

Cohésion sociale, solidarités, territoires...

Associations et projets à réinventer ?



ATELIERS

A4

B7

DOSSIER DOCUMENTAIRE

EMPLOI-RH / DROIT DU TRAVAIL

LES ASSOCIATIONS DE SOLIDARITÉ CONFRONTÉES À LEURS SPÉCIFICITÉS :

- **CONSTRUIRE LE SENS DE L'ACTION AVEC LA GRH**
- **LE DROIT DU TRAVAIL**

LES ATELIERS

A4 Les associations de solidarité sont confrontées aux évolutions de la société, des politiques publiques, de leur cadre normatif, et à la concurrence. Conduire le changement est devenu vital pour elles. La plus-value associative passe par l'implication dans leur projet des différents acteurs internes et externes (dirigeants bénévoles et salariés, salariés, bénévoles de terrain, usagers, mais aussi familles, environnement, partenaires du territoire...).

La conduite du changement peut être une opportunité pour mieux organiser les rapports sociaux entre tous les acteurs, et le travail en conséquence.

Au-delà d'une gestion des ressources humaines purement technique, comment organiser la complémentarité entre usagers, professionnels et acteurs de la société civile ? Comment concilier dynamique de mouvement et dialogue social ?

B7 Le droit du travail s'applique dans les associations comme à tout employeur de droit privé mais, de manière récurrente, se pose la question de leurs particularités. Qu'en est-il aujourd'hui ? L'affirmation des valeurs associatives, par exemple, est-elle compatible avec le respect des libertés individuelles dans l'« entreprise » ? La question du statut des cadres dirigeants salariés et des liens avec les mandataires sociaux est-elle totalement clarifiée ? Comment les statuts associatifs pèsent-ils dans la détermination des missions des cadres de direction ? Comment s'articulent bénévolat et droit du travail ? Comment les associations peuvent-elles s'approprier les outils du droit du travail pour faire vivre leur projet ?

LE DOSSIER

Ce dossier contient une liste de textes ressources sur cette thématique : ouvrages de référence, articles d'Union Sociale, textes réglementaires, guides, communiqués et positionnement politique...

Il mentionne également les sources et les liens vers les sites Internet ou les numéros de fiches de notre base d'information. Pour obtenir le commentaire de notre

réseau et le document en texte intégral (saisir le n° de fiche dans l'espace recherche en page d'accueil du site). Remarque : les commentaires de la base d'information peuvent être réservés aux adhérents de l'Uriopss ou de l'Uniopss.

Dossier établi au 10 janvier 2013 par les documentalistes du réseau Uniopss-Uriopss.

Sommaire

- **Les cadres politiques de l'emploi**
- **La gouvernance associative**
- **Ressources humaines et spécificités des rapports sociaux dans les Associations de solidarité**
- **Formation professionnelle tout au long de la vie et professionnalisation**
 - 1- Formations sanitaires et sociales – Qualifications et VAE
 - 2- Formation des bénévoles
- **Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations de travail**
 - 1- Santé au travail
 - 2- Egalité au travail et lutte contre les discriminations
- **Sécurisation de l'emploi et politiques sociales**
 - 1- Emplois d'avenir
 - 2- Contrats de génération
 - 3- Civis
- **dialogue social**

➤ Les cadres politiques de l'emploi

Réseau Uniopss – Uriopss

Emploi-RH : les priorités de l'Uniopss pour les 5 ans à venir (chapitre : '2012-2017 : Préoccupations prioritaires et demandes de l'Uniopss') / Uniopss, juin 2012, 12 pages – Fiche n°66894

⇒ Commentaire du réseau Uniopss-Uriopss :

Dans la continuité de sa plateforme pour la campagne de l'élection présidentielle, l'Uniopss interpelle le nouveau gouvernement, en communiquant ses Préoccupations prioritaires pour les 5 ans à venir. Dans le secteur Emploi-RH, l'Uniopss définit les priorités suivantes :

1. Conforter la concertation avec les associations sur les questions de l'emploi et de la formation, malgré le fait qu'elles ne soient pas officiellement reconnues par les textes qui ont statutairement fondé le dialogue social.
2. Mieux prendre en compte l'emploi et son financement dans la chaîne des décisions publiques : planification, appels à projets et autorisation, contrats d'objectifs et de moyens, tarification, évaluation.
3. Mieux prendre en compte et financer les particularités des formations sanitaires et sociales.
4. Conforter et financer, notamment avec le DLA et en affirmant le rôle des réseaux associatifs, les dispositifs généraux de soutien à l'emploi et à la viabilité des associations.

Fiche 1 – Développer la concertation pour un emploi de qualité dans le secteur social, médico-social et la santé

Fiche 2 – Prévoir et consolider le volet « emploi » dans les politiques sectorielles

Fiche 3 – Soutenir l'accueil des stagiaires dans les formations initiales sanitaires et sociales

Fiche 4 – Développer les contrats et périodes de professionnalisation pour répondre aux besoins en emplois sanitaires et sociaux

Fiche 5 – Soutenir la viabilité des activités et de l'emploi dans les associations de solidarité

Guide de l'employeur associatif sanitaire et social : guide en ligne / Uniopss

www.guide-employeur.fr

Le Guide de l'employeur associatif sanitaire et social propose : 47 études thématiques, plus de 250 modèles de documents directement exploitables (contrat, lettre, etc.) & intègre 4 conventions collectives, 2 branches professionnelles.

L'accès à tout le contenu du Guide de l'employeur associatif est réservé aux utilisateurs abonnés.

Associations : emploi, formation et ressources humaines Chapitre 7 in 'Rentrée sociale 2012-2013 des associations sanitaires, sociales et médico-sociales' / Uniopss, septembre 2012, pp.69-80

Emploi et ressources humaines : concurrence ou régulation ? Chapitre 7 in 'Rentrée sociale 2011-2012 des associations sanitaires, sociales et médico-sociales' / Uniopss, septembre 2011, pp.61-70

Associations : emploi, formation et ressources humaines Chapitre 7 in 'Rentrée sociale 2010-2011 des associations sanitaires, sociales et médico-sociales' / Uniopss, septembre 2010, pp.65-74

Les associations face aux tensions de l'emploi : quelles politiques ? / Christine Chognot, Uniopss, CNAR, mars 2012 – Fiche n°65651

Les associations du secteur social, médico-social et de la santé représentent 978 509 salariés, dans un secteur longtemps présenté comme globalement porteur pour le développement de l'emploi. De fait, certains sous secteurs sont aujourd'hui encore en développement. Mais

l'ensemble du champ est en bute à de lourdes mutations, dont les effets sont parfois difficiles à mesurer tant les logiques à l'œuvre sont complexes et imbriquées. Dans ce contexte, comment peser sur l'emploi ? Assurer la réponse aux besoins sociaux avec des financements contraints suppose d'agir de manière volontariste, pour que la « ressource humaine » ne devienne pas une variable d'ajustement et que la qualité des réponses - qualité des prestations, qualité des relations sociales - demeure un objectif premier et possible. Les défis en présence supposent la conception de politiques globales et impliquent une mutation de la pratique associative.

La place des associations du domaine sanitaire et social dans l'ensemble du secteur privé. Fiche pratique du Cnar Social / Christine Chognot, Uniopss, Cnar, décembre 2011, fiche n°64120

La part des associations recule globalement. En masse salariale, elle passe ainsi, entre 2001 et 2011, de 81 % à 74 % dans l'hébergement médico-social et de 94 % à 87 % dans l'action sociale dans hébergement. Ce phénomène est particulièrement visible dans l'hébergement des personnes âgées (moins 10 % en 10 ans pour l'hébergement social et moins 8% pour l'hébergement médicalisé), l'aide à domicile (moins 13 %) et l'accueil de la petite enfance (moins 23 %). D'autres acteurs du non lucratif ont une place significative et notamment les fondations et les mutuelles.

