à des stages inclus dans le plan de formation de l'entreprise qui l'emploie.

La formation s'accomplit sur tout ou partie du temps de travail.

Cette formation doit permettre :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification,
- de changer d'activité ou de métier,
- de perfectionner des connaissances dans le domaine culturel ou social,
- de se préparer à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles,
- de préparer ou de passer un examen.

Pendant la durée de la formation, le contrat de travail n'est pas rompu mais suspendu.

Peuvent bénéficier de ce congé :

- les salariés d'une entreprise des secteurs industriel, commercial, artisanal, agricole ou associatif ;
- qu'ils soient en contrat à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD), en contrat de travail temporaire, ou intermittent ;
- quelle que soit la taille de l'entreprise et sa forme juridique (SA, SARL, coopérative, mutuelle, association).

Toutefois, des dispositions particulières s'appliquent aux personnes qui ont été titulaires de CDD, intérimaires ou intermittents du spectacle.

## **c) Le droit individuel à la formation**

Les salariés en France bénéficient désormais d'un droit individuel à la formation (DIF) depuis la publication au Journal officiel mercredi 5 mai 2004 de la loi sur "*la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social*".

Ce nouveau droit permet au salarié, à sa demande et avec l'accord de l'entreprise, de bénéficier de 20 heures de formation par an cumulables sur six ans. Il concerne les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise. Une partie de la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail : le salarié perçoit alors 50% de sa rémunération nette, l'employeur assurant les frais de formation et de transport. Le DIF est transférable d'une entreprise à l'autre en cas de licenciement (sauf en cas de faute grave ou lourde).

## **d) Autres dispositifs de formation pour les salariés**

### **Congé d'enseignement, de recherche**

Le salarié qui le souhaite, peut intervenir comme enseignant technologique ou professionnel, à temps plein ou à temps partiel, dans l'enseignement traditionnel (lycées, facultés...) ou dans le cadre de la formation continue. Il peut également se livrer à une activité de recherche ou d'innovation en entreprise ou dans un établissement public ou privé.

### Conditions à remplir

Cette formule s'adresse à tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Le congé peut durer 1 an à temps plein, ou 8 heures par semaine (40 heures par mois si c'est à temps partiel).

Avant de partir, il faut en faire la demande au chef d'entreprise : 120 jours avant si le congé dure au moins 6 mois, 60 jours si la durée est inférieure à 6 mois ou si le congé est à temps partiel.

L'employeur répond dans les 30 jours. Il peut différer le départ de 9 mois maximum, pour éviter que trop de salariés soient absents en même temps au titre de ce congé. Le salarié, qui désire de nouveau enseigner, doit respecter un délai de 6 mois minimum entre deux congés à temps plein.

### **Congé pour examen**

Il s'agit d'une modalité particulière du CIF. Les grands principes du CIF s'appliquent. Toutefois, certaines règles lui sont spécifiques. Comme par exemple la non-application du délai de franchise, ni avant ni après ce congé. En revanche, les temps d'absence pour ces congés sont pris en compte pour le calcul du pourcentage d'absence simultanée.

Le but est de permettre à un salarié de s'absenter de son travail pour se préparer à un examen et pour en subir les épreuves.

Pour y avoir droit, plusieurs conditions :

#### ☞ L'ancienneté

24 mois consécutifs ou non comme salarié, dont 12 mois dans l'entreprise (la règle ne s'applique pas aux apprentis ni aux licenciés économiques n'ayant pas suivi de formation entre le moment du licenciement et leur nouvel emploi).

#### ☞ Nature de l'examen

Tous les examens délivrés par le ministère de l'Éducation nationale. Les autres figurent sur une liste d'homologation. La liste est accessible sur *Minitel* au 3615 ou 3616 *INFFO*.

#### ☞ La demande

À déposer au moins 60 jours avant la date de l'examen. Elle indique avec précision la date et la nature de l'examen.

#### ☞ La réponse de l'employeur

Dans les 30 jours qui suivent le dépôt de la demande. Elle contient, s'il y a lieu, les motifs du rejet ou du report.

#### ☞ Attestation de présence

Elle doit être remise à l'employeur. Elle mentionne que toutes les épreuves ont bien été suivies. En l'absence de cette attestation, le salaire n'est pas maintenu.

#### ☞ Durée :

Préparation de l'examen : 24 heures par an pour un ou plusieurs examens.

Passage de l'examen : la durée des épreuves.

### **Congé formation des représentants du personnel**

Vous pouvez en bénéficier si vous êtes:

- membre titulaire (ou suppléant faisant définitivement fonction de titulaire) du comité d'entreprise,
- ou représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,

- administrateurs ou membres du conseil de surveillance, représentant les salariés actionnaires ou élus par les salariés.

### Renouvellement

La formation est renouvelée quand le mandat a été exercé pendant 4 ans, de façon consécutive ou non.

Les modalités du congé formation pour les administrateurs et membres du conseil de surveillance sont identiques à celles prévues pour les membres du comité d'entreprise.

Pour bénéficier de ce congé, les membres d'un comité d'entreprise ou les membres d'un CHSCT doivent suivre un stage de formation économique organisé par les organismes suivants:

- organismes agréés au titre de la formation économique, sociale ou syndicale,
- organismes agréés par le préfet de la région au titre de la formation économique des membres des comités d'entreprise.

Si vous êtes administrateur ou membre du conseil de surveillance, représentant les salariés actionnaires ou élus par les salariés, vous devez suivre un stage de formation économique organisé par un organisme agréé par le préfet de région.

### Durée du congé

Dans les établissements de 300 salariés et plus, le congé formation est de cinq jours ouvrables maximum, pris sur le temps de travail.

En revanche, dans les entreprises de moins de 300 salariés, la formation des membres du CHSCT est de trois jours, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

## **Congé de formation des conseillers prud'hommes**

### **Code du travail**

**Art. D.L.514.3.** L'État organise, dans des conditions fixées par décret, la formation des conseillers prud'hommes et en assure le financement.

Les employeurs sont tenus d'accorder aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud'hommes, sur leur demande dès leur élection et pour les besoins de la formation prévue à l'alinéa précédent, des autorisations d'absence, dans la limite de six semaines par mandat, pouvant être fractionnées. Les dispositions de l'article L.451.2 sont applicables à ces autorisations. Ces absences sont rémunérées par l'employeur. Elles sont admises au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle dans les conditions prévues à l'article L.950-1 du code du travail.

**Art. D.514-1.** La formation des conseillers prud'hommes peut être assurée :

- Par des établissements publics ou instituts de formation des personnels de l'État ;
- Par des établissements publics d'enseignement supérieur ;
- Par des organismes privés à but non lucratif rattachés aux organisations professionnelles et aux organisations syndicales les plus représentatives au plan national, se consacrant exclusivement à ladite formation.

## Congé de formation pour les élus locaux

Les membres d'un conseil municipal, général ou régional ont droit à une formation adaptée à leurs fonctions. Cette formation est dispensée par un organisme agréé par le ministère de l'intérieur et prise en charge par la collectivité territoriale d'appartenance.

### Durée du congé

Si l'élu est salarié, il peut bénéficier d'un congé de formation de six jours renouvelable en cas de réélection, quel que soit le nombre de mandats qu'il détient. Ce congé n'est pas rémunéré. La collectivité territoriale prend en charge les frais de formation, de déplacement et de séjour de l'élu et compense les pertes de revenus subies à l'occasion du congé de formation.

Le bénéfice du congé de formation est de droit. Il peut cependant être refusé par l'employeur s'il estime que l'absence du salarié est préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise. L'employeur doit consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et doit notifier son refus motivé au salarié.

Vous devez adresser une demande écrite à votre employeur au moins 30 jours à l'avance en précisant la date, la durée de l'absence envisagée et le nom de l'organisme de formation.

## Congé de formation économique, sociale et syndicale

Le congé de formation économique, sociale et syndicale est accordé sur demande des salariés. Il est de droit, sauf si l'employeur estime, après avis du Comité d'entreprise, que l'absence est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Tout refus doit être motivé et notifié à l'intéressé dans les 8 jours. En cas de litige, le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes statuant en référé.

### Peuvent en bénéficier tous les salariés, y compris les apprentis :

- sur leur demande,
- sans condition d'ancienneté,
- adhérent ou non d'un syndicat Ce congé permet de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale ou syndicale, de favoriser la formation des responsables syndicaux

Le contrat de travail est suspendu. Vous continuez à faire partie des effectifs de l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté et à bénéficier des garanties contre le licenciement.

La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif. Elle est prise en compte pour la détermination de vos droits :

- aux prestations sociales (sauf le risque accident du travail),
- aux prestations familiales,
- aux congés payés,
- et pour l'ensemble des autres droits résultant de votre contrat de travail.

### Les formations sont organisées :

- soit par des centres rattachés à des organisations syndicales représentatives sur le plan national,
  - soit par des instituts spécialisés dont la liste est fixée chaque année par arrêté.
- La durée du congé est en principe de 12 jours ouvrables par an, cette durée peut être portée à 18 jours dans certains cas,

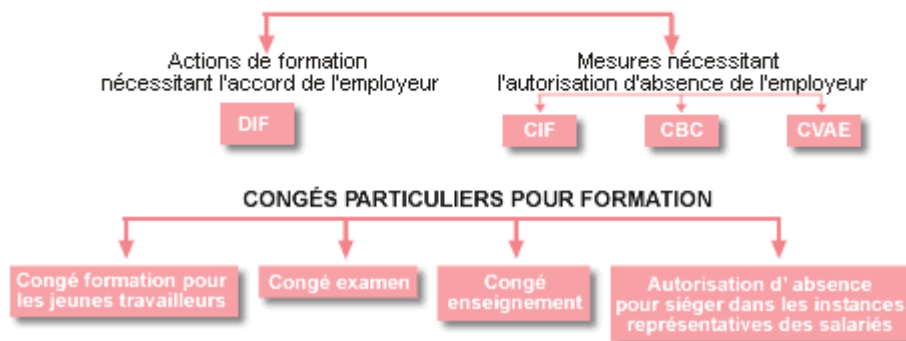
### Durée du congé :

- Le congé peut être fractionné. Toutefois, chaque cession ne peut être inférieure à 2 jours. Ce congé n'a pas d'incidence sur la prise des autres congés. Cependant, les autorisations d'absence pour congé cadre et animateur de jeunesse ou pour formation des membres des comités d'entreprise ou d'hygiène et sécurité sont défalquées de ce congé

## LES ACTIONS DE FORMATION À L' INITIATIVE DE L' EMPLOYEUR



## LES ACTIONS DE FORMATION À L' INITIATIVE DU SALARIÉ



### 🚩 Congé pour création d'entreprise

Les salariés des entreprises publiques ou privées qui désirent créer ou reprendre une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit dans le cadre d'une Société coopérative ouvrière de production.

Ils doivent justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 36 mois, consécutifs ou non. Si le salarié a changé d'entreprise à l'intérieur d'un même groupe de sociétés, il est tenu compte de l'ancienneté globale acquise au sein du groupe.

#### Avantages :

C'est un congé sans solde d'un an renouvelable une fois. Pendant la durée du congé, le contrat de travail du salarié est suspendu. À l'issue du congé, il retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente. En revanche, il ne peut obliger son employeur à le reprendre avant l'expiration du congé.

#### Procédure :

Présenter sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception au moins 3 mois avant la date de départ en congé choisie en précisant l'activité qu'on désire créer ou reprendre, la date de départ et la durée du congé.



● **Bon à savoir** Les salariés des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et des associations peuvent prétendre au congé pour création d'entreprise au même titre que les autres salariés.

## 2. Les agents de la fonction publique

Les agents de la fonction publique peuvent bénéficier d'actions de formation dans le cadre du plan de formation à l'initiative de l'administration, ou dans le cadre du congé de formation.

◆ Le plan de formation regroupe l'ensemble des formations que l'administration propose à ses agents. L'agent est alors considéré pendant le stage comme en service effectif. Sa rémunération est maintenue.

◆ Le congé de formation est un droit individuel qui permet à l'agent de suivre une formation de son choix pendant son temps de travail. L'agent en congé de formation perçoit une rémunération.

### a. Formation à l'initiative de l'administration

#### Définition et objectifs

La formation professionnelle continue à l'initiative de l'administration a pour but de maintenir ou de parfaire votre qualification professionnelle, d'assurer votre adaptation à l'évolution des techniques et des conditions de travail et de favoriser votre promotion sociale et votre contribution à l'évolution culturelle, économique et sociale.

Elle comprend quatre types d'actions :

- les actions de préparation aux concours et examens ;
- les études promotionnelles débouchant sur un diplôme ;
- des actions d'adaptation ;
- des actions de conversion.

#### Bénéficiaires

Cette formation vise les agents titulaires ou non titulaires, non médicaux, des établissements publics de santé et de certains établissements sociaux et médico-sociaux du secteur public.

#### Conditions et procédures

Les conditions de participation à une formation ne sont pas uniformes. En pratique, dans la plupart des actions de formation il faut :

- une demande expresse de votre part,
- un accord de votre hiérarchie.

### b. Congé de formation des fonctionnaires

#### **Congé de formation professionnelle**

Le congé de formation professionnelle vous permet de parfaire votre formation personnelle, de suivre des formations à caractère professionnel ou personnel qui ne vous sont pas proposées par l'administration.

Le congé de formation professionnelle (CFP) s'adresse aux agents publics de l'état. Les agents publics sont l'ensemble des fonctionnaires, les personnels contractuels et les ouvriers de l'Etat. Ils sont employés par la fonction publique d'Etat et sont soumis au statut général des fonctionnaires. Pour le CFP, on distingue les agents publics qui sont titulaires d'un grade (fonctionnaires) ; et les agents publics non titulaires.

### Conditions

- La formation envisagée doit être agréée par l'Etat par arrêté du ministère de la Fonction publique ;
- Vous devez avoir accompli au moins 3 années de services effectifs dans l'Administration ;
- Respecter la durée maximale du congé de 3 années sur l'ensemble de votre carrière ;
- Respecter un préavis de demande : votre demande de congé de formation doit être formulée 120 jours au moins avant la date à laquelle commence le cycle. Cette demande doit préciser la date, la nature de la formation, sa durée et le nom de l'organisme qui la dispense.
- Respecter un délai de carence entre deux congés de formation professionnelle de 12 mois.

### Procédures

- Votre demande est effectuée auprès de votre chef de service qui doit vous faire connaître son accord ou les motifs du rejet ou du report de votre demande dans les 30 jours qui suivent la réception de votre demande.
- Si la satisfaction de votre demande de congé de formation professionnelle peut être différée, elle ne peut être refusée 3 fois successivement, qu'après avis de l'instance paritaire compétente.
- Lorsque le refus est motivé par les nécessités du fonctionnement du service, l'instance paritaire compétente est saisie dès la 1<sup>ère</sup> demande

### **Congé de formation mobilité :**

Ce congé a pour objectif de permettre aux fonctionnaires souhaitant exercer de nouvelles fonctions dans un autre corps de même niveau et classé dans la même catégorie de bénéficier d'une formation professionnelle continue adaptée à leur souhait.

Bénéficiaires : Ce sont les fonctionnaires en activité dans la fonction publique de l'Etat.

Durée Le congé de formation mobilité est accordé pour une durée maximale de six mois et ne peut être fractionné.

Comment le demander? Vous devez en faire la demande à votre chef de service qui dispose d'un délai de deux mois pour vous donner son accord ou les motifs de son refus.

Situation du fonctionnaire : Pendant la durée du congé, vous restez en position d'activité dans votre corps d'origine. Le temps passé en congé est pris en compte pour l'ancienneté et le calcul du minimum de temps requis pour postuler à une promotion de grade ou à un corps hiérarchiquement supérieur.

**c. Congé de formation des cadres et des animateurs de jeunesse de la fonction publique**

Vous pouvez bénéficier de ce congé, si vous avez moins de 25 ans et êtes:

- fonctionnaire titulaire de l'Etat ou de la fonction publique territoriale ou de leurs établissements publics,
- agent non titulaire de la fonction publique territoriale,
- agent non titulaire de l'Etat: contractuel, auxiliaire de l'Etat ou d'un établissement public de l'Etat,
- agent titulaire ou contractuel d'un établissement hospitalier.

Vous ne pouvez pas bénéficier de ce congé si:

- vous êtes personnel ayant un statut particulier autonome (magistrat de l'ordre judiciaire, militaire). Vous bénéficiez alors de formations spécifiques;
- vous êtes agent d'un établissement public à caractère industriel et commercial (EDF, GDF, SEITA). Vos droits à la formation sont alors ceux des salariés du secteur privé.

Vous devez suivre un stage auprès d'un organisme agréé par le ministère chargé de la Jeunesse et des Sports.

Ce congé vous permet de suivre un stage de formation à l'animation sportive, culturelle et sociale.

La durée de ce congé est de 6 jours ouvrables par an. La durée du congé compte comme temps de service effectif pour le calcul des congés payés.

**d. Congé de formation économique, sociale et syndicale des agents**

Vous pouvez bénéficier de ce congé si vous êtes :

- fonctionnaire titulaire de l'Etat ou de la fonction publique territoriale ou de leurs établissements publics,
- ouvrier de l'Etat,
- agent non titulaire de l'Etat: contractuel, auxiliaire ou d'un établissement public de l'Etat,
- agent non-titulaire de la fonction publique territoriale.

Vous ne pouvez pas bénéficier de ce congé si :

- vous êtes personnel ayant un statut particulier autonome: magistrat, militaire. Vous bénéficiez de formations spécifiques;
- vous êtes agent des établissements publics à caractère industriel et commercial (EDF, GDF, SEITA). Vos droits à la formation sont ceux des salariés du secteur privé.

Ce congé vous permet de participer à des stages ou à des sessions consacrées à la formation syndicale, organisées par des organisations syndicales ou des instituts spécialisés.  
La durée du congé est en principe de 12 jours ouvrables par an.

Pour toute information, adressez-vous:

- aux représentants du personnel,
- à une organisation syndicale.

e. **Formation pour préparer examens et concours administratifs**

Pour bénéficier de cette formation, vous devez:

- être fonctionnaire titulaire de l'Etat
- être agent non titulaire : contractuel, auxiliaire de l'Etat ou d'un établissement public de l'Etat,
- remplir les conditions d'âge, d'ancienneté et de diplôme requises pour l'inscription au concours que vous voulez préparer.

Vous ne pouvez pas bénéficier de cette formation si vous êtes:

- personnel ayant un statut particulier autonome (magistrat de l'ordre judiciaire, militaire). Vous bénéficiez de formation spécifique,
- agent d'un établissement public à caractère industriel et commercial (EDF, GDF, SEITA). Vos droits à la formation sont alors ceux des salariés du secteur privé.

La formation vous permet de vous préparer aux concours en vue d'une promotion de grade ou d'un changement de corps ou de cadre d'emploi.

Cette formation peut être dispensée par des cours:

- par correspondance,
- donnés en totalité en dehors des heures de travail,
- donnés sur tout ou partie des heures de travail.

### **3. Les non salariés**

Les commerçants, les membres de professions libérales et les travailleurs indépendants, bénéficient du droit à la formation. Ces formations ont pour objectif de maintenir ou perfectionner leur niveau de connaissance, de les préparer à l'installation dans la profession et leur promotion.

Ces formations sont accessibles dans le cadre de leur participation au financement de leur formation et peuvent être organisées par les professions (ex. : les professions libérales) ou par le législateur (ex. : les commerçants). Par ailleurs, elles peuvent être rémunérées sur fonds publics sous certaines conditions.

Les travailleurs non salariés bénéficient personnellement du droit à la formation: ils doivent s'adresser au Fonds d'Assurance Formation (FAF) auquel ils cotisent. Ce dernier fixe les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées.

Artisanat: la formation professionnelle continue des artisans est organisée à l'initiative des chambres de métiers et des organisations professionnelles représentatives de l'artisanat. Elle s'adresse aux chefs d'entreprise, à leurs conjoints non salariés et à leurs auxiliaires familiaux.

Exploitants agricoles : la formation concerne les chefs d'exploitation ou d'entreprises agricoles, leurs conjoints et les membres de leur famille, les co-exploitants et membres de sociétés agricoles participant aux travaux en qualité de non-salariés.

VIVEA – Fonds pour la Formation des Entrepreneurs du Vivant (exploitants agricoles) : <http://www.vivea.fr/>

Les commerçants, les membres de professions libérales et les travailleurs indépendants, bénéficient du droit à la formation. Ces formations ont pour objectif de maintenir ou perfectionner leur niveau de connaissance, de les préparer à l'installation dans la profession et leur promotion.

AGEFICE - Association de GEstion du FInancement de la Formation des Chefs d'Entreprises (concerne également les commerçants, travailleurs indépendants...): <http://www.agefice.fr>

FAF-PM - Fonds d'Assurance Formation de la Profession Médicale (médecins libéraux) : <http://www.faf-pm.org/>

FIF-PL - Fonds Interprofessionnel des Professionnels Libéraux (hors médecins) : <http://www.fifpl.fr>

FAF - Fonds d'Assurance Formation de la Pêche et Cultures Maritimes: Tel 02 98 97 19 57

## **4. Les bénévoles**

### **a. Le droit à la formation des bénévoles**

L'article L 951-1 du Code du travail assimile à des actions de formation destinées aux salariés d'une association, celles à destination d'un public de cadres bénévoles, sous réserve qu'elles aient pour objet la formation à l'exercice de leurs responsabilités dans le mouvement associatif, coopératif ou mutualiste.

Les bénévoles peuvent suivre des formations qui sont, soit inscrites au plan de formation de l'association, soit financées par des organismes collecteurs ou qui apparaissent dans le cadre d'un engagement de développement de la formation (EDDF).

Pour l'application de cette disposition, le Groupe national de contrôle considère que les bénévoles doivent satisfaire simultanément aux deux conditions suivantes :

- ils doivent être en mesure de produire la preuve effective de leur activité au bénéfice du mouvement associatif ;

- les bénévoles formés doivent assumer au sein du mouvement des responsabilités bien déterminées, à un niveau supérieur.

Les autres bénévoles de l'association, qui ne remplissent pas ces deux conditions cumulatives, ne peuvent pas bénéficier de ces dispositions.

### **b. La validation des acquis**

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 (n° 2002-73, art. 137) insérée dans le Code du travail (titre III, livre IX) permet la validation des acquis de l'expérience acquise dans le cadre du bénévolat. Ainsi, il est désormais possible de faire reconnaître par un diplôme les compétences ou connaissances acquises dans le cadre de ses activités à condition de les avoir exercées durant plus de trois ans, soit un minimum de 2 400 heures d'activité (un diplôme d'État de professionnel de l'animation, par exemple, un brevet de technicien supérieur, un diplôme universitaire, brevet d'État d'animateur technicien de l'éducation populaire (BEATEP)). Pour obtenir des informations précises, se rendre dans un centre d'information et d'orientation (CIO), à la DDJS ou à la DDTEFP, à l'ANPE, au rectorat ou à l'université.

La prise en compte des acquis de l'expérience avait déjà été opérée pour les qualifications permettant d'enseigner, d'animer, d'entraîner ou d'encadrer contre rémunération ou bénévolement une activité physique ou sportive (Loi du 6 juillet 2000).

Dans le même ordre d'idées, la Loi du 3 janvier 2001 ouvre la possibilité d'organiser des concours permettant l'accès aux fonctions publiques d'Etat, territoriales et hospitalières à des personnes ayant exercé des activités en qualité de responsable bénévole d'une association.

## **5. Les demandeurs d'emploi**

Tout demandeur d'emploi peut, à certaines conditions, suivre une formation rémunérée.

◆ Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, le départ en formation peut s'effectuer :

- Dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier financé par l'entreprise et exonéré de cotisations sociales par l'Etat : le contrat de professionnalisation. Il donne accès à une formation en alternance sanctionnée par une certification professionnelle reconnue ou à un diplôme.
- Dans le cadre d'actions de formation financées par les régions.

◆ Pour les salariés privés d'emploi et les autres demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, le départ en formation peut s'effectuer :

- dans le cadre d'actions de formation, financées par la région ou l'Etat ;
- dans le cadre d'actions de formation financées par le régime d'assurance chômage (Plan d'action pour le retour à l'emploi et Projet d'action personnalisé (PARE/PAP) ;
- dans le cadre de contrats de travail de type particulier, prévoyant des actions de formation (contrat de professionnalisation) ou pouvant prévoir des actions de formation (contrat initiative emploi – CIE, contrat emploi solidarité - CES, ...)

Lorsque vous suivez une formation, rémunérée ou non, vous perdez votre statut de demandeur d'emploi immédiatement disponible pour un emploi et acquérez celui de stagiaire de la formation professionnelle continue.

Vous relevez alors de la catégorie 4.

Ce changement de situation doit être porté à la connaissance de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) dans un délai de 72 heures.

### a) **Les formations accessibles aux demandeurs d'emploi**

#### Principe

Pour percevoir la rémunération versée par l'Etat ou la région, vous devez suivre des actions de formation répondant à des conditions relatives à leur nature, à leur durée et à leur intensité.

#### Types d'actions de formation

Les actions de formation doivent correspondre à l'une des nécessités suivantes:

- Préformation et préparation à la vie professionnelle,
- Adaptation,
- Promotion,
- Prévention,
- Conversion,
- Acquisition, entretien et perfectionnement des connaissances.

Les actions de formation accessibles peuvent également correspondre à:

- des actions de bilan de compétences,
- des actions de validation des acquis de l'expérience.

#### Types de stages accessibles

Pour être rémunéré, vous devez suivre:

- des stages agréés par l'Etat ou la région au titre de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle,
- des actions de formation conventionnées par le Fonds national pour l'emploi (FNE).