La place des associations dans l'ensemble du secteur privé sanitaire et social : emplois, masse salariale et employeurs – Fiche pratique du Cnar / Christine Chognot, Uniopss, Cnar, Recherches & Solidarités, novembre 2012 — fiche 69151

Environ 14 % des salariés des associations affiliées au régime général relèvent d'activités recensées sous un code général « *action sociale sans hébergement non classées par ailleurs* ». Selon les explorations effectuées en 2012, cette catégorie « fourre tout » semble recouvrir des situations diverses, avec certes des associations pour lesquelles il n'existe pas de catégorie ad hoc (exemple : une association caritative sans activité d'hébergement) ou encore des associations exerçant plusieurs activités, mais aussi des associations qui semblent pouvoir relever d'une catégorie existante. Selon Recherches & Solidarités, environ 40 % pourraient être reclassés... Tenter de réduire cette masse d'emplois non cernés sera un travail de longue haleine, impliquant les associations comme les services statistiques

Repères sur le secteur associatif sanitaire et social - Fiche pratique du Cnar Social / Uniopss, Cnar, juin 2012, 4 pages – fiche n° 66932

Les associations face aux tensions de l'emploi : quelles politiques ? - Fiche pratique du Cnar Social / Uniopss, Cnar, mars 2012, 7 pages – fiche 65651

Dans tous les secteurs d'activité, la politique de l'emploi s'articule en principe à la politique économique, à la politique de la protection sociale, aux politiques sectorielles. Les emplois du secteur de l'action sociale, médico-sociale et de la santé relèvent d'activités en grande partie financées par la protection sociale. La régulation de l'emploi, fondée dans les années 70 avec un système spécifique d'agrément préalable des accords collectifs, y a longtemps été inspirée de la régulation de l'emploi public, pour conjuguer maîtrise des dépenses et mise en œuvre du principe de parité entre rémunérations du secteur public et rémunération du secteur privé. Aujourd'hui, la logique du pilotage de l'emploi semble brouillée d'un côté par un empilement de réformes et, de l'autre, par un certain malaise dans le dialogue social. L'enjeu est en somme celui de la dynamique collective à refonder, pour réarticuler politiques sectorielles, politique de l'emploi, projets des partenaires sociaux et, plus largement, rôle de l'ensemble des acteurs concernés

La place des associations et les enjeux économiques dans le secteur de l'aide à domicile (4ème édition) / Uniopss, Cnar, R&S Recherches et solidarités, novembre 2012, 17 pages - Fiche 69155

Les organisations représentatives pointent l'attitude paradoxale des pouvoirs publics qui ne cessent d'affirmer d'un côté la priorité que représentent le libre choix du lieu de vie pour les personnes âgées et la professionnalisation des intervenants du domicile tout en contestant aux services prestataires dont ils encadrent la tarification les moyens nécessaires à la mise en œuvre de ces politiques. Cette tendance délétère se renforce depuis la mise en place du plan Borloo en

2005 de développement des services à la personne d'une mise sous tension concurrentielle du secteur par une dérégulation programmée du secteur nourrie d'une part des facilités données au secteur lucratif pour s'implanter et d'autre part de l'instauration du droit d'option pour un régime d'autorisation de création des services allégé par rapport à la procédure d'autorisation instituée par la loi du 2 janvier 2002. Cette mise en concurrence des services prestataires contribue à favoriser les prestataires dont les coûts horaires sont les plus bas, au risque de compromettre à la fois la qualité de service rendu à l'utilisateur et à compromettre la pérennité des structures.

Investir dans la connaissance des associations / Romain Guerry, revue *Union sociale* n°246, Uniopss, avril 2011

Les associations sanitaires et sociales, secteur fortement créateurs d'emplois / Romain Guerry, revue *Union Sociale* n°234, Uniopss, février 2010, pp.10-11

Positionnement du réseau Uniopss-Uriopss sur la coopération / Uniopss, février 2012, 4 pages - Fiche 65042

Les coopérations dans le secteur médico-social. Guide méthodologique / ANAP, février 2012, 104 pages – fiche n°65914

Autres sources

Orientations du FSE : la politique de cohésion de l'UE 2014-2020 : propositions de la commission européenne
<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=62&langId=fr>

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social:
<http://travail-emploi.gouv.fr>

Premiers éléments pour caractériser les pôles territoriaux de coopération économique / Le Labo de l'ESS, 2012, 14 pages
<http://www.lalabo-ess.org/?Qu-est-ce-qu-un-PTCE,287>

Expérimenter et labelliser les pôles territoriaux de coopération / Le Labo de l'ESS, 2010, 15 pages
http://www.cress-rhone-alpes.org/cress/IMG/pdf/LaboESS_-_PTCE_Septembre_2010.pdf

➤ La gouvernance associative

Réseau Uniopss - Uriopss

Faire société : les associations de solidarité par temps de crise / Sous la direction de Robert Lafore, Uniopss, Éditions Dunod, 2010, 272 pages

L'ambition associative. Guide pour interroger nos pratiques (tome 1 et2) / Uniopss, 2003

Les associations, un projet citoyen / Jean Afchain, revue *Union Sociale* n°234, février 2010, pp.22-24

Comment refaire société en temps de crise ? interviews de Jean Paul Delevoye et Robert Castel / revue *Union sociale* n°254, Uniopss, février 2012, pp 26-28

Dossier Participation contre exclusion / revue *Union sociale* n°254, Uniopss, février 2012

Le cadre dirigeant et l'association. Zoom / Guide de l'employeur associatif (guide en ligne), Uniopss, novembre 2012, 4 pages - <http://www.guide-employeur.fr>

Dans ce zoom :

- ▶ L'association est un regroupement de personnes qui poursuivent un but autre que de partager les bénéfices. Les membres de l'association se dotent de différents organes dirigeants afin d'assurer son administration et son bon fonctionnement, un Conseil d'Administration, un bureau...
- ▶ Si ces organes de direction sont nécessaires à la bonne Gouvernance de l'association, la gestion des établissements et services sanitaires et sociaux requiert une expertise très pointue qui conduit les dirigeants associatifs à recruter des « professionnels de la profession ».
- ▶ Mais le positionnement des cadres dirigeants vis-à-vis de l'association qui les emploie peut être délicat.

La notion de cadre dirigeant dans le secteur associatif. Zoom / Guide de l'employeur associatif (guide en ligne), Uniopss, février 2012 - <http://www.guide-employeur.fr>

Dans ce zoom tous les éléments de définition et les enjeux liés à la qualification de "cadre dirigeant".

De la critique d'un certain management / Jean-Marie Vauchez, revue *Union sociale* n°244, Uniopss, février 2011, pp. 29-31

Autres sources

Les associations d'action sociale, outils d'analyse et d'intervention / Jean Afchain, Éditions Dunod, Juin 2001

Faire ensemble 2020, scénarios d'avenir – Les associations dans dix ans / FONDA, décembre 2011 - <http://www.fonda.asso.fr/>

Démarche de réflexion prospective initiée par la Fonda organisée autour de quatre scénarios et fondés sur différentes hypothèses d'évolution de la société

La Fonda développe 4 scénarios impliquant différentes conceptions des ressources humaines: 1 : la marchandisation étendue ; 2. l'Etat se défait ; 3. à l'ère du développement pluriel ; 4. la société inventive.