Attention: s'agissant des stages agréés par l'Etat ou la région, ce sont les stages et non les organismes de formation qui sont agréés.

De plus, l'agrément vaut pour un certain quota de places. Toutes les places d'un stage déterminé ne sont donc pas obligatoirement agréées.

### b) **Les dispositifs**

Il existe plusieurs dispositifs de formations conventionnés par les pouvoirs publics au niveau national, régional et départemental.

◆ Le SIFE: le stage d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE) a pour but de réinsérer professionnellement des chômeurs de longue durée. Pour en bénéficier, il faut avoir plus de 26 ans, et/ou toucher le RMI. Sous forme de modules articulés en fonction des besoins de l'intéressé, elle se déroule pour partie en entreprise.

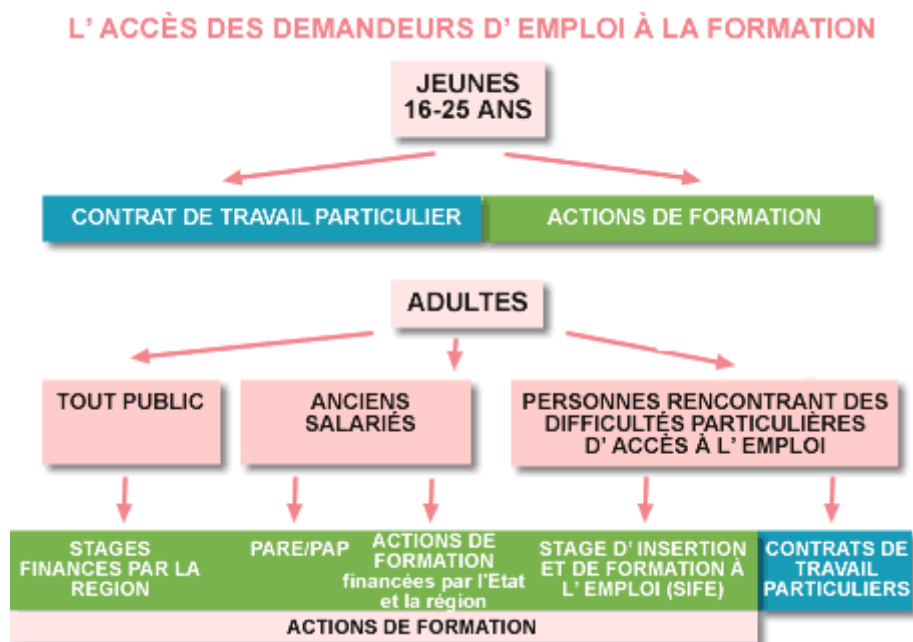
◆ Le SIFE Cadres (Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi) : il s'agit d'une formation à caractère professionnel destinée à actualiser ou compléter des compétences adaptées aux besoins du marché. Elle est réservée aux cadres expérimentés inscrits comme demandeurs d'emploi pendant au moins 12 mois au cours des 18 derniers mois, aux cadres de plus de 50 ans et aux cadres en recherche d'emploi à l'issue d'une convention de conversion.

◆ Le PICS (Programme Ingénieurs et Cadres Supérieurs) : il s'agit d'une formation débouchant sur un diplôme à caractère professionnel : DESS, MIAGE, MST, Ingénieur... Elle est réservée aux demandeurs d'emploi titulaires d'un diplôme Bac+2 et ayant une expérience professionnelle d'au moins 3 ans.

◆ Le SAE (stage d'accès à l'entreprise) : Ce stage permet de compléter les qualifications professionnelles dans un centre de formation ou dans l'entreprise et d'être embauché à l'issue de la formation. Le stage est ouvert au demandeur d'emploi susceptible de pouvoir répondre aux offres d'emploi non satisfaites. Il n'y a pas de condition d'âge ni de durée minimale d'inscription à l'ANPE.

◆ Dans le cadre du plan d'aide au retour à l'emploi, il existe une formation préalable à l'embauche.

L'employeur peut former le demandeur d'emploi à un métier particulier préalablement à son embauche, à l'issue du stage. La formation peut être effectuée dans l'entreprise ou en lien avec un organisme de formation. Pendant la formation, le demandeur d'emploi continue à être indemnisé par l'Assedic. L'employeur percevra un financement pour le former.



## 6. Pour tout public

### a) Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de définir un projet professionnel, et le cas échéant, un projet de formation. Pour atteindre ce but, les actions de bilan mises en oeuvre doivent permettre l'analyse des compétences professionnelles et personnelles de l'intéressé ainsi que ses aptitudes et motivations.

Il s'agit donc de passer en revue les activités professionnelles de l'intéressé afin de :

- faire le point sur ses expériences professionnelles et personnelles,
- repérer et évaluer ses acquis liés au travail, à la formation et à la vie sociale,
- mieux identifier ses savoirs, compétences et aptitudes,
- déceler ses potentialités inexploitées,
- recueillir et mettre en forme les éléments permettant d'élaborer un projet professionnel ou personnel,
- gérer au mieux ses ressources personnelles,
- organiser ses priorités professionnelles,
- mieux utiliser ses atouts dans des négociations d'emploi ou dans des choix de carrière

### Conditions

Pour bénéficier du congé bilan de compétence, vous devez :

- justifier d'une ancienneté d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise.
- respecter un délai de franchise de 5 ans entre deux congés bilan de compétences. Toutefois, ce délai de franchise ne s'applique pas si vous avez changé d'employeur.
- trouver un organisme prestataire de bilan de compétence parmi la liste arrêtée par l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation

## **b) La validation des acquis de l'expérience**

### **Présentation**

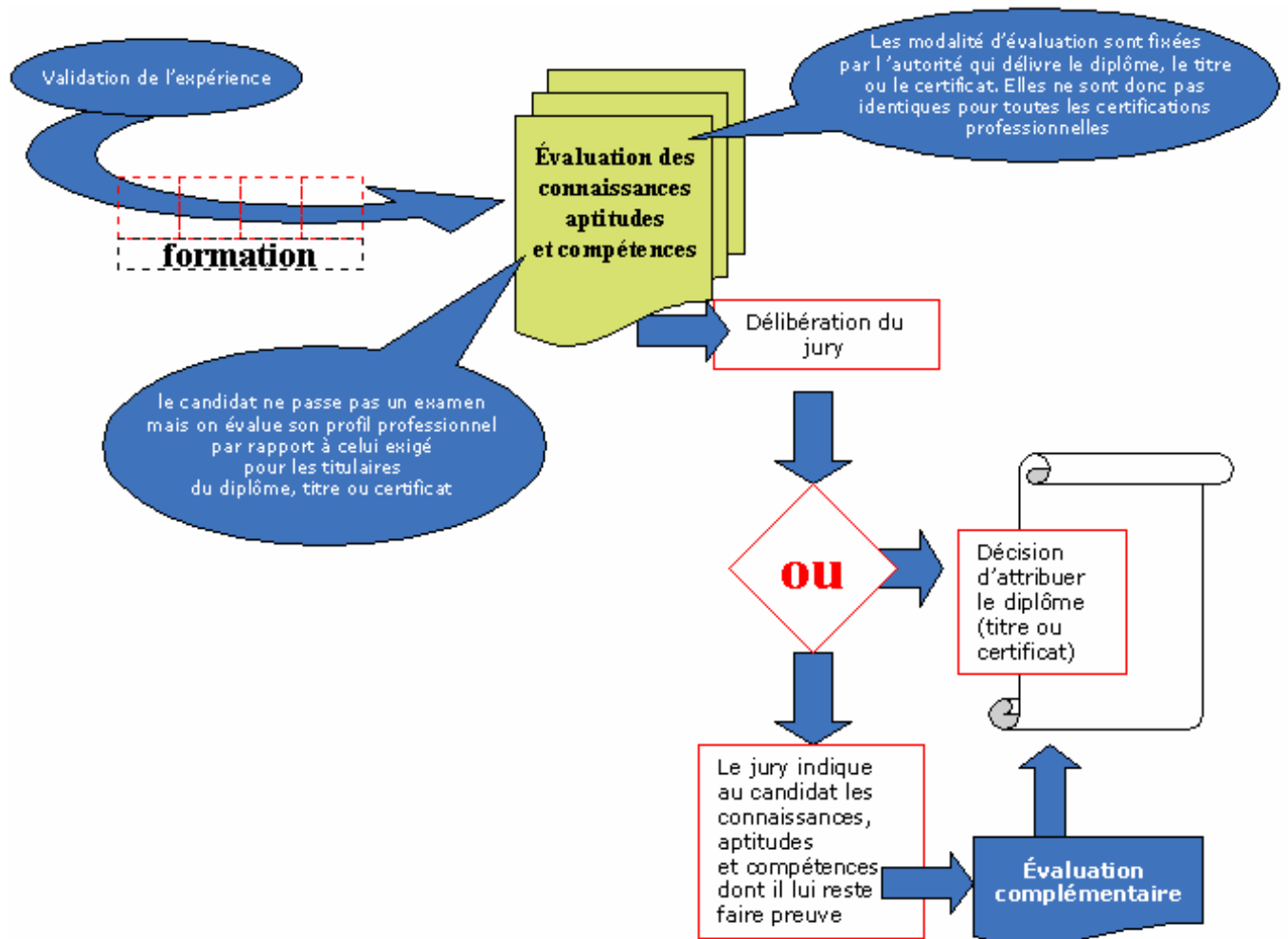
La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins 3 ans, de se voir reconnaître officiellement ses compétences professionnelles, par un titre, un diplôme à finalité professionnelle ou un certificat de qualification (CQP).

La loi de modernisation sociale, publiée le 17 janvier 2002, comporte notamment un chapitre relatif à la formation professionnelle, dont une partie est consacrée à la validation des acquis de l'expérience. Ce dispositif est désormais inscrit dans le livre IX du Code du travail et dans le Code de l'éducation.

Le champ d'application de la VAE est beaucoup plus étendu que celui de la VAP à laquelle elle est censée se substituer. Outre son extension à l'ensemble des diplômes inscrits dans le répertoire, elle prend en compte les compétences professionnelles acquises au travers d'activités salariées, non salariées et bénévoles, en rapport direct avec le contenu du titre ou

diplôme. Le jury de validation peut accorder la totalité de la certification. La durée de l'expérience considérée est ramenée de cinq à trois ans. Par ailleurs, un congé de validation est institué : sous certaines conditions, un salarié peut obtenir une autorisation d'absence de 24H de temps de travail maximum. Une prise en charge financière peut être accordée par un organisme collecteur agréé au titre du CIF, tant pour ce qui concerne la rémunération que les frais de validation à proprement parler.

Enfin, les actions de validation des acquis entrent désormais dans le champ des actions de formation et, en conséquence, peuvent être imputées par les employeurs sur leur participation au financement de la formation continue.





### **Profil type**

Les demandeurs sont en majorité des femmes (61%), des personnes de 30 à 44 ans (62%), des actifs ayant un emploi (72%, contre seulement 25% de demandeurs d'emploi).

## **DES RESULTATS PROBANTS**

Voici les principaux chiffres-clé, étape par étape

**De très nombreuses demandes d'information** reçues par de multiples structures, il n'est pas possible de chiffrer ces demandes, dont une grande part ne se traduit cependant pas par une candidature à la VAE.

### **Être conseillé avant de s'engager dans la démarche**

Depuis fin 2002, 3 500 personnes ont sollicité un « Point Relais Conseil » pour les aider dans le choix de la certification adaptée à leur projet et expérience.

Parmi les personnes accueillies, 41% sont sans emploi, et 55% n'ont pas de diplôme ou ont un diplôme de niveau 5.

A l'issue du conseil, 75% des personnes sont orientées vers la VAE, celle-ci n'étant pas toujours la réponse adaptée.

### **Dossier de candidature et recevabilité**

Le candidat dépose auprès du certificateur compétent pour le diplôme choisi un dossier de candidature, qui peut être l'unique dossier (Ministère du Travail) ou un premier dossier (dans la plupart des cas), le second étant le dossier d'analyse de l'expérience.

En 2004, 2 665 dossiers de candidature ont été enregistrés 3, soit une augmentation de 60% par rapport à 2003.

Les certifications les plus sollicitées sont les diplômes de l'Education Nationale enseignement secondaire (50%) et les titres professionnels du Ministère du Travail (20%).

Le certificateur vérifie que les conditions de base sont réunies avant une poursuite de la démarche, en notifiant au candidat la «recevabilité» de sa candidature. En 2004, 90% des dossiers étaient recevables.

Le conseil apporté par le certificateur dès le début de la procédure permet de réduire le nombre de dossiers non recevables.

### **Étape décisive : l'accompagnement**

Environ 1 100 personnes ont commencé un accompagnement à la VAE en 2004. Proposé aux candidats, il est de durée très variable (4 à 24 heures), et vise en priorité à :

- aider à la constitution du dossier de candidature et sensibiliser à la mise en situation (Ministère du Travail)
- aider à la constitution et à la rédaction du dossier d'analyse de l'expérience (autres certificateurs).