La gouvernance des associations. Economie, sociologie, gestion / sous la direction de Christian Hoarau et Jean-Louis Laville, Editions Erès, 2008, 297 pages

Les mondes sociaux de l'entreprise / Isabelle Francfort, Florence Osty, Renaud Sainsaulieu, Marc Uhalde, Éditions Desclée de Brouwer, 1997, 612 pages

La démocratie : un enjeu pour les associations d'action sociale / Joseph Haeringer - Coll. « Solidarité et société », Desclée de Brouwer, 2008

Fonction de direction : la mutation. Dossier / Léo Grenel, revue *Lien social* n°1048, 02 février 2012, pp. 10-18

Administration. Président ! Dossier / revue *Juris Association* n°444, 15 septembre 2011, p17-37

Un dossier en 10 articles dont :

- ▶ Le Président : représentant légal ou statutaire ?

► Le statut social du président

Fonction de direction et gouvernance dans les associations d'action sociale / Francis Batifoulier, François Noble, Editions Dunod, 2005, 248 pages

La fonction de direction en institution sociale et médico-sociale - Diriger, c'est du jeu ? / Roland JANVIER, Éditions L'Harmattan, 2012, 201 pages

Conduire l'amélioration de la qualité en action sociale – Communiquer, manager, organiser, agir / Roland Janvier, Éditions Dunod, 2009

L'organisation en analyse / Eugène Enriquez, Éditions PUF, 1992, 334 pages

Don et management, De la libre obligation de dialoguer / Philippe Poirier, Éditions L'Harmattan – Coll Entreprises et management, 2008, 200 pages

L'impact de la gouvernance sur la mutation des organisations d'action sociale et les fonctions d'encadrement / Philippe Hirlet, Université de Nancy, 1^{ère} biennale Unaforis, 2010

Cette communication a pour objectif central de discuter et de mettre en débat la thématique de la « gouvernance associative », et de montrer à quel point, désormais, elle a une influence sur les métiers de l'encadrement qui sont au-devant de la scène en matière de pilotage des structures de l'intervention sociale. Dans cette communication, nous exposerons **trois temps**, qui sont utiles pour comprendre et lire l'évolution du secteur social depuis une dizaine d'années : le premier temps, sera consacré à expliquer un certain nombre de bouleversements qui sont en partie imposés par la logique de la gouvernance et qui ont une répercussion plus ou moins importante sur la dynamique des territoires, ainsi que sur le fonctionnement des organisations ; sur le même registre les lois de décentralisation successives ont eu pour effets majeurs de renforcer les logiques de missions au détriment des logiques professionnelles¹; le deuxième temps, s'organisera autour d'une démonstration consistant à interpeller l'évolution des formes structurelles des organisations d'action sociale dans le temps et pour faire face à cette évolution ; et enfin, le troisième temps, montrera comment les activités et les fonctions des cadres se trouvent affectées par des tensions permanentes issues de la conjonction de ces éléments véritable hologramme de la vie sociale.

► Ressources humaines et spécificités des rapports sociaux dans les Associations de solidarité

Réseau Uniopss - Uriopss

Ressources Humaines en association, que faire ? / revue *Union Sociale* n°243, Uniopss, janvier 2011, pp.16-27

Ressources Humaines, un concept à revisiter / Christine Chognot, Hélène Dolgorouky, Jean Afchain

Soumises à la pression des nouvelles contraintes économiques, les associations de solidarité sont amenées à s'interroger sur leurs spécificités à la lumière de leurs valeurs fondatrices : comment repenser leurs projets d'activités et leur organisation pour faire valoir leur identité propre ? Leur vocation de base est un engagement citoyen et donc d'abord politique et social pour faire société dans un monde en tension : il s'agit de favoriser l'accès des plus fragiles à leurs droits, dans une société démocratique qui promeut aussi l'élitisme et la compétition et qui génère donc de

l'exclusion. Cela conduit à interroger la façon d'entreprendre, les rapports humains et sociaux développés, donc l'organisation...

Au niveau de chaque association, la conception de la fonction RH est devenue un enjeu complètement stratégique pour sa vitalité. Revisiter et approfondir le sens et l'organisation du travail à la lumière des rapports sociaux qu'elle souhaite développer entre acteurs sur le territoire, éclaire d'un jour nouveau sa spécificité dans sa manière d'entreprendre.

Fondées initialement sur l'ambition d'associer dans leur action des personnes de statuts différents, administrateurs, bénévoles, salariés, usagers et leur entourage, bénévoles de terrain, donateurs, etc..., mettant en commun des moyens au service d'un projet, il leur faut reconstruire un projet qui fasse sens pour les acteurs réels qu'elles souhaitent mobiliser...

Employant des salariés, les associations ont une responsabilité d'employeur à leur égard : l'éthique dont elles se réclament les conduit à s'interroger sur l'organisation d'emplois de qualité. Mais elles mobilisent aussi d'autres acteurs du territoire pour mener à bien leur projet... Mais le travail n'est pas l'apanage des seuls salariés... Le droit du travail comme la conception historique du travail ont conduit à une conception du travail à partir de l'éclairage prédominant de l'emploi, aux dépens de la reconnaissance de l'engagement des autres acteurs : en cela la primauté de la dimension économique et gestionnaire des associations a été confortée, souvent au détriment de leur fonction politique et sociale. [...]

Spécifier les outils RH pour assurer la viabilité de l'association de solidarité / Hélène Dolgorouky, Uniopss, Fiche pratique du Cnar, mars 2012 – Fiche n°65656

Les associations de solidarité sont appelées à approfondir leur originalité pour asseoir leur viabilité. Elles se démarquent d'autres manières d'entreprendre dans leurs finalités - la solidarité et la non lucrativité - et dans leurs « ressources humaines » – notamment bénévoles et salariées. Enfin elles se distinguent d'une classique prestation de service dans la mesure où il ne s'agit pas d'acheter un produit fini ou un service déterminé à l'avance : l'accompagnement de la maturation de la demande du bénéficiaire fait partie du service à rendre aussi bien que l'accès à une offre d'action susceptible de lui répondre.

La nature de leurs rapports sociaux est un facteur clé de la viabilité des associations de solidarité. Les fins influant sur les moyens et les moyens sur les fins, il leur revient de construire leurs propres outils RH en s'appuyant sur la participation des différentes parties prenantes. Ils permettent d'organiser la répartition du travail entre les divers acteurs de la solidarité concernés, de disposer d'une cartographie de l'organisation collective du travail et des compétences et de fonder les rapports sociaux.

Parmi les outils RH de base à se réapproprier selon une démarche partagée, il existe des outils de positionnement : fiche de fonction, fiche de poste, document unique de délégation ; des outils pour accompagner le changement : entretien annuel d'évaluation, entretien professionnel, formations pratiques in situ et formations professionnelles, recrutement et intégration.

Ces outils servent aussi de base pour une gestion prévisionnelle des emplois et compétences et pour accompagner des évolutions stratégiques, par exemple des coopérations.

RH et compétence collective : un enjeu pour la viabilité des associations de solidarité / Hélène Dolgorouky, Uniopss, Fiche pratique du Cnar, mars 2012 – Fiche n°65655

Les associations de solidarité présentent de nombreuses particularités impactant leur mode d'entreprendre : statut, objet, particularités sociales et politiques, professionnelles, économiques, etc. Celles-ci sont porteuses de paradoxes, à résoudre dans l'organisation de l'action pour en affirmer le sens propre et en fonder la viabilité. Leur richesse humaine est en elle-même source de tensions : la multiplicité des acteurs de statuts et motivations très divers engagés dans l'action associative, à l'interne comme à l'externe, peut tout aussi bien les conduire à poursuivre leurs propres finalités de façon divergente que contribuer par leurs interactions à la construction d'une compétence collective de qualité au service du projet visé. Organiser un sens partagé des interventions pour une qualité de la compétence collective suppose une démarche qui passe par la transparence de l'organisation du travail, des repères construits et partagés par l'ensemble des acteurs, la participation et de la négociation dans la conduite du changement. Pour cela, il importe de mesurer périodiquement la distance entre le réel et le prescrit, de créer les conditions d'une relation base/sommet ascendante/descendante et de développer une culture de la transversalité.

Prendre *a priori* en compte ces particularités humaines des associations de solidarité est une précaution nécessaire dans toute opération de diagnostic ou d'accompagnement.

Ressources humaines et spécificités des rapports sociaux dans les associations de solidarité / Atelier technique in Les solidarités à l'épreuve de la crise : intérêt général ou compétition ? Synthèse de l'Atelier A6, Congrès 2010 de l'Uniopss, 27-28-29 janvier 2010 à Lyon, Uniopss – Fiche n°54855

RH et spécificité des rapports sociaux dans les associations de solidarité / Uniopss (Groupe Ressources Humaines Associatives et Formation), fiche technique, décembre 2009 – Fiche n°53667

L'entretien professionnel / Uniopss (Groupe Ressources Humaines Associatives et Formation), fiche technique, décembre 2009 – Fiche n°53651

La fiche de poste / Uniopss (Groupe Ressources Humaines Associatives et Formation), fiche technique, décembre 2009 – Fiche n°53645

La fiche de fonction / Uniopss (Groupe Ressources Humaines Associatives et Formation), fiche technique, décembre 2009 – Fiche n°53644

Le document unique de délégation / Uniopss (Groupe Ressources Humaines Associatives et Formation), fiche technique, décembre 2009 – Fiche n°53646

Le recrutement et l'intégration / Uniopss (Groupe Ressources Humaines Associatives et Formation), fiche technique, décembre 2009 – Fiche n°53649

L'entretien annuel / Uniopss (Groupe Ressources Humaines Associatives et Formation), fiche technique, décembre 2009 – Fiche n°53650

La formation pratique in situ / Uniopss (Groupe Ressources Humaines Associatives et Formation), fiche technique, décembre 2009 – Fiche n°53652

Le bénévolat et le volontariat. Dossier / Guide de l'employeur associatif (guide en ligne), Uniopss, 2012 - <http://www.guide-employeur.fr>

▀ Le bénévolat est le fondement de l'association. L'article 1^{er} de la loi du 1^{er} juillet 1901 définit en effet l'association comme " une convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun d'une façon permanente leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager les bénéfices ".

▀ Le bénévole au sens de l'association est donc un membre qui concourt à la réalisation de son objet par son activité ou ses connaissances.

▀ On peut par ailleurs distinguer différentes catégories de bénévoles, notamment les dirigeants, les bénévoles de terrain.

▀ Modèles de l'étude : exemple de convention de bénévolat, exemple de convention de bénévolat, modèle de contrat de volontariat associatif, modèle d'attestation de fin de mission.

Autres sources

Gestion des ressources humaines et Solidarités : des systèmes à réinterroger / Hélène Dolgorouky, conseiller technique emploi-RH à l'Uniopss, revue *Les Cahiers de l'Actif* n°420-423, Actif, mai-août 2011, pp.27-42

Dossier portant sur les nouveaux ressorts de la GRH dans les organisations sociales et médico-sociales : « Si la GRH des associations de solidarité a été longtemps assimilée à l'administration des contrats de travail, le retour des associations de solidarité à leurs sources, fondées sur le respect de la personne, la lutte contre tout type d'exclusion et la mobilisation de la société civile, les incite à revisiter leur projet et leur mode de GRH pour, au-delà de la commande publique et des contraintes économiques, mettre en musique les logiques de l'ensemble de leurs parties prenantes, les salariés mais aussi les usagers, les bénévoles et leur entourage, les volontaires ainsi que la multiplicité des partenariats qu'elles peuvent nouer à l'externe ».

Promouvoir les ressources humaines en action sociale et médico-sociale / Patrick Lefèvre, Yvan Mura, Éditions Dunod, 2010, 320 pages

« De nouvelles voies émergent, qui impliquent une lecture renouvelée de la complexité, et sollicitent la créativité des acteurs engagés dans la conception et la mise en œuvre de projets. Peu à peu la professionnalisation de la fonction ressources humaines devient une des priorités stratégiques. Elle induit des évolutions et des réaménagements individuels et collectifs qui concernent la qualité des pratiques ; la dynamisation des acteurs à l'échelle des organisations et des territoires ; la prospective sur les emplois et les compétences ».

Développer, accompagner et valoriser le bénévolat / Centre d'analyse stratégique, note d'analyse n°241, septembre 2011, 11 pages - www.strategie.gouv.fr

Portail volontaires- <http://www.jeunes.gouv.fr/interministeriel/citoyennete/volontariat/>

L'évaluation des effets de l'action pour l'utilisateur : repères éthiques et méthodologiques / revue *Les Cahiers de l'Actif* n°426-427, Actif, nov-déc 2011

Recommandations de bonnes pratiques - ANESM - www.anesm.sante.gouv.fr

Améliorer la gestion des ressources humaines : la gestion prévisionnelle des emplois et compétences / ANAP, 2011, 86 pages - www.anap.fr

➤ Formation professionnelle tout au long de la vie et professionnalisation

Réseau Uniopss Uriopss

Loi n°2009-1437 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, JO du 25/11/2009 / Commentaires de Hélène Dolgorouky, Uniopss – Fiche n°52989

40 ans de formation professionnelle : bilan et perspectives / Yves Urieta, Conseil Economique, Social et Environnemental, Avis, décembre 2011– Fiche n°65029

Le CESE formule 24 recommandations autour de 4 objectifs prioritaires :

- mieux articuler formation initiale et continue ;
- accroître l'efficacité et la qualité du système de formation professionnelle;
- faire de la formation un outil de sécurisation des parcours professionnels;
- renforcer la gouvernance et le pilotage stratégique, en recommandant notamment de mieux prendre en compte le hors-champ dans la gouvernance.

Loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, JO du 29 juillet 2011 / Commentaires de Hélène Dolgorouky, Uniopss – Fiche n°62818

⇒ Commentaire du réseau Uniopss-Uriopss [extrait] :

La loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, dite loi Cherpion, s'inscrit dans la ligne générale des politiques publiques de l'emploi et de la formation tout au long de la vie. Elle conforte la volonté d'un renforcement de l'articulation entre l'emploi et la formation par la voie de l'alternance, tout en respectant l'identité propre à ces deux domaines.

Le dispositif de formation ayant montré son rôle comme amortisseur de la crise, elle prend diverses mesures pour faciliter l'emploi des jeunes – y compris avant 18 ans – et des seniors.

Les stages ayant fait l'objet d'abus aux dépens de l'emploi et des stagiaires, ils sont désormais beaucoup plus cadrés.