L'accompagnement doit contribuer à diminuer les taux d'échecs et d'abandons. Selon le DAVEN, 75 % des personnes accompagnées vont jusqu'au bout de la démarche.

### **Candidatures présentées en jury**

Un jury, composé de formateurs et de professionnels, analyse la demande de VAE en s'appuyant sur, selon les certificateurs : les résultats des mises en situations, le dossier d'analyse de l'expérience et un entretien avec le candidat.

1 079 candidatures ont été examinées par les jurys, en 2004, tous certificateurs et niveaux confondus. La progression est de 52% par rapport à 2003.

Résultats aux jurys : validation totale à 61%

Le jury apprécie l'expérience du candidat au regard du référentiel de la certification, et décide selon les situations d'attribuer le diplôme, de valider partiellement (dans ce cas le candidat a 5 ans6 pour acquérir les compétences manquantes), ou de ne rien valider.

Pour 1 079 candidatures présentées aux jurys en 2004 :

- 656 diplômes délivrés (61%)
- 326 validations partielles (30%)
- 74 sans validation (7%)

La validation totale n'est donc pas l'exception, comme on aurait pu le craindre aux débuts de la VAE. Les jurys prennent toute la mesure de la logique nouvelle de la VAE.

**Au total, 1 104 diplômes et titres ont été délivrés en deux ans par la VAE, dont 63% de niveau V.**

<b>Niveau</b>	<b>V</b>	<b>IV</b>	<b>III</b>	<b>II et I</b>
<b>%</b>	<b>63 %</b>	<b>17 %</b>	<b>19 %</b>	<b>1 %</b>

### **c) Le contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi**

Afin de favoriser l'accès à la formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi tout au long de leur vie professionnelle, l'accord du 5 décembre 2003 retranscrit dans la loi du 4 mai 2004 crée un nouveau contrat, le contrat de professionnalisation.

Ce contrat remplace depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2004 les contrats de qualification jeunes et adultes, d'adaptation et d'orientation.

Un seul contrat de travail commun aux jeunes et aux demandeurs d'emploi permettra désormais d'accéder à une qualification reconnue, en alliant des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel à l'exercice en entreprise d'activité en rapport avec la qualification visée.

Plus simple, le contrat de professionnalisation doit également permettre une personnalisation des parcours de formation, en fonction du niveau et des acquis professionnels du salarié.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux :

- personnes âgées de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

#### **d) Congé de formation des cadres et des animateurs de jeunesse**

CODE DU TRAVAIL (Partie Législative), Section 1 : Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, Article L225-1, (inséré par Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973 en vigueur le 23 novembre) :

*Les travailleurs salariés et apprentis des deux sexes des secteurs public et privé, âgés de moins de vingt-cinq ans, désireux de participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées, destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs, ont droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré de six jours ouvrables par an pouvant être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire.*

#### Durée du congé

Il est de 6 jours ouvrables par an; il peut être pris en une ou deux fois.

Le congé peut être pris sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale (12 jours par an maximum). Il est sans incidence sur les autres autorisations d'absence.

Ce congé est assimilé à une période de travail effectif.

## B. LE FINANCEMENT DES DISPOSITIFS EN FONCTION DES PUBLICS

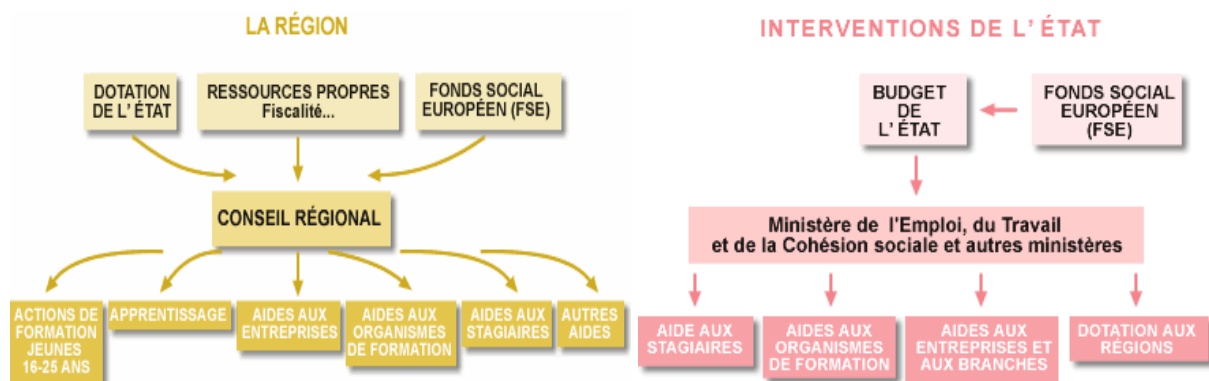
### 1. Le financement global du dispositif

Les régions au cœur du dispositif de formation depuis le 13 août 2004

Les Régions ont une compétence générale en matière de formation professionnelle continue, compétence réaffirmée par la loi relative aux libertés et aux responsabilités locales du 13 août 2004. Il revient aux Conseils régionaux de définir et mettre en œuvre une politique d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

L'Etat intervient en direction des publics les plus en difficulté, des branches professionnelles et des entreprises.

En concertation avec l'Etat et les partenaires sociaux, les Conseils régionaux coordonnent et structurent l'ensemble de l'offre de formation: filières de formation professionnelle, initiale et continue, proposées aux jeunes de 16 à 25 ans, actions de formation professionnelle à destination des adultes, grâce au plan régional de développement de la formation professionnelle des jeunes et des adultes.



### 2. Les salariés

#### a) Plan de formation

Dans le cadre d'un plan de formation, le temps de formation est assimilé à du temps de travail effectif.

Pendant la durée de l'action de formation ou de bilan de compétences, vous vous formez sur votre temps de travail, votre rémunération est intégralement maintenue par votre employeur, de même que les primes d'assiduité, les primes de rendement, de production.

Les frais de formation (stage, transport, hébergement) sont à la charge de l'employeur.

Les actions de formation dans le cadre du plan de formation se déroulent sous l'autorité de l'employeur.

#### b) Le congé individuel de formation

Contrairement au congé qui est un droit, le financement (prise en charge du salaire et des frais relatifs à la formation) doit être demandé, par le salarié, à l'organisme auquel l'entreprise verse sa contribution au titre du congé individuel de formation.

Le montant de financement accordé dépend des priorités arrêtées par le conseil d'administration de l'organisme paritaire qui finance le CIF.

Lorsque le financement est accordé la prise en charge est égale :

- Pour les formations prioritaires à 90 % de la rémunération
- Pour les formations non prioritaires à 80% de la rémunération, dans la limite d'un an ou de 1.200 heures de stage
- Pour les formations de plus d'un an ou de plus de 1.200 heures de stage à 60% de la rémunération
- Pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 2 fois le SMIC à 100% de la rémunération.

Si la prise en charge n'est pas totale, le salarié peut demander, à l'entreprise, un financement complémentaire, qu'elle est libre d'accepter ou de refuser. Si elle accepte les sommes versées peuvent être déduites de sa participation obligatoire au financement de la formation professionnelle continue.

Le droit à l'absence est indépendant du financement, le salarié doit donc indiquer, dans sa demande de congé, s'il conditionne sa demande à l'obtention ou non d'un financement.

#### c) Le droit individuel à la formation

En l'absence de conclusion d'un accord collectif qui prévoit la mise en œuvre du DIF en partie sur le temps de travail, les heures de formation réalisées dans le cadre du DIF sont effectuées en totalité hors temps de travail.

**DIF hors temps de travail :** Si la formation est réalisée en dehors du temps de travail, elle est rémunérée par l'employeur, en plus des frais de formation, par une allocation de formation égale à 50 % du salaire. Pendant la durée de la formation réalisée hors temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles.

**DIF sur le temps de travail :** Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le droit au DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail. Dans ce cas, les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié au taux normal.

#### d) Autres dispositifs de formation pour les salariés

##### **Congé d'enseignement, de recherche**

Ce congé n'est normalement pas rémunéré, mais l'employeur peut maintenir, en totalité ou partiellement, la rémunération du salarié en congé.

### **Congé pour examen**

La rémunération est intégralement maintenue, quel que soit son montant. Le FONGECIF peut prendre en charge tout ou partie de cette rémunération.

### **Congé formation des représentants du personnel**

Rémunération et cotisations sociales sont prises en charge par l'employeur.

A la reprise du travail, vous devez remettre à votre employeur une attestation de fréquentation effective du stage.

#### Frais de formation

Les frais de formation sont pris en charge par le comité d'entreprise dans le cadre de la subvention allouée par l'employeur pour son fonctionnement.

Pour les membres des comités d'hygiène et de sécurité, les frais de formation sont pris en charge par l'employeur.

#### Comment le demander?

Adressez la demande de congé à votre employeur au moins 30 jours à l'avance en indiquant la date et la durée de l'absence sollicitée, le nom de l'organisme responsable du stage et le prix du stage pour les membres du CHSCT.

### **Congé de formation des conseillers prud'hommes**

Les établissements publics et les organismes privés doivent être agréés par le ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

Votre rémunération est maintenue intégralement par l'employeur, pendant toute la durée du congé.

Vos frais de déplacement et de séjour sont remboursés par l'organisme de formation.

### **Congé de formation pour les élus locaux**

Ce congé n'est pas rémunéré.

La collectivité territoriale prend en charge les frais de formation, de déplacement et de séjour de l'élu et compense les pertes de revenus subies à l'occasion du congé de formation.

### **Congé de formation économique sociale et syndicale**

La rémunération est assurée par:

- l'employeur, si votre entreprise compte 10 salariés au moins à hauteur de 0.08 pour mille du montant des salaires payés pendant l'année en cours,
- les comités d'entreprise sous forme de bourses d'études,
- les syndicats qui reçoivent eux-mêmes des subventions à cette fin.

### 3. Les agents de la fonction publique

#### a) **Formation à l'initiative de l'administration**

Vous continuez à percevoir certaines primes et indemnités: prime de transport, indemnité de résidence, indemnités familiales.

L'administration prend en charge les frais d'inscription et de matériel.

Des indemnités destinées à couvrir vos frais de transport et d'hébergement sont prévues.

#### b) **Congé de formation des fonctionnaires**

##### **Congé de formation professionnelle**

Vous percevez une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférente à votre indice au moment de votre mise en congé. La durée pendant laquelle l'indemnité est versée est limitée à 12 mois. L'indemnité est à la charge de l'Administration dont vous relevez. Par contre, les frais de formation sont à votre charge.

##### **Congé de formation mobilité**

Vous percevez le traitement, les indemnités, les primes et le supplément familial que vous perceviez avant la mise en congé ainsi que des indemnités de déplacement.

#### c) **Congé de formation des cadres et des animateurs de jeunesse de la fonction publique**

Vous pouvez bénéficier d'une bourse attribuée par la direction départementale de la jeunesse et des sports.

Vos droits en matière de retraite et de Sécurité sociale sont maintenus.

Pour demander ce congé, adressez une demande écrite à votre chef de service, au moins 30 jours à l'avance, en précisant la date, la durée et le nom de l'organisme formateur.

#### d) **Congé de formation économique, sociale et syndicale des agents**

Vous conservez vos droits à la retraite, à la couverture sociale et percevez les prestations familiales.

Vous conservez votre salaire intégral.

#### e) **Formation pour préparer examens et concours administratifs**

Certaines formations sont gratuites, d'autres nécessitent une participation aux frais lors de l'inscription. Les frais de transport ne sont pas pris en charge par l'administration.

Pour suivre cette formation pendant votre temps de travail:

- vous devez demander une autorisation d'absence à votre chef de service,

- vous disposez de deux ans pour réussir le concours ou l'examen, si vous êtes agent non titulaire.

#### 4. Les non salariés

Les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, y compris ceux n'employant aucun salarié, participent obligatoirement au financement de leur formation. Leur contribution ne peut être inférieure à 0,15 % du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale. Elle est prélevée par l'URSSAF, centralisée par l'ACOSS et reversée à l'un des FAF de non-salariés :

- Le FAF de la profession médicale (pour les médecins uniquement)
- Le Fonds interprofessionnel des professions libérales (hors médecins),
- L'Association de gestion du financement de la formation des chefs d'entreprise -AGEFICE (pour les autres non-salariés).

Pour exercer leur droit à la formation, les travailleurs indépendants et les membres des professions libérales et non salariées doivent s'adresser à l'organisme collecteur de leur contribution. Ce dernier fixe les conditions de prise en charge des demandes présentées par les non-salariés. Il peut s'agir notamment de la prise en charge des frais de fonctionnement des stages, des frais de transport et d'hébergement.