Par ailleurs, du fait de l'impact de la mobilité sur l'emploi, la loi développe un certain nombre de modalités pour faciliter les embauches et les mobilités, dans le but de sécuriser les parcours professionnels. Cette loi fait suite à l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance, à l'ANI du 31 mai 2011 sur les conventions de reclassement et à l'ANI du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise financière sur l'emploi. Le secteur « hors-champ », dont l'économie sociale, n'est pas associé à ces accords, les employeurs de l'économie sociale ne bénéficiant pas d'une reconnaissance nationale de représentativité. C'est ainsi que les modalités propres de l'alternance caractérisant les associations – non soumission à la taxe d'apprentissage, spécificités des formations sanitaires et sociales en termes d'alternance, ne sont pas prises en compte.

► *A noter qu'un rapport de l'Etat au Parlement sur le financement des formations en apprentissage dispensées au sein de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics est prévu d'ici le 29 juillet 2012. Quid pour le secteur hors champ non soumis à la taxe d'apprentissage ?*

La loi apporte cependant des modifications importantes pour le cadrage de l'alternance, qui concernent notre secteur dans sa gestion des ressources humaines, dans l'attractivité de ses emplois face au renouvellement des générations, comme dans ses missions éducatives ou de lutte contre les exclusions.

Circulaire DGEFP n°2011/12 du 1er avril 2011 relative à la démarche d'appui aux mutations économiques / Commentaires de Hélène Dolgorouky, Uniopss – Fiche n°60913

⇒ Commentaire du réseau Uniopss-Uriopss :

La circulaire DGEFP n°2011/12 relative à la démarche d'appui aux mutations économiques (AME) détaille les aides possibles de l'Etat pour la mise en œuvre de différents outils d'emploi-formation pour permettre l'adaptation des salariés à l'évolution des techniques dans leur domaine professionnel, la reconnaissance de leurs qualifications, le transfert et l'acquisition de nouvelles compétences vers d'autres secteurs professionnels porteurs d'emploi.

Ces outils se réclament d'une démarche partenariale, par exemple :

- dans les projets de GPEC territoriale, en lien avec les maisons de l'emploi, les conseils régionaux, etc...
- dans les actions auprès des PME et TPE, en relation avec les OPCA.

La démarche d'AME s'appuie sur 3 entrées : branches, territoires et entreprises.

Elle vise à rationaliser l'utilisation de l'ingénierie et des actions d'emploi-formation portées notamment par les outils suivants :

1. Aide au conseil et GPEC pour les entreprises de moins de 300 salariés : co-financement du diagnostic RH aboutissant à un plan de préconisations et devant conduire à une démarche permanente de GRH.

- L'Etat peut prendre en charge jusqu'à 70% des dépenses de conseil externe pour les opérations collectives de préparation, la convention durant au maximum un an et demi.
- Il peut prendre jusqu'à 50% des dépenses directes des entreprises à cet effet dans un plafond de 15000€, la convention durant au maximum un an et demi.
- Il peut prendre en charge jusqu'à 60% les actions collectives d'aide au conseil d'un réseau d'entreprises, selon une convention d'une durée maximale de 3 ans.

La participation des partenaires sociaux ou IRP est requise.

2. Contrat d'études prospectives (CEP)

Les CEP peuvent concerner des approches sectorielles régionales pour des branches, des études sectorielles, intersectorielles concernant un ou plusieurs bassins d'emploi.

A partir d'un état des lieux, l'étude prospective dresse un panorama des mutations économiques, technologiques, démographiques et sociales, des questions liées à l'attractivité des métiers, structuration des politiques de branche.

Le choix du prestataire est opéré sur la base d'un appel d'offre sous l'égide de la DIRECCTE et d'un COPIL avec Etat, partenaires sociaux, collectivités territoriales, etc...).

Un accord cadre peut être signé dans les structures porteuses d'un projet collectif d'entreprises.

L'aide de l'Etat est plafonnée à 50% des coûts prévisionnels mais dans le cas d'un CEP de branche peu ou pas structurée, elle peut être portée à 80% sans dépasser 90 000 €.

3. Actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC)

- Les ADEC s'inscrivent dans une perspective de sécurisation des parcours professionnels, de façon défensive ou offensive

- Les ADEC peuvent être en référence aux EDEC (engagements de développement de l'emploi et des compétences) de branche ou interprofessionnel, pour soutenir l'emploi-formation en cas de mutations économiques par rapport à des salariés fragilisés comme pour optimiser les possibilités d'emploi de branches en développement.

Ces ADEC permettront de financer des travaux d'études prospectives des CPNE de branche, l'utilisation de l'aide au Conseil GPEC, de l'ingénierie d'emploi-formation et des actions d'emploi-formation.

Leurs relais naturels sont les OPCA.

Le taux de financement de l'Etat aux actions de formation ou actions favorisant des situations d'emploi se situe entre 20 et 80% mais en moyenne à 33%. Il peut selon les cas être complété par un concours du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)

-Les ADEC peuvent aussi être mobilisés au niveau régional dans le cadre de projets de GPEC territoriale interprofessionnelle, sectorielle ou intersectorielle.

Est recherchée la mise en synergie des différents outils mobilisables : CE, aide au conseil GPEC, ingénierie pour la définition de plan d'actions, ADEC, VAE, FNE formation, DLA, actions collectives. Sont éligibles les activités d'ingénierie, les actions collectives, les actions d'accompagnement.

Les publics cibles sont les publics les plus fragilisés (premiers niveaux de qualification, + de 45 ans et publics en difficulté d'adaptation à l'emploi).

Un accord-cadre peut être signé avec une structure porteuse d'un projet collectif d'entreprises.

Les aides à la formation peuvent aller de 25 à 80% selon le type de formation – spécifique à l'entreprise ou générale (transférable), la taille de l'entreprise, le public concerné (majoré pour les publics défavorisés ou handicapés).

4. FNE-formation ou AME-entreprise

Programme d'adaptation des compétences en direction des PME de – de 250 salariés soumises à un changement de production ou de marché,

Avec recours au conseil en GPEC, ingénierie de formation, actions de formation.

Pour ce dernier cas, il faut un cofinancement d'un pour deux.

L'intervention des OPCA peut être complétée par les fonds du FPSPP.

L'objectif principal de cet outil est le maintien de l'emploi et la prévention des licenciements économiques.

Les formations éligibles conduisent à une qualification reconnue. Les actions de VAE sont aussi éligibles.

Peuvent y recourir des entreprises à titre individuel ou bien collectivement.

Des co-financements de l'employeur ou de l'OPCA sont obligatoirement requis. La participation du Conseil régional est recherchée.

Les aides varient de 25 à 80%, selon les mêmes critères de publics que les ADEC ci-dessus.

5. La GPEC territoriale

Elle s'appuie sur une démarche partenariale qui induit la démarche, avec une phase de partage de diagnostic RH et de ses évolutions, d'élaboration et de contractualisation de plan concerté d'action, de mise en œuvre et de pilotage du plan d'action ainsi que son évaluation.

Elle doit anticiper les questions emplois-compétences pour la sécurisation des parcours professionnels des actifs, la prise en compte des demandeurs d'emploi ou publics forts éloignés du marché du travail, le rapprochement des secteurs d'activité en déclin de ceux en expansion, la prise en compte de la dimension locale pour la mobilité professionnelle.

Elle est l'occasion de développer des synergies avec les contrats régionaux de développement des formations professionnelles. Le référent de la DIRECCTE contribuera à définir une stratégie régionale.

La GPEC territoriale est aussi encouragée par la circulaire du 29 juin 2010.

Economie sociale et solidaire : un guide des métiers est désormais disponible / Antoine Janbon, revue *Union sociale* n°250, Uniopss, octobre 2011

Autres sources

Dossier « L'alternance au-delà du discours » / dirigé par Vincent Merle, Revue *Education permanente* n°190, Mars 2012

Portail de l'orientation et de la formation : www.orientation-pour-tous.fr

Portail formation des régions : www.centre-inffo.fr

Répertoire national des certifications professionnelles : www.rncp.cncp.gouv.fr

Centre d'études et de recherches sur les qualifications : www.cereq.fr

Uniformalion : www.Uniformalion.fr

Unifaf : www.unifaf.fr

1- Formations sanitaires et sociales – Qualifications et VAE

Réseau Uniopss - Uriopss

Orientations pour les formations sociales 2011-2013 / Ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale, Juin 2011 – Commentaires de Hélène Dolgorouky, Uniopss – Fiches n°60917 et n°62785

Ces orientations constatent l'évolution des valeurs qui structurent la société, les mutations sociales et économiques, la modernisation de l'action publique : cela questionne le travail social dans son ambition "de faire société", son sens, tout en constatant son besoin d'une certaine autonomie.

4 orientations :

I. Evolution des emplois, évolution des compétences

1. organiser l'observation pour objectiver les besoins et ajuster les réponses, en recherchant des compatibilités entre systèmes d'observation, notamment à partir d'indicateurs communs, des rencontres périodiques des producteurs de données, et notamment en associant les départements à l'observation des besoins en formations dans le cadre des schémas régionaux de formations sociales;

Progresser dans la connaissance des contenus et situations réelles de travail et dans une analyse globale des actions de formation continue.

2. promouvoir l'actualisation permanente des compétences, notamment à travers les politiques de l'Etat, des collectivités territoriales, des branches et des régions.

Développer l'offre de formation continue post-diplôme pour l'adaptation à l'emploi et le développement des compétences transprofessionnelles.

Soutenir l'amélioration de la capacité des structures sociales et médico-sociales à faire le lien entre projet et ressources humaines.

3. Informer pour mieux orienter sur les diplômes du travail social

4. Favoriser l'accès aux certifications, en expertisant les processus d'admission, en soutenant les formations préparatoires à l'entrée en formation diplômante, en développant l'apprentissage, en soutenant la VAE.

II. Cohérence et lisibilité de l'offre de formation

1. Evaluer les effets de la réingénierie des diplômes autour de la définition d'une culture commune aux professionnels du travail social et de compétences génériques, ayant vocation à être complétées dans le cadre de l'adaptation à l'emploi par la formation continue.

Evaluer les effets des réformes des diplômes (correspondance avec les attentes des employeurs)

Expertiser les conditions d'élaboration de référentiels nationaux pour des spécialisations ou des fonctions nouvelles.

4. Inscrire les formations post-baccalauréat dans l'espace européen de l'enseignement supérieur, à hauteur de 180 ECTS pour les diplômes actuellement de niveau 3 (éducateur spécialisé, assistant social, éducateur technique spécialisé, éducateur de jeunes enfants, conseiller en économie sociale et familiale), avec délivrance d'une annexe descriptive et un positionnement de leur niveau dans le cadre européen des certifications professionnelles.

5. Simplifier l'offre de certification sanitaire et sociale de niveau 5

6. Etablir les correspondances entre diplômes inscrits au CASF et avec les diplômes de l'animation

III. Consolidation et lisibilité de l'offre de formation

1. Soutenir l'évolution de l'appareil de formation

Création de plate-formes territoriales d'établissements de formation, pour une mutualisation stratégique et logistique des établissements de formation

Accompagner la création de hautes écoles en action sociale, sous l'égide de l'UNAFORIS fédérant les établissements de formation, pour une meilleure lisibilité de l'offre de formation et pour développer recherche et coopération avec universités et international.

Réaliser un bilan des coopérations avec les universités

2. Renforcer la qualité des formations

- en accompagnant le développement de l'évaluation interne des établissements de formation,
- en dynamisant le contrôle, en collaborations avec l'évaluation de la qualité organisée par les régions,

- en favorisant la création de pôles ressources-recherches pour développer des activités de recherches,

- en actualisant les compétences des formateurs, via l'élaboration d'un référentiel professionnel du formateur et la création d'une école doctorale au CNAM,

- en dynamisant l'alternance, via la formation des tuteurs, son encouragement dans les secteurs où elle est le plus en tension (polyhandicap, psychiatrie, internat, gérontologie, petite enfance, urgence sociale, autisme, ruralité,...) , l'élaboration de guides pour un processus d'alternance intégrative et la mise en réseau des sites qualifiants (stages, etc...) pour une co-construction et coresponsabilité de cette alternance , vers aussi une vision régionale de l'offre de sites qualifiants .

IV Gouvernance et pilotage partagé

1. Travail conjoint des DRJSCS et des ARS et protocole national de coopération DGCS/ARF.

2. Souhait de la création d'une commission spécialisée pour les formations sociales en lien avec les formations sanitaires au sein des comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation sociale (CCREFP).

3. Contrats tripartites d'objectifs et de moyens (Etat, région, partenaires sociaux).

4. Bilan annuel du suivi des orientations.

Ces orientations sont suivies d'un avis du CSTS.

► En conclusion, ces orientations incitent aussi bien les associations de terrain que les centres de formations à prendre part activement dans l'accompagnement des évolutions des formations sociales, en cohérence avec les évolutions de leurs valeurs, de leurs activités et de leur professionnalisme.

Si la gouvernance identifie l'Etat, les Régions et les partenaires sociaux comme parties prenantes, il revient aussi aux associations de terrain de faire entendre leurs préoccupations : la nature du professionnalisme qu'elles souhaitent développer est appelée à constituer un axe essentiel de leur projet et de leur stratégie à terme, via leur GRH, leur responsabilité sociale et sociétale.

Fiche récapitulative des principaux diplômes dans le secteur sanitaire et social et de leurs référentiels / Commentaires de Hélène Dolgorouky, Uniopss – Fiche n°59047

Cette fiche récapitulative permet de connaître les références des principaux diplômes & formations des métiers du secteur de la santé et du social et d'accéder aux informations disponibles sur notre base d'information.

Les référentiels professionnels de compétences, les référentiels de formation lorsqu'ils existent et les référentiels de certification sont souvent précisés en annexes des arrêtés.

Les fiches citées sont reprises et accessibles via les liens dans la présentation de l'information, ou à partir du dossier thématique « Validation des Acquis de l'Expérience ».

Arrêtés du 25 août 2011, JO du 14 septembre 2011 Reconnaissance des formations menant aux diplômes de travail social de niveau III / Actualisation des diplômes du travail social – Commentaires de Hélène Dolgorouky, Uniopss – Fiche n°62903

Les diplômes sociaux relevant du Code de l'action sociale et de la famille et inscrits à un niveau III au RNCP se voient reconnaître 180 ECTS, dès lors que les formations ont été validées.

Ce système de crédits européens (European Credit Transfer System) a été développé pour permettre la mobilité des étudiants sur la base d'une objectivation de leur parcours de formation.

Cependant, 180 ECTS est aussi le nombre de crédits attribués pour l'obtention de la licence, ce qui réactive le souhait des syndicats de voir reconnus ces diplômes au même niveau, soit le niveau II, ouvrant donc ainsi la voie à des reconnaissances statutaires dans l'emploi d'un niveau supérieur.