Divers organismes peuvent prendre en charge tout ou partie des frais de formation à titre d'exemple, on peut citer :

- AGECEF (*Association Gestion du Financement de la Formation des Chefs d'Entreprise*).
- FIFPL (*Fonds Interprofessionnel de Formation des Professionnels Libéraux*).
- FAPPM (*Fonds d'Assurance Formation de la Profession Médicale*)

#### 5. Les bénévoles

La question de la formation des bénévoles est un enjeu vital pour la vie associative. En effet, participer bénévolement au projet d'une association demande des compétences. Si le financement de la formation des salariés des associations est assez bien pris en charge par différents organismes paritaires collecteurs, le financement de la formation des bénévoles est plus difficile, d'autant que les formations proposées sont parfois coûteuses. Mais de nombreuses possibilités existent pour former ses bénévoles.

##### La prise en charge d'actions de formation par l'entreprise

Sous certaines conditions, les bénévoles d'association qui exercent une activité professionnelle salariée peuvent obtenir la prise en charge d'actions de formation au titre de la formation professionnelle continue à laquelle doit participer leur entreprise.

Les actions de formation ayant pour objet d'offrir aux salariés les moyens d'assumer "des responsabilités accrues dans la vie associative" entrent, en effet, dans le champ d'application de la formation continue.

Elles peuvent être prises en charge soit dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, soit dans le cadre du congé individuel de formation.

- Le plan de formation rassemble les actions de formation que l'employeur a décidé de faire suivre à certains salariés dans l'intérêt de l'entreprise. Des demandes individuelles de salariés, transmises notamment par le canal des représentants du personnel, peuvent éventuellement être intégrées au plan de formation lorsqu'elles coïncident avec l'intérêt de l'entreprise.
- Le droit au congé individuel de formation (CIF) a pour objet de permettre à tout salarié de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation, qui s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail, doivent notamment permettre aux salariés de se préparer "à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles" précise l'article L 931-1 du Code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 6 juillet 2000.

Le Fonds National pour le Développement de la Vie Associative (FNDVA) a vocation à verser des subventions aux associations en vue de favoriser le développement de la vie associative. Il est exclusivement réservé aux bénévoles.

Créé par la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984, le FNDVA était jusque-là un compte spécial du Trésor alimenté par une partie des sommes engagées au Pari Mutuel Urbain. Désormais ses crédits sont inscrits au budget du ministère de la jeunesse et de l'éducation.

Le décret n° 2000-202 du 3 mars 2000 précise ses domaines d'intervention, soit le financement :

- d'actions de formation tournées vers la conduite du projet associatif, au bénéfice des bénévoles responsables élus, responsables d'activités ou adhérents appelés à prendre de nouvelles responsabilités associatives ;
- d'études d'intérêt national de nature à contribuer, par leur diffusion, à une meilleure connaissance de la vie associative ;
- d'expérimentations correspondant aux orientations prioritaires du fonds et participant au développement de la vie associative".

Chaque année, une instruction précise les orientations prioritaires et les types de stage qui pourront être retenus après avis d'un conseil de gestion où siègent des représentants du monde associatif. Pour connaître les modalités et la date limite de dépôt des dossiers, s'adresser aux Directions départementales de la Jeunesse et des Sports.

**Pour l'année 2005**, les associations sollicitant le FNDVA doivent avoir un fonctionnement prévoyant des réunions régulières des instances statutaires, un renouvellement de celles-ci et une gestion transparente. Elles doivent respecter la liberté de conscience.

Comme les années précédentes, les associations para-administratives ne peuvent solliciter d'aides du FNDVA.

### **Nature des formations**

Ainsi que le précise les textes relatifs au FNDVA, **les formations doivent être tournées vers la conduite du projet associatif**. Les formations techniques ne pourront être retenues que si elles contribuent au développement du projet associatif et à la qualité des interventions en qualifiant les bénévoles.

Les formations à caractère individuel, qu'elles aboutissent ou non à la délivrance d'un diplôme (BAFA, BAFD,...), les réunions des instances statutaires (Conseil d'administration, Assemblée Générale), ainsi que tout ce qui constitue les activités ordinaires d'une association ne peuvent pas être retenus. Enfin, le FNDVA n'a pas pour objet l'attribution de bourses de formation.

**Public visé** : Seuls peuvent être pris en compte les bénévoles adhérents de l'association qui sont fortement impliqués dans le projet associatif et notamment ceux en situation de responsabilité (élus, responsables d'activités) ou sur le point de prendre des responsabilités dans l'association organisatrice de la formation. C'est pourquoi, lorsque l'action de formation s'adresse également à des salariés, le financement du FNDVA est arrêté sur la base de l'effectif des bénévoles.

Il est précisé qu'une association qui organise des formations pour ses bénévoles peut les ouvrir à des bénévoles adhérents d'autres associations. Dans ce cas, si l'action est recevable, le FNDVA prend en compte la totalité des bénévoles.

### **La prise en charge des formations par le FNDVA**

Les actions de formation pourront être subventionnées (dans la limite de 6 jours, ou 40 heures de formation) sur la base de 4€ par heure et par stagiaire, au titre des frais pédagogiques. Les frais annexes (restauration, hébergement...) pourront faire l'objet d'une aide financière plafonnée à 25€ par jour et par stagiaire. Il convient de rappeler que cette prise en compte de frais annexes ne saurait constituer un droit, et devra être pleinement justifiée par le contexte de la formation. Des sources de financement complémentaires pourront venir d'autres ministères, de collectivités territoriales, d'entreprises, d'organisations internationales, de l'association elle-même ainsi que des bénéficiaires de la formation. Toutefois, le total des aides publiques (FNDVA compris) ne pourra excéder 80% du coût total de la formation.

## **6. Les demandeurs d'emploi**

### **a) Financement Congé individuel de formation**

Si vous avez déjà travaillé 24 mois au cours des 5 dernières années dont 4 mois en CDD dans l'année précédent votre demande de formation, vous pouvez obtenir auprès du FONGECIF,

un Congé Individuel de Formation. Si votre dossier est retenu, vous bénéficierez d'une prise en charge totale ou partielle de vos frais de formation.

Selon vos conditions d'activité antérieure, votre situation personnelle ou votre âge, d'autres solutions peuvent vous être proposées.

Renseignez-vous auprès de votre ANPE ou de vos ASSEDIC, Conseil Général et Conseil Régional.

### **b) Le financement du bilan de compétence pour les demandeurs d'emploi**

Les personnes sans emploi ont, comme les salariés, accès aux bilans de compétences.

L'accès au bilan de compétences se fait sur proposition de l'ANPE ou de l'APEC susceptible de prendre en charge tout ou partie des frais afférents à la réalisation du bilan.

Le bilan est réalisé au sein de l'ANPE ou de l'APEC ou auprès d'un centre de bilans avec lequel l'organisme passe une convention.

Deuxième cas : L'accès au bilan de compétences se fait à l'initiative de l'intéressé directement auprès d'un centre de bilans.

Le centre de bilans peut proposer de prendre contact avec une structure d'accueil (ANPE, mission locale, APEC).

Dans le cas contraire, les frais éventuels liés à la réalisation du bilan demeurent à la charge de la personne. Ces frais peuvent aller d'une simple participation à des frais de dossier jusqu'au paiement complet de la prestation.

Pour toute information, adressez-vous :

- à l'ANPE ou l'APEC,
- au Fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF),
- à un centre interinstitutionnel de bilan de compétences (CIBC).

### **c) Aides pour la prise en charge des frais de formation**

#### Contribution des fonds publics et européens aux frais de formation

Les frais de formation (droits d'inscription et frais de dossier) sont normalement à votre charge.

Vous pouvez toutefois bénéficier de tarifs diminués, voire de la gratuité du stage, en cas de stages conventionnés par l'Etat ou la région ou de stages financés par le Fonds national de l'emploi (FNE), le Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD) ou le Fonds social européen (FSE).

#### Aides individuelles

Des aides individuelles peuvent en outre vous être octroyées par diverses instances ou structures.

Il peut s'agir des conseils régionaux, des conseils généraux ou des mairies.

Certaines caisses de retraite peuvent aussi prévoir des aides individuelles à la formation pour leurs adhérents.

Renseignez-vous bien auparavant auprès de la caisse dont vous dépendez.

Pour toute information, adressez-vous:

- à l'ANPE,
- à la mairie,
- au conseil général,
- au conseil régional.

## **7. Pour tout public**

### a) **le bilan de compétence**

Le financement du congé est pris en charge par l'organisme paritaire agréé au titre du CIF (FONGECIF ou OPCA) auquel votre entreprise est rattachée. Vous avez droit à la prise en charge des frais du bilan et au maintien de votre rémunération dans la limite de 24 heures par bilan de compétences. L'employeur vous verse cette rémunération qui lui est remboursée par l'organisme paritaire agréé au titre du CIF (FONGECIF, OPCA).

### b) **la validation des acquis de l'expérience**

Le salarié peut faire valider ses acquis dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. Le financement des actions de VAE est alors assuré sur le budget formation correspondant ou par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dont relève l'entreprise. Deux conditions doivent pour cela être remplies:

- ◆ La VAE ne peut se faire qu'avec le consentement du salarié (le refus de ce dernier ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement),
- ◆ Une convention doit être signée entre l'employeur, le salarié et le ou les organismes chargés des actions de VAE.

La convention précise le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé, la période de réalisation, ainsi que les conditions de prise en charge des frais liés aux actions de VAE. La signature de la convention par le salarié marque son consentement à participer à la VAE. Pendant les actions de VAE, le bénéficiaire conserve son statut de salarié: rémunération, protection sociale, obligations vis-à-vis de l'employeur etc.

### c) **le contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi**

Le bénéficiaire perçoit pendant l'action de professionnalisation, une rémunération qui dépend de son statut.

- **Pour les jeunes de moins de 26 ans**, elle est calculée en fonction du SMIC, variant selon l'âge et le niveau de formation  
Ce salaire ne peut être inférieur à :  
55 % du SMIC pour les jeunes de moins de 21 ans  
70 % pour les bénéficiaires de 21 ans et plus.

Quand ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, le salaire ne peut être inférieur à :

- 65 % du SMIC pour les jeunes de moins de 21 ans
- 80 % pour les bénéficiaires de 21 ans et plus.

- **Pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus**, la rémunération est au moins égale au SMIC et au moins égale à 85 % à la rémunération conventionnelle.

d) **Congé de formation des cadres et des animateurs de jeunesse**

Vous pouvez bénéficier d'une bourse attribuée par la direction départementale de la jeunesse et des sports.

Comment faire la demande de congé? Au moins 30 jours à l'avance, en précisant la date, la durée et le nom de l'organisme responsable du stage

## II. **ETAT DES LIEUX DES FORMATIONS QUALIFIANTES EXISTANTES EN LORRAINE**

### A. POUR LES ASSOCIATIONS

#### 1. Diplômes professionnels

##### a) Secteur animation sportive et socio-culturelle

Le Ministère des Sports met en place des formations et délivre six diplômes d'État qui couvrent l'ensemble des secteurs de l'animation sportive et socioculturelle :

##### BEES (Brevet d'État d'éducateur sportif)

Pour exercer une activité d'enseignement, d'encadrement ou d'expertise dans une discipline sportive, le Brevet d'État d'Éducateur Sportif est un "passeport" indispensable. Il comporte 3 degrés, correspondant chacun à un niveau de qualification professionnelle :

- **BEES 1er degré** : enseignement, organisation, gestion des activités physiques et sportives (homologué niveau IV)
- **BEES 2ème degré** : perfectionnement technique, entraînement et formation de cadres (homologué niveau II)
- **BEES 3ème degré** : expertise et recherche.

#### La formation

Elle comprend deux parties complémentaires :

- **une formation commune** à tous les sports (biomécanique, physiologie, psycho-pédagogie, réglementation...) acquise soit par la réussite à un examen, soit par un contrôle continu des connaissances, soit par équivalence pour les titulaires du Deug STAPS.
- **une formation spécifique** au sport choisi qui s'obtient, elle, à l'issue d'un examen ou d'un contrôle continu des connaissances ou d'une formation modulaire pour certaines disciplines (se renseigner auprès de sa DDJS)

La souplesse de la formule modulaire permet de mener de front préparation du diplôme et vie professionnelle.

#### Métiers et employeurs

Le BEES vous permet d'être salarié d'une association, d'une entreprise, d'une collectivité territoriale ou d'exercer comme travailleur indépendant.

### ✚ **DEDPAD (Diplôme État de directeur de Projet d'Animation et de Développement)**

C'est un diplôme d'État (niveau BAC + 4). Il atteste d'une qualification professionnelle pour la conception, la mise en oeuvre et la gestion de politiques d'animation et de développement conduites avec ou à partir de structures sportives, sociales ou culturelles.

Ce diplôme est délivré au terme d'une formation en alternance de 1500 heures (750 heures en centre de formation - 750 heures en situation de travail) réparties sur 2 ans au moins et 3 ans au plus.

**La formation** s'organise autour de périodes courtes regroupées chaque mois et de temps de formation en situation de travail permettant de maintenir sans inconvénient une activité professionnelle.

### ✚ **DEFA (Diplôme État relatif aux Fonctions d'Animation )**

Cette formation concerne des professionnels de l'animation, des salariés ou des demandeurs d'emplois.

Il prépare aux fonctions de responsable dans l'élaboration, la coordination, la mise en oeuvre et l'évaluation de projets.

La formation générale dure 2 ans à raison de 5 jours par mois de formation théorique et 3 semaines en stage pratique.

### ✚ **BEATEP (Brevet État d'Animateur Technicien de l'Éducation Populaire et de la jeunesse)**

Le Brevet d'État d'Animateur Technicien de l'Éducation Populaire et de la jeunesse, homologué au niveau IV (Bac) concerne particulièrement les animateurs désirant se perfectionner et approfondir leurs connaissances pédagogiques. Il permet d'obtenir la qualification technique d'animateur dans l'une des trois spécialités suivantes : activités scientifiques et techniques, activités culturelles et d'expression, activités sociales et vie locale. La préparation à ce diplôme est assurée par des organismes publics ou privés, et les formations sont agréées par les directions régionales de la Jeunesse et des Sports.

La formation dure de 8 à 24 mois selon le mode d'alternance choisi par le centre de formation. Elle comprend 440 heures de formation théorique minimum, réparties en 3 unités de formation. Le stage pratique se déroule en situation pré-professionnelle pendant 2 mois à temps plein ou 4 mois à temps partiel. Il donne lieu à la rédaction d'un compte-rendu suivi d'un entretien.

#### Débouchés

L'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse prend en charge des tâches d'animation directe auprès d'un public.

Il conçoit et met en œuvre des projets d'activités dans des secteurs d'intervention très divers : associations de quartier, centres sociaux, collectivités locales, bases de plein air, parcs naturels ou villages-vacances.

#### **Financement :**

- Rémunération possible par la formation professionnelle (plan de formation, congé individuel de formation) et le conseil régional
- Aides financières allouées par les directions régionales de la Jeunesse et des Sports selon un taux fixé chaque année
- Prise en charge des frais de stage par l'employeur

#### **✚ BAPAAT (Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant animateur Technicien de la jeunesse et des sports)**

Diplôme d'État homologué au niveau V (CAP, BEP, BEPC...), commun au secteur socioculturel et sportif, le BAPAAT (brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien de la Jeunesse et des Sports) représente le premier niveau de qualification pour l'animation et l'encadrement des activités sportives et socioculturelles.

La formation se déroule en alternance : centre de formation/lieu d'activité professionnelle. Le volume de la formation comprend 1 500 à 2 000 heures d'enseignements généraux, technologiques et professionnels.

#### Financement

- Rémunération possible dans le cadre de la formation professionnelle (suivant la situation du stagiaire : crédit formation individualisé, contrat de qualification, congé individuel de formation, contrat d'apprentissage, ...).
- Possibilité d'aides financières par les directions régionales Jeunesse et Sports pour des stagiaires en situation difficile.

#### **✚ BPJEPS (Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport)**

Créé en 2011 le BPJEPS (niveau IV) atteste de la possession des compétences professionnelles indispensables à l'exercice du métier d'animateur dans le champ de la spécialité obtenue. Le BPJEPS est délivré au titre d'une spécialité disciplinaire, pluridisciplinaire ou liée à un champ particulier.

Il est préparé soit par la formation initiale, soit par l'apprentissage, soit par la formation continue. En formation initiale, la durée minimale en centre de formation est de 600 heures.

## **b) Secteur sanitaire et social**

### **► Formations initiales**

#### **🇫🇷 Diplôme d'Etat de Conseiller en Economie Sociale Familiale**

Par des actions d'information, de montage de projet, de conseil technique, d'organisation d'actions de formation, le conseiller en économie sociale familiale aide les individus, les familles et les groupes à résoudre les problèmes de leur vie quotidienne. Il contribue ainsi à la prévention de l'exclusion sociale sous toutes ses formes. Ses compétences techniques et pratiques en matière d'habitat, de logement, d'alimentation et de santé, de gestion des ressources et de consommation lui permettent d'agir concrètement pour favoriser l'insertion sociale. C'est aussi un acteur du développement social en milieu urbain ou rural.

#### **Formation :**

La formation des conseillers en économie sociale familiale comporte deux temps : un BTS (Brevet de Technicien Supérieur) en deux ans puis une année d'études spécialisées pour le Diplôme d'Etat.

**Les employeurs :** Les services sociaux des collectivités locales (communes et départements), les caisses de sécurité sociale, les caisses d'allocations familiales, les hôpitaux, les entreprises privées et publiques font un large appel à eux. Ces professionnels trouvent aussi leur place dans des secteurs plus spécialisés tels que les offices HLM, les associations d'aide à domicile ou d'accueil des migrants, les établissements et services pour personnes handicapées ou inadaptées, ou encore dans les associations de consommateurs.

#### **🇫🇷 Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Moniteur-Educateur (CAFME).**

Le moniteur-éducateur exerce auprès des enfants, adolescents et adultes inadaptés ou handicapés ou en situation de dépendance. Il assure, à ce titre, l'animation et l'organisation de la vie quotidienne de ces personnes et participe à l'action éducative en liaison avec les autres professionnels de l'éducation spécialisée (arrêté du 6/7/90).

#### ***Insertion professionnelle***

Tout établissement et service de type I.M.E.

- Centre de rééducation
- Foyer
- M.A.S....

**La formation** peut s'effectuer en situation d'emploi ou en voie directe (durée 2 ans). Elle comprend 950 heures d'enseignement théorique en alternance avec des stages (7 mois).

#### **🇫🇷 Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé**

Ce métier requiert une grande attention aux problèmes sociaux et humains, une capacité à travailler en équipe, de la créativité, le sens des responsabilités et un engagement personnel pour exercer dans toutes les structures ou services (milieu institutionnel ou milieu ouvert).

### **Leurs compétences sont sollicitées :**

- en milieu ouvert : club de prévention, action éducative en milieu ouvert (AEMO), aide sociale à l'enfance, centres sociaux...
- en établissement, que ce soit en internat ou en externat : foyers de jeunes travailleurs, centres d'aide par le travail, instituts médico-éducatifs, centres d'hébergement et de réinsertion sociale...

Majoritairement les éducateurs spécialisés diplômés travaillent dans le secteur privé associatif (80 % en 1998). Toutefois, un certain nombre exerce dans le cadre d'une des trois fonctions publiques.

### **Diplôme d'Etat d'Educateur de Jeunes Enfants (DEEJE).**

L'éducateur de jeunes enfants est, parmi les travailleurs sociaux, le spécialiste de la petite enfance. Ses fonctions se situent à trois niveaux: éducation, prévention, coordination. Il contribue à l'éveil de l'enfant en créant un environnement riche et stimulant.

#### *Insertion professionnelle*

Etablissements ou services type : crèches, centres sociaux, services éducatifs en milieu ouvert, établissements de l'enfance handicapée.

#### *Cadre de la formation*

La durée de la formation est de 2 ans et 1 trimestre.

- 1 200 h de formation théorique
- 9 mois de stage pratique.

### **Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Educateur Technique Spécialisé (CAFETS).**

L'éducateur technique spécialisé œuvre au sein d'une équipe pluri-professionnelle, mais aussi en partenariat avec des acteurs de l'économie.

Il concourt à la mise en place de projets dans le but de faciliter la formation, l'insertion professionnelle et sociale de jeunes ou d'adultes en difficulté.

L'éducateur technique spécialisé assure des fonctions d'apprentissage, d'éducation, de formation, d'accompagnement social de jeunes ou d'adultes. Il peut aussi assurer des fonctions de gestion de la production jusque dans ses aspects commerciaux.

La formation s'effectue uniquement en situation d'emploi. La formation de 1020 heures est répartie sur une durée de 3 ans. Elle comprend 2 stages de 2 semaines en dehors du terrain d'exercice professionnel (répartis sur les 2ème et 3ème année).

## **Diplôme d'Etat d'Assistant de Service Social – DEAS**

« L'assistant de service social exerce de façon qualifiée, dans le cadre d'un mandat et de missions spécifiques à chaque emploi, une profession d'aide définie et réglementée (article L411-1 et suivants du code de l'action sociale et des familles) dans une diversité d'institutions, de lieux et de champs d'intervention ».

### ***Insertion professionnelle***

Le diplôme d'assistant de service social permet d'exercer dans les secteurs public et privé, les collectivités territoriales...

### ***Cadre de la formation***

La durée de la formation est de 3 ans, soit 3530 heures.

## **Diplôme d'Etat de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale – TIFS**

Le technicien d'intervention familiale et sociale est un travailleur social intervenant auprès de familles, de personnes en difficultés, de personnes âgées ou de personnes handicapées.

Il réalise des actions de prévention ou d'accompagnement social à partir des activités de la vie quotidienne (cadre de vie, alimentation, santé, gestion de ressources...).

### ***Insertion professionnelle***

- Associations d'aide à domicile
- Etablissements spécialisés (accueil, hébergement)
- Collectivités territoriales (locales).

***Cadre de la formation :*** la formation se déroule en alternance sur une période de 18 ou 24 mois. Elle comprend : 950 heures de formation théorique, 8 mois de stage.

## **Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (D.E.A.V.S.)**

L'auxiliaire de vie sociale intervient auprès de familles, personnes âgées, personnes handicapées ou personnes malades pour une aide dans la vie quotidienne, le maintien à domicile, la préservation, la restauration et la stimulation de l'autonomie des personnes, leur insertion sociale et la lutte contre l'exclusion.

### ***Insertion professionnelle***

- service de maintien à domicile pour les personnes âgées
- service d'aide aux familles et aux enfants
- service d'aide aux personnes handicapées à domicile
- foyers logement.

Note: Les titulaires du certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile sont titulaires de droit du diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale.

**La formation** se déroule sur le mode de l'alternance :

- 500 heures de formation théorique
- 560 heures de stage.

La formation théorique se décompose en cinq unités de formation, découpée elle-même en onze modules.

### **Certificat de Qualification aux fonctions de Moniteur d'Atelier (CQFMA).**

Le moniteur d'atelier encadre une équipe de production, dans un processus de formation professionnelle, pré-professionnelle ou dans un dispositif d'insertion.

Il participe aux différentes étapes techniques de la production, de l'apprentissage, de l'occupation et de l'insertion.

**Insertion professionnelle** : Tout atelier du type C.A.T. - foyer occupationnel - atelier protégé...

**La formation** de 320 heures est répartie sur une année. Elle comprend 2 stages d'une semaine :

- l'un dans l'établissement employeur
- l'autre hors établissement employeur.
- 

## ► **Diplômes supérieurs**

### **Diplôme supérieur du travail social**

Formation polyvalente et qualifiante de cadre, le D.S.T.S. est un diplôme reconnu et homologué de niveau II. A travers un cursus universitaire et un approfondissement spécifique au travail social, ses objectifs sont :

- la capacité d'analyse de situations sociales
- la conceptualisation des interventions sociales grâce à un effort d'articulation entre les données théoriques et pratiques
- l'impulsion d'actions novatrices dans les différents secteurs du travail social
- l'inscription dans les dimensions locales des politiques sociales.

### **Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale -CAFERUIS**

Les encadrants et responsables d'unité d'intervention sociale sont des acteurs de la mise en œuvre de l'action sociale et médico-sociale qui tend à promouvoir l'autonomie et la protection

des personnes, la cohésion, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets. Ils exercent leur activité dans les établissements et services du secteur social et médico-social.

Intermédiaires entre direction et équipes, entre plusieurs équipes, entre équipes et partenaires, ils sont un maillon essentiel de l'organisation, ils jouent donc un rôle clé au sein des établissements, des services ou des dispositifs d'intervention sociale pour la mise en œuvre des réponses aux besoins des usagers. Ils sont à leur niveau garants du respect des droits des usagers et se doivent de favoriser et d'impulser une réflexion éthique au sein de leur unité.

En responsabilité d'une unité de travail, ils ont pour mission principale l'encadrement d'une équipe et des actions directement engagées auprès des usagers. Ils pilotent l'action dans le cadre du projet de service dans le respect du projet de l'organisation. Leur position d'interface leur confère une fonction spécifique de communication interne.

Dans leurs fonctions, ils disposent d'autonomie, d'initiative, et de responsabilités dont le degré varie selon leur position hiérarchique dans la structure et le niveau de délégation.

Leurs fonctions et leur positionnement nécessitent qu'ils développent des compétences spécifiques relatives à l'encadrement susceptibles d'être mises en œuvre dans l'ensemble des secteurs de l'action sociale et médico-sociale.