En ces temps de contraintes financières, il peut y avoir conflit de légitimité entre l'intérêt des usagers qui est de continuer à être accompagnés par des professionnels qualifiés, et intérêt des salariés qui peut être de voir leur qualification reconnue et rémunérée à un niveau supérieur - au risque cependant de voir diminuer l'offre d'emplois correspondant à leur qualification sur le marché de l'emploi. L'attractivité des emplois est aussi un facteur à prendre en compte. Autant d'aspects à prendre en compte dans les négociations sur l'emploi et les systèmes de classification.

En comparaison, la réforme du diplôme d'infirmier s'est appuyée pour passer à la reconnaissance du niveau licence sur une hausse des responsabilités confiées aux infirmiers et donc des compétences requises, ainsi que dans l'emploi sur des contreparties en matière d'allongement de la vie au travail dans le cadre de la fonction publique.

Les annexes précisent :

- le décompte de crédits entre temps de formation théorique, temps de stages et temps de formation personnelle selon les domaines de compétences;
- un modèle d'attestation descriptive du parcours de formation suivi;
- un supplément au diplôme pour améliorer la transparence internationale à partir de la description de la nature, du niveau, du contexte, du contenu et du statut des études accomplies avec succès.
- une information sur le système national d'enseignement supérieur, qui de fait reconnaît le niveau de formation des diplômes de travailleurs sociaux de niveau III au même niveau que la licence (qui est de niveau II). Cette reconnaissance devrait faciliter les parcours de formation vers des niveaux supérieurs sans pour l'heure revoir les conséquences dans l'emploi, qui relèvent de la négociation paritaire.

Il y a donc des distinguos subtils, sources de forts enjeux pour les différents acteurs concernés, étudiants, salariés mais aussi usagers et plus largement pour les associations par rapport à leurs ambitions en matière de professionnalisation, ramenées aux contraintes financières qu'elles subissent actuellement et donc à leur viabilité.

Evaluation du dispositif de qualification obligatoire des directeurs d'établissements et services sociaux et médico-sociaux / Geste, Novembre 2011 – Fiche n°65934

La DGCS a fait procéder à l'évaluation du dispositif de qualification obligatoire des directeurs d'établissements et services sociaux et médico-sociaux.

S'il y a hausse générale des qualifications, celle-ci rencontre des freins dans les établissements et services pour personnes âgées, pour les directeurs de plus de 50 ans et les directeurs "mono-établissements". La qualification par VAE est très utilisée.

Le document unique de délégation est réalisé dans 70 % des établissements et services mais seulement 58 % dans le secteur personnes âgées.

Les difficultés suivantes sont pointées : valorisation financière des exigences de qualification, risque de recherche du niveau I à tout prix, mutualisation des postes de direction de plusieurs établissements, inadéquation entre choix des diplômes et contenus de postes.

=>> Voir les fiches sur qualification des professionnels de direction : fiches n°39785, 40006, 40438, 40531.

Autres sources

Projet d'une nouvelle architecture des diplômes en travail social / Unaforis, documents fondateurs, CA du 6 juillet 2011 : Sur le site www.unaforis.eu

Enquête emploi 2012 – www.unifaf.fr

Publications de la DREES : <http://www.drees.sante.gouv.fr/>

La VAE en 2011 dans les ministères certificateurs / revue *Analyses DARES* n°091, Dares, décembre 2012

2- Formation des bénévoles

Réseau Uniopss – Uriopss

Arrêté d'extension de l'accord USGERES du 8 avril 2011 sur la formation des dirigeants bénévoles du 27 février 2012, JO du 3 mars 2012 / Commentaires de Hélène Dolgorouky, Uniopss – Fiche n° 62674

Cet accord étendu poursuit les objectifs généraux suivants :

- "Permettre aux dirigeants bénévoles d'être en mesure d'exercer leur mandat dans des conditions satisfaisantes et d'avoir les moyens de prendre les décisions sur les questions de gouvernance des entreprises de l'économie sociale"
- "Accompagner les dirigeants bénévoles dans leurs fonctions d'employeur et favoriser l'acquisition de compétences transversales nécessaires à la qualité de la gestion des ressources humaines"
- Donner aux acteurs concernés, par la formation des dirigeants bénévoles, un cadre de connaissances et de pratiques communes"

Les axes de formation concernent :

- « - la gouvernance des entreprises de l'économie sociale,
- l'animation et le développement du projet d'entreprise,
- la gestion de l'entreprise (aspects comptables et financiers et GRH)
- le cadre légal et réglementaire,
- l'animation du dialogue social. »

L'accord prévoit les conditions retenues pour le choix des organismes de formation.

Son extension le rend applicable aux associations qui relèvent du champ de l'USGERES.

Décret n°2011-2121 du 30 décembre 2011 relatif au fonds pour le développement de la vie associative (FDVA), JO du 1^{er}/01/2012 / Commentaires de Christèle LAFAYE, Uniopss – Fiche n°64377

Le FDVA remplace le Conseil de développement de la vie associative.

Il a pour objet d'attribuer les subventions à des projets initiés par des associations et relatifs aux formations des bénévoles élus et responsables d'activités : projet associatif, formation technique liée à l'activité ou au fonctionnement de l'association. (Excepté les associations ayant des activités physiques et sportives)

Il peut soutenir de manière complémentaire :

- des études et expérimentations nationales qui contribuent au développement de la vie associative dans une perspective d'innovation sociale ;
- la mise en œuvre de projets ou d'activités d'une association au niveau régional dans leur phase de lancement uniquement

Le décret précise les instances de gouvernance du fonds, leurs compositions, leurs rôles et leurs modalités de fonctionnement. Sont créés un comité consultatif et dans chaque région une commission régionale consultative

Autres sources

Portail du ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative <http://www.jeunes.gouv.fr/interministeriel/citoyennete/benevolat/>

La France Bénévole 2012 (9^{ème} édition) / Cécile BAZIN, Roger SUE, Dominique THIERRY, Jacques MALET, France Bénévolat et Recherches&Solidarités, juin 2012

Une nouvelle étude menée par Recherches et Solidarités et France Bénévolat, fait un état de lieux du bénévolat en France. La 9^{ème} édition de La France bénévole s'appuie sur les résultats d'une enquête menée en mars-avril 2012 auprès de 3 131 bénévoles. Elle permet de mieux comprendre comment leur action s'inscrit dans leur vie et dans leur parcours, et comment elle s'insère dans le projet collectif porté par leur association.

Trois cibles sont privilégiées : les étudiants, les actifs et les personnes à la retraite. Pour chacune, des résultats détaillés livrent des enseignements très précis sur les comportements des bénévoles et la place de leur engagement aujourd'hui. Ils confortent les impressions perçues ici et là par les associations et leur donnent des éléments utiles pour mieux encore accompagner leurs bénévoles.

Du souffle pour une société en panne / Jean Bastide, Ed. DALLOZ, Coll. Hors-série Juris associations, 2011, 176 pages

La formation des bénévoles et des responsables associatifs (in Enquête annuelle 8^{ème} édition, La France Bénévole 2011) / Cécile Bazin, Dominique Thierry, Jacques Malet, avec la contribution de Pierre Birambeau, France Bénévolat et Recherches et Solidarités, 2011

Compétences bénévoles. Faut-il les valoriser ? / CPCA, revue *La vie associative* n°16, novembre 2011

La formation des bénévoles associatifs : une question spécifique ? / Etude rédigée par Dominique Thierry, Evelyne Deret et Stéphane Tahri, France Bénévolat, Juin 2010, 15 pages

Développer, accompagner et valoriser le bénévolat / Centre d'analyse stratégique, *La note d'analyse* n°241, Septembre 2011, 12 pages

La formation des bénévoles. Analyse des pratiques des associations nationales en vue de proposer des adaptations aux politiques publiques de soutien à la vie associative / Collectif d'associations nationales, Rapport, avril 2011 -www.francebenevolat.org

Le portefeuille de compétences

www.associations.gouv.fr/1106-un-portefeuille-de-competences.html

Cet outil aide les bénévoles qui le souhaitent à identifier et formuler les compétences mises en œuvre à travers leur expérience. Il les accompagne pour leur permettre d'aller au-delà de la description de leurs activités, mieux utiliser les outils de validation et de certification qui existent et valoriser leurs acquis dans leur parcours associatif, étudiant ou professionnel.