### **Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Etablissement Social – CAFDES**

#### **Activités et finalité de l'emploi :**

- il est à l'écoute des évolutions de son environnement, il anticipe les changements, participe à l'élaboration des orientations de son association, conduit les projets de développement social et socio-économique
- il anime des équipes de professionnels et de bénévoles. Il accompagne les projets d'évolution personnelle et professionnelle des salariés. Il établit les budgets de sa structure et en suit la réalisation à l'aide de tableau de bord
- il concilie les intérêts des publics qui lui sont confiés avec les contraintes économiques et administratives. Il met en œuvre, dans son travail quotidien, les valeurs de respect, de foi en la capacité de progression de chaque personne et de solidarité

#### **Lieux d'exercice de l'activité :**

- Centre d'Aide par le Travail (CAT)
- Centre d'Hébergement et de Réadaptation Sociale (CHRS)
- Foyers de jeunes Travailleurs (FJT)
- Centre sociaux, maisons d'accueil spécialisées, AEMO, SERMO, clubs de prévention; IME (IMP-IMPRO), centres éducatifs et professionnels, maisons d'enfants cas sociaux, foyers de semi liberté, centres d'observation, maisons de

retraite et maisons d'accueil pour personnes âgées, foyers-logements, maisons de cure et de postcure de moyens et longs séjours, maisons d'accueil temporaire.

### **Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Aide Médico-Psychologique (C.A.F.A.M.P.).**

Les aides médico-psychologiques participent à l'accompagnement des enfants et des adultes handicapés ou des personnes âgées dépendantes. Cependant, ce métier, en pleine évolution aujourd'hui, s'exerce également auprès d'adultes ou d'enfants en grande difficulté sociale.

Les AMP agissent au sein d'une équipe pluriprofessionnelle sous la responsabilité d'un travailleur social ou médical.

Ils interviennent dans des lieux où des personnes ont besoin d'une prise en charge et/ou d'un accompagnement individualisé du fait de la gravité de leur handicap ou de leur état de dépendance. On peut citer les instituts médico-éducatifs, les foyers d'hébergement ou de vie, les hôpitaux, les maisons d'accueil spécialisées, les maisons de retraite.

La formation des AMP constitue ainsi une première qualification de la fonction et de la filière éducative. C'est une formation de niveau 5.

Cette formation est seulement accessible en "cours d'emploi" : elle est ouverte aux personnes qui occupent un poste d'accompagnement effectif auprès des personnes dépendantes au sein d'un établissement et qui ont au moins 18 ans.

#### ***Insertion professionnelle***

- Maisons d'accueil spécialisées
- Foyers de vie
- Institut médico-pédagogique (I.M.P)
- Institut médico-éducatif (I.M.E)
- Centre d'aide par le travail (C.A.T.)
- Foyers médicalisés
- Hébergement temporaire
- Maisons d'accueil pour personnes âgées...

**Cadre de la formation :** La formation d'AMP est répartie sur 2 années scolaires. Elle comprend 350 Heures de formation en centre de formation et de 4 semaines de stage pratique dans un établissement employeur d'aides médico-psychologiques autre que l'établissement employeur du stagiaire (6 semaines pour les stagiaires en contrat de qualification). Un stage professionnel effectué chez l'employeur pendant toute la formation.

## **2. Diplômes et brevets non professionnels**

### **◆ BAFA : Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur**

Le BAFA (Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur de centre de vacances et de loisirs) est un diplôme destiné à permettre d'encadrer à titre non professionnel, de façon occasionnelle, des enfants et adolescents en Centres de vacances ou de loisirs (CVL).

Il est délivré au candidat, sur proposition du jury départemental BAFA, par la direction départementale de la jeunesse et des sports (DDJS) du département où réside le candidat, après avoir satisfait aux épreuves d'une formation théorique et pratique, prévue à cet effet.

La formation théorique est dispensée par des organismes de formation (de droit privé), habilités par le ministère de la jeunesse et sports et de ce fait n'est pas gratuite. Certaines aides financières peuvent être obtenues dans ce cadre par les stagiaires BAFA.

#### Aides au financement de la formation

Dans le cadre du programme gouvernemental de lutte contre les exclusions, le ministère des Sports a obtenu un financement dont l'objet est de faciliter et démocratiser l'accès des plus défavorisés au B.A.F.A. Cette aide sera déduite directement du prix de la formation.

Les publics prioritaires éligibles aux aides BAFA et BAFD sont les lycéens boursiers, les étudiants boursiers, les demandeurs d'emploi non indemnisés, les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion.

Le montant de la bourse accordée pourra atteindre 305€ pour l'ensemble de la formation.

Pour plus d'informations, contactez votre direction départementale de la Jeunesse et des Sports.

D'autre part, certaines structures attribuent des aides financières aux candidats BAFA, sous certaines conditions mais pas systématiquement dans tous les départements (DDJS, CAF, Conseil régional, certains Comité d'entreprise pour les enfants de leur personnel ou organisateurs de CVL, certaines ANPE pour les candidats en situation de recherche d'emploi, autres, ...).

La provenance des aides variant d'un département à l'autre, il convient donc de se renseigner auprès de la DDJS de son département de résidence pour connaître les possibilités existantes sur le département.

#### ◆ **BAFD : Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Directeur**

Le BAFD (Brevet d'aptitude aux fonctions de directeur de centre de vacances et de loisirs) est un diplôme destiné à permettre de diriger, à titre non professionnel, de façon occasionnelle des enfants et adolescents en Centres de vacances ou de loisirs (CVL).

Il est délivré au candidat, sur proposition du jury régional BAFD, par la direction régionale et départementale de la jeunesse et des sports de la région où réside le candidat, après avoir satisfait aux épreuves d'une formation théorique et pratique prévue à cet effet.

La formation théorique est dispensée par des organismes de formation (de droit privé), habilités par le ministère de la jeunesse et sports et de ce fait n'est pas gratuite. Certaines aides financières peuvent être obtenues dans ce cadre (se renseigner auprès de la direction départementale Jeunesse et Sports du lieu de résidence).

L'obtention de ce diplôme ouvre droit à l'autorisation d'exercer les fonctions de directeur de centre de vacances ou de loisirs pendant 5 ans. A l'issue de ce délai, cette autorisation peut être (sous certaines conditions) renouvelée par la DDJS.

Toutefois, en cas de motifs graves, le directeur peut être soumis à l'interdiction provisoire ou temporaire de diriger un centre de vacances ou de loisirs.

#### Conditions d'accès à la formation au BAFD :

- Avoir 21 ans minimum et être titulaire du BAFA
- Peuvent également s'inscrire à cette formation, par dérogation pouvant être accordée par la direction régionale et départementale de la jeunesse et des sports (DRDJS), les candidats réunissant les conditions suivantes:

Être âgé de 21 ans et titulaire de l'un des titres ou diplômes permettant d'exercer les fonctions d'animateur en CVL et justifier de deux expériences d'animation d'une durée totale d'au moins 28 jours, dont une au moins en centre de vacances et de loisirs (CVL), pendant la période de deux ans précédant l'inscription

**ou** être âgé de plus de 25 ans et justifier de 2 expériences d'animation, dont une au moins en centre de vacances et de loisirs (CVL) pendant la période de deux ans précédant l'inscription.

Aides au financement de la formation : Même chose que pour le BAFA.

#### ◆ BASE : Brevet d'Aptitude à l'Animation Socio-éducative

Le BASE sanctionne les compétences et l'expérience acquise dans la pratique d'activités socio-éducatives et permet de reconnaître chez le candidat « un tempérament d'animateur ».

##### ▶ Comment accéder au cycle du BASE ?

- avoir 18 ans au moins l'année d'inscription
- avoir exercé pendant deux ans au moins et de façon continue des activités dans le domaine Jeunesse ou de l'Éducation Populaire.

L'attribution du diplôme est décidée à l'issue :

- d'une mise en situation d'animation du candidat par une sous-commission de la CODEPSE (commission départementale de la promotion socio-éducative)
- d'un entretien
- d'un rapport du jury

Dans l'instruction 04-165 du 19 octobre 2004, le ministère de la jeunesse et des sports précise que :

- Le diplôme de guide de haute montagne est à ajouter sur la liste des diplômes, titres et qualifications permettant d'exercer les fonctions de direction en centres de vacances et de loisirs
- le brevet d'état d'alpinisme est à ajouter sur la liste permettant d'exercer les fonctions d'animation.

## **◆ De nombreux brevets d'Etat**

### **Le brevet d'Etat d'éducateur sportif 1er degré**

Le BEES 1er degré confère, dans plus de soixante disciplines sportives, les qualifications professionnelles pour enseigner, encadrer ou animer une activité physique ou sportive en tant que moniteur, initiateur dans la discipline.

Un bon niveau de pratique sportive dans cette discipline est nécessaire.

### **Le brevet d'Etat d'éducateur sportif 2ème degré**

C'est un diplôme de niveau licence.

Le BEES 2ème degré offre les qualifications nécessaires pour la formation des cadres, la gestion et la promotion des activités sportives et l'entraînement des athlètes.

### **Le brevet d'Etat d'éducateur sportif 3ème degré**

Le BEES 3ème degré ouvre l'accès à des fonctions d'encadrement, d'expertise et de recherche dans les fédérations et au niveau national (entraîneur ou directeur technique).

Il y existe trois modules de délivrance de brevet d'éducateur sportif (examen, validation des acquis de l'expérience et certification).

## **De nombreuses formations sectorielles**

Ce sont des formations organisées par les têtes de réseau associatives sur des thèmes particuliers :

- aide à la fonction de direction
- droit social
- théâtre
- formations artistiques
- secteur enfance
- secteur handicap
- gérontologie
- expression, communication, relations humaines
- travailler en équipe, communiquer
- ...

Formations de bénévoles responsables associatifs :

- conduite de projets
- développement local : la place des associations
- gestion des associations
- action culturelle, facteur de cohésion sociale sur un territoire
- vie associative et développement local
- gestion informatisée d'une association

## **B. POUR LES COOPERATIVES**

## 1. Les offres de formations dans le réseau SCOP

### ■ Un objectif : 1500 salariés-associés formés chaque année

Un des atouts du mouvement est la qualité de son système de formation. L'objectif est que, tous les ans, au moins 5% du réseau, soit 1500 salariés associés et 150 cadres dirigeants, en bénéficient. Plusieurs axes seront suivis et nouvellement mis en place : accélération des parcours de professionnalisation, formation à la gestion de la croissance d'entreprises, obtention d'un passeport « compétences coopératives », accompagnement à la validation des acquis et de l'expérience, et renforcement des compétences techniques des élus. Pour faciliter l'accès aux différents dispositifs, une centrale de réservation sera mise en place.

### ■ Un livret d'accueil pour les nouveaux embauchés

Tous les nouveaux embauchés doivent se voir proposer une journée de bienvenue, sur la base d'un livret d'accueil, où leur seront expliqués les grands principes coopératifs et le fonctionnement de la SCOP.

### ■ Form.coop : un fonds mutualisé pour la formation

Faciliter le financement des actions de formation, et notamment permettre aux salariés de petites SCOP d'y avoir accès, c'est l'objectif de Form.coop, un fonds de financement destiné à répondre au plus près aux besoins des coopératives.

### ■ Les formations :

#### ✚ Découverte de la coopérative : « Journée bienvenue SCOP »

Cette formation s'adresse aux nouveaux salariés. Qui découvrent le domaine des SCOP. Elle permet de découvrir la vie dans une coopérative et le Statut spécifique au travers de débats, d'échanges et d'éclaircissement par l'animateur.

Elle dure 1 journée et est organisée une fois par semestre en région.

#### ✚ Le parcours de professionnalisation coopérative

##### Session 1 : la découverte active du rôle de co-entrepreneur

Cette formation s'adresse aux associés ou aux futurs associés qui connaissent mal les spécificités coopératives.

Elle permet de comprendre le fonctionnement économique, le statut Scop et ses pratiques, la stratégie de la Scop et la communication en son sein.

Elle dure 4 jours et se finit par une journée de bilan professionnel coopératif pour validation par des pairs de son investissement personnel de formation.

##### Session 2 : la maîtrise de la co-responsabilité

Cette formation s'adresse à des associés dont l'implication dans le fonctionnement de la coopérative est croissante. Elle doit être réalisée après la session 1 ou après une formation d'associé. Elle permet de gérer sa Scop, de réaliser du marketing stratégique, de communiquer et de travailler en groupe. Elle s'effectue en 6 jours et se finit par une journée de bilan professionnel coopératif pour validation par des pairs de son investissement personnel de formation.

##### Session 3 : l'implication dans le co-pilotage

Cette formation s'adresse aux personnes amenées à co-piloter leurs SCOP : administrateurs mais pas uniquement.

Elle doit être réalisée après la session 2. Elle permet de pouvoir motiver pour mobiliser, gérer des projets de développement.

Elle est réalisée en 3X2 jours et se finit par une journée de bilan professionnel coopératif pour validation par des pairs de son investissement personnel de formation.

La formation est organisée en Région et est répartie sur 4 mois.

## **Le parcours de base de professionnalisation de cadres dirigeants**

### **Le bilan managérial coopératif-BMC**

Il s'adresse aux dirigeants de SCOP qui souhaitent prendre du recul sur leurs pratiques.

Il permet de faire le point sur ses compétences, sur la situation de son entreprise et ses besoins de perfectionnement. Il permet de comprendre :

- la performance de l'entreprise
- les fonctions de l'entreprise
- le système de pilotage
- l'équipe de direction
- les pratiques du dirigeant

### **Tronc commun**

Ce tronc commun se réalise après un BMC pour des personnes ressentant le besoin de progresser dans certains domaines et d'échanger avec des pairs. Il permet de se perfectionner en stratégie, gestion des ressources humaines, gestion et finances, potentiel du dirigeant.

Il se déroule en 9 X 2 jours et est organisé nationalement sur 2 ans.

**A la fin de ces deux formations** : une certification de Manager coopératif validée par un jury de pairs et d'universitaires.

## **Le parcours seniors de professionnalisation des cadres dirigeants**

### **Bilan managérial Coopératif-BMC**

Il s'adresse aux personnes ayant une forte expérience de la direction de SCOP de plus de 10 personnes et ayant déjà suivi une formation en management. Il permet de passer en revue l'ensemble des points essentiels sur la SCOP, d'identifier les priorités de progrès et de changement et d'identifier les objectifs et plan d'action.

Il s'effectue en 3 jours.

### **Tronc commun**

Il s'adresse aux personnes ayant une forte expérience de la direction de SCOP de plus de 10 personnes et ayant déjà suivi une formation en management. Il permet de mieux identifier les conditions de réussite de la SCOP. Il s'effectue en 4 modules d'accompagnement collectif et personnalisé pour suivre l'avancement des plans d'action et de progrès. Il dure 5X2 jours et est réparti sur 18 mois. Une équivalence est possible par VAE avec une maîtrise de sciences de gestion et autre titre.

**A la fin de ces deux formations** : une certification de Manager coopératif validée par un jury de pairs et d'universitaires.

## 2. Les offres de formation dans les coopératives bancaires

Les coopératives bancaires organisent pour la plupart des plans de formation des sociétaires, de leurs représentants et des cadres dirigeants du Groupe. L'objectif est d'homogénéiser les connaissances de chacun afin qu'ils s'impliquent plus activement dans la vie de leur coopérative bancaire.

En direction des administrateurs, les coopératives bancaires proposent des formations ciblées tendant à les sensibiliser sur la place particulière occupée par les coopératives bancaires dans le paysage bancaire français. Ils peuvent également avoir accès à des sessions de formation à la « conduite de réunions » ou à « la prise de parole en public », « aspects réglementaires et juridiques du fonctionnement d'un établissement de crédit », ou des sessions de formation sur « la politique financière » ou la « politique commerciale ».

Les membres des comités d'audit se voient également proposer des cycles de formation-sensibilisation dans les domaines touchant leur activité. D'autres formations sont mises en place, pour les dirigeants sur des sujets relevant du champ de travail de l'économie sociale (vie coopérative, mutualisme, intérêt général, valeurs/identité...).

## 3. Les offres de formation des coopératives HLM

A.RE.COOP., l'organisme de formation des coopératives d'Hlm, est en mesure d'organiser à la demande des coopératives d'Hlm des sessions de formation. Un mémento pratique présente l'ensemble des outils au service de la formation des salariés de la branche.

Parmi les principaux points abordés par le projet d'accord :

### Les différentes formations

- Formation sur la comptabilisation des opérations d'accession
- Séminaire des administrateurs récents de coopérative d'Hlm
- Formation aux nouvelles règles comptables
- Formation : maîtriser le prêt social location-accession
- Formation : vendre la sécurisation pour vendre plus et mieux
- formations commerciales : La fonction commerciale occupe une place très importante dans l'organisation des coopératives d'Hlm. Les sessions de formations organisées par A.RE.COOP peuvent être organisées pour une ou plusieurs coopératives d'Hlm, en intra ou au niveau régional. Au-delà des formations présentes dans le catalogue<sup>1</sup>, A.RE.COOP. est à même de construire, sur votre demande, des sessions sur-mesure prenant en compte vos besoins particuliers. Ci-après les formations commerciales dispensées en 2005 :
  - commercialiser les produits et les prestations d'une coopérative d'Hlm

---

<sup>1</sup> [http://www.hlm.coop/IMG/pdf/arecoop\\_commercial.pdf](http://www.hlm.coop/IMG/pdf/arecoop_commercial.pdf)

- les aspects commerciaux et marketing du PSLA
  - comment vendre la sécurisation pour vendre plus et mieux
  - le plan de financement de l'acquéreur
  - le cadre juridique de la vente en VEFA - initiation
  - le cadre juridique de la vente en VEFA – perfectionnement
- des sessions de formations thématiques : comptabilité, commercialisation...

#### **4. Les offres de formations dans les autres coopératives**

La plupart des coopératives proposent des formations en interne, qui sont ouvertes aux associés coopérateurs. Pour les connaître, il est préférable de prendre directement contact avec la coopérative concernée.

### **C. POUR LES MUTUELLES**

Le Décret du 26 juin 2002 et le Nouveau Code de la Mutualité font obligation aux mutuelles de proposer à leurs nouveaux administrateurs une formation à l'exercice de leurs responsabilités.

#### **1. Mutuelles de santé**

##### **a) Formation des administrateurs**

La formation des administrateurs a pour but de transmettre les valeurs et la culture mutualiste aux nouveaux élus, aux administrateurs et aux salariés.

- Des formations d'actualisation des connaissances en lien avec les évolutions de nature politique, juridique et technique de l'environnement des mutuelles.
- Des formations techniques relatives aux métiers de la mutualité.

Plusieurs formations pour administrateurs :

- connaissance de la Mutualité
- formations à l'économie sociale : historique, valeurs, poids, structures...
- PowerPoint
- Connaissance de la sécurité sociale et de la réforme de l'Assurance maladie
- la prévention et la promotion de la santé
- coordination régionale des responsables et des élus mutualistes de l'assurance maladie
- Internet Outlook Microsoft
- Rôle et missions des Administrateurs
- Stratégie et gestion
- La réforme de l'assurance maladie

##### **b) Formation des salariés**

Des formations destinées aux salariés de la Mutualité sont organisées. Elles ne sont pas ouvertes aux personnes n'appartenant pas à la Mutualité.

### **1- Des formations bureautiques :**

Excel initiation (1 j) : si possible en interne

Excel perfectionnement (2 j) : si possible en interne

Word initiation (1 j)

Word perfectionnement (2 j)

2- recyclage et formation initiale **secourisme** : en interne

3- **démarche qualité** dans les centres optiques

4- perfectionnement **plan comptable** Livre II

5- mise à jour **droit du travail**

6- formation au nouveau **logiciel dentaire** : de nombreuses formations dans ce domaine.

Cette liste est loin d'être exhaustive. Elle donne un aperçu des types de formations proposées. Le nombre de formations dans les mutuelles est très élevés et est proposé par des organismes multiples : en interne, Uniformation, l'Union technique des centres d'optique...

## **2. Mutuelles d'assurance**

### **a) Formations pour les dirigeants**

#### Diplôme du CHEA

Le Centre des Hautes Etudes d'Assurances propose aux futurs dirigeants du secteur professionnel des assurances d'acquérir une meilleure connaissance des méthodes modernes de direction et des évolutions les plus récentes en matière d'assurance.

#### MBA Management de l'entreprise d'assurance

Le MBA permet de faire fructifier les études et l'expérience professionnelle acquise afin de rester à la pointe du management du secteur.

#### Certificat Assurance des risques internationaux

Renforcer et actualiser les compétences des responsables et dirigeants du secteur de l'assurance et de la gestion des risques internationaux.

#### Diplôme de l'Enass – Cycle Professionnel

Le cycle professionnel de l'Enass conduit aux fonctions de cadres supérieurs dans le secteur de l'assurance

### **b) Formations pour les salariés**

#### Licence professionnelle d'assurances

La Licence offre à tous les titulaires d'un BAC + 2, ou aux détenteurs d'une expérience professionnelle jugée équivalente, une spécialisation juridique et technique dans le domaine de l'assurance.

#### Brevet Professionnel d'assurances

Cette formation permet d'acquérir, en deux ans, les connaissances techniques générales de l'assurance qui facilitent l'adaptation aux divers postes de travail, dans quelque spécialité que ce soit.

#### Brevet de Technicien Supérieur d'assurances

Exercer des responsabilités à caractère technique et commercial.

#### Institut Supérieur de Réassurance (ISR)

Maîtriser tous les éléments nécessaires à la souscription ou à la cession en Réassurance, aussi bien vie que non vie, facultative ou obligatoire.

#### Institut Supérieur d'Etudes Actuarielles Appliquées (ISEAct)

Cette formation est ouverte à toute personne qui, par ses activités, est amenée à travailler avec ou pour des actuaires ou toute personne du secteur (banque ou assurance) qui souhaite comprendre les différents travaux techniques liés à la conception et la gestion des contrats d'assurances, ainsi qu'à la tarification et le suivi des risques.

#### Institut Supérieur d'Assurance Maritime et Transports (ISAMAT)

Cette formation de spécialisation en assurance maritime et transport est destinée aux salariés des entreprises, agences générales et cabinets de courtage du secteur de l'assurance transports.

#### Certificat d'Etudes Générales d'Assurances (CEGA)

Cette formation s'adresse aux salariés du secteur des assurances non spécialisés dans les domaines techniques de l'assurance (informatique, comptabilité, ressources humaines, finances, gestion immobilière...) et d'une manière générale, à toute personne désireuse de parfaire sa connaissance de l'environnement professionnel dans lequel elle évolue.

#### Formation Enass - Ecole d'Application

Cette formation est destinée aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur récemment recrutés dans la profession des assurances.

Le cycle de formation vise à donner une approche générale des problèmes actuels de l'assurance. Il complète ainsi une formation « maison » donnée par chaque entreprise à ses cadres nouvellement recrutés.

#### Formation Complète en Réassurance

Ce stage est destiné aux personnels qui travaillent dans les services de réassurance (sociétés de réassurance ou entreprises d'assurance directe, cabinets de courtage en réassurance).

#### Séminaire « Inspecteurs Incendie Risques d'entreprises »

Ce stage est destiné aux personnels des entreprises d'assurances spécialisés en assurance incendie et pratiquant la vérification des risques industriels.

## **D. CURSUS UNIVERSITAIRE**

## Université de Metz

### **MASTER administration des organisations de l'économie sociale<sup>2</sup>**

Il a pour objectif de répondre aux besoins de formation des actuels et futurs cadres des organisations du secteur de l'Economie sociale (**Associations, Coopératives, Mutuelles**), secteur particulièrement développé dans notre région, et de leurs structures partenaires.

### **MASTER Expertise et médiation culturelle<sup>3</sup>**

Cette formation vise à donner aux candidats la capacité d'assumer les fonctions de responsable de développement culturel, notamment dans une association.

## Université de Nancy II

### **MASTER professionnel Sciences du management et Administration, Métiers de l'insertion par l'activité économique<sup>4</sup>**

Ce MASTER apporte une connaissance du monde de l'insertion par l'activité économique et en gestion et management. Il s'adresse aux futurs cadres désirant travailler dans le secteur de l'insertion.

## Université de Nancy I

### **Master mention Conduite de Projets et Développement des Territoires<sup>5</sup>**

L'objectif principal de ce master est de former des chefs de projets spécialisés dans des champs socio-économiques participant au développement, à la valorisation et au fonctionnement des territoires. Ces futurs cadres seront appelés à œuvrer dans le secteur public ou dans le secteur privé, dans des domaines tels que la santé, le sport, l'urbanisme, le développement local et transfrontalier.

---

<sup>2</sup> <http://www.droit.univ-metz.fr/enseignement/master/m2-aes.pdf>

<sup>3</sup> [http://www.sha.univ-metz.fr/pdf/diplome/desc/2005\\_master\\_pro\\_exp\\_media\\_cult.pdf](http://www.sha.univ-metz.fr/pdf/diplome/desc/2005_master_pro_exp_media_cult.pdf)

<sup>4</sup> [http://www.univ-nancy2.fr/formations/lmd/master/mp\\_miae.pdf](http://www.univ-nancy2.fr/formations/lmd/master/mp_miae.pdf)

<sup>5</sup> [http://www.uhp-nancy.fr/formation/index.php?id\\_t=12&id\\_st=65&mode=v&id=550&p=rch\\_f2LMD&inc=d](http://www.uhp-nancy.fr/formation/index.php?id_t=12&id_st=65&mode=v&id=550&p=rch_f2LMD&inc=d)

# ANNEXES

## Structures compétentes

→ Se reporter au site de la CRESL  
[www.cres-lorraine.org](http://www.cres-lorraine.org)

## **GUIDE DES FORMATIONS**

Directeur de la publication :  
**Gilles Barnagaud**

Rédaction :  
**Marie Demurger**

Relecture :  
**Membres de la CRESL**

Conception, et mise  
en page :  
**Julie Courty**

Impression :  
**INPL**

Tirage :  
**100 exemplaires**

Réalisée avec le soutien financier de  
de l'Etat