Le portefeuille est également à la disposition des associations de tout secteur et de toute taille, engagées dans l'accompagnement de leurs bénévoles et dans une perspective de connaissance et de gestion de leurs équipes. Ce document public peut être reproduit librement.

Le passeport bénévole - <http://www.passeport-benevole.org/>

Le Passeport Bénévole est un livret personnel de reconnaissance de l'expérience bénévole. C'est un outil France Bénévolat, que vous pouvez vous procurer dans le réseau France Bénévolat. Il atteste de l'expérience bénévole acquise, et peut être utilisé comme pièce justificative complétant un dossier de VAE. Avec l'appui de Pôle Emploi, du Ministère de l'Education Nationale et de l'AFPA. Il permet à tout bénévole qui le souhaite de créer une passerelle entre son expérience associative et son parcours professionnel, et de valoriser les compétences qu'il a acquises en association.

<http://www.passeport-benevole.org/>

Le passeport formation - <http://www.passeportformation.eu/>

À l'origine des partenaires sociaux (syndicats et organisations patronales), cet outil est plutôt destiné aux salariés. Il prend cependant largement en compte les expériences bénévoles des utilisateurs. En accès libre sur le web, il fonctionne sur le principe de l'auto-évaluation. Comme le passeport bénévole, il est reconnu par le Pôle Emploi dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience – VAE.

➤ **Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations de travail**

1- Santé au travail

Réseau Uniopss - Uriopss

Le bien-être au travail pour les ressources humaines associatives / Laëtitia Courtin et Laëtitia Bortolozzi, Uriopss Languedoc-Roussillon, avec la collaboration du Groupe ressources humaines associatives et formation de l'Uniopss, Fiche pratique du Cnar, juin 2012 - Fiche n°66930

D'après la définition qu'en donne l'Organisation Mondiale de la Santé en 1959, la santé se définit comme : « Un état complet de bien-être physique, mental et social qui ne se réduit pas à l'absence de maladie ou d'infirmité » intégrant d'emblée la notion de santé mentale.

S'étant longtemps essentiellement orienté vers la prévention de la seule santé physique, le monde du travail s'ouvre à cette préoccupation depuis environ 10 ans. Part indiscutable de la construction identitaire, le travail, qu'il soit salarié ou non, participe fortement du bien-être général et donc de la santé d'un individu. Néanmoins, la démarche consistant à reconnaître que ce travail pourrait également porter atteinte à la santé mentale des individus relève d'une évolution récente plus largement désignée par les démarches de prévention des risques psychosociaux (RPS).

Pour leur part, les associations de solidarité sont appelées à développer une attention particulière à cette question du fait :

- de l'objet sociétal non lucratif des projets associatifs : tout en étant attentif aux conditions de sa viabilité économique, cela passe par la recherche d'une amélioration des rapports sociaux selon un mode original de gestion des ressources humaines et de management.
- que les ressources humaines associatives ne se réduisent pas aux salariés mais doivent englober l'ensemble des parties prenantes au projet : salariés, dirigeants bénévoles, bénévoles de terrain, personnes accompagnées, familles...

La réduction de la pénibilité au travail : amélioration des conditions de travail et maintien dans l'emploi / Guillaume Boucheron, Uriopss Haute-Normandie, fiche technique, décembre 2011 – Fiche n°65549

Les entreprises de plus de 50 salariés font l'objet d'une obligation de négocier sur la pénibilité au travail lorsque 50 % de leurs effectifs sont soumis à des facteurs de pénibilité. Pour une amélioration des conditions de travail et le maintien dans l'emploi, la fiche recommande une mise en cohérence de la politique RH avec l'obligation de prévention des risques professionnels mais aussi avec les plans d'action seniors, la GPEC et la qualité du dialogue social.

La fiche technique précise les enjeux liés à la réduction de la pénibilité au travail ; les références juridiques ; les liens de la prévention de la pénibilité avec d'autres notions ; le diagnostic des situations dites pénibles ; les acteurs à impliquer dans les structures ; le contenu réglementaire de la négociation.

Réforme des retraites – Réflexion sur la négociation sur la pénibilité au travail / Séverine Salafia, Florence Moulinier, Uriopss Pays de la Loire, novembre 2011 – Fiche n°61992

La prévention des situations de pénibilité. Zoom / Guide de l'Employeur associatif sanitaire et social (guide en ligne), Uniopss, Octobre 2011 - www.guide-employeur.fr

Vers une démarche de prévention des risques professionnels. Zoom / Guide de l'Employeur associatif sanitaire et social (guide en ligne), Uniopss, Novembre 2010 - www.guide-employeur.fr

Accord sur la prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail dans les branches et secteurs de l'Economie sociale / USGERES, 31/07/2010 – Commentaires de Hélène Dolgorouky - Fiche n°57582

Autres sources

La responsabilité sociétale des entreprises/ Sophie de Menthon, Rapport, septembre 2011, 86 pages http://www.ethicfirst.com/pdf/rapport_rse.pdf

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation, de la formation professionnelle et du dialogue social : www.travailler-mieux.gouv.fr

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) : www.anact.fr

La détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail / Philippe NASSE, Patrick LEGERON, Rapport, Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, Mars 2008, 94 pages

Indicateurs provisoires de facteurs de risques psychosociaux au travail / Collège d'expertise sur le suivi statistique, Rapport, DARES et DREES, octobre 2009, 36 pages

Bien-être et efficacité au travail - 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail / Henri LACHMANN, Christian LAROSE, Muriel PENICAUD, Marguerite MOLEUX, Rapport, Premier ministre, février 2010, 19 pages

Le travail à cœur, pour en finir avec les risques psychosociaux / Yves Clot, Éditions La Découverte, 2010, 187 pages

Yves Clot montre comment la négation des conflits autour de la qualité du travail au sein de l'entreprise menace le collectif et empoisonne la vie des organisations. Le plaisir du travail bien fait est la meilleure prévention contre le stress : il n'y a pas de bien-être sans bien-faire

Travail, performance, santé – Réflexion autour des questions du risque psychosocial et de santé au travail / Philippe Zarifian, Conseil et recherche, Juillet 2011, 14 pages www.conseil-et-recherche.com

La reconnaissance au travail / Christèle Pierre, Christian Jouvenot, ANACT, Mai 2010, 101 pages - www.anact.fr

La reconnaissance au cœur des démarches compétence. Enjeux et repère pour l'action / Christèle Pierre, Christian Jouvenot, ANACT, 2007 - www.anact.fr

Parcours de la reconnaissance. Trois études / Paul Ricoeur, Ed. Stock, 2004, 396 pages

Le contexte européen de l'emploi de qualité dans l'ESS / CIDES, Notes d'actualité, Juin 2012, 17 pages

La responsabilité sociétale des entreprises : une démarche déjà répandue / Émilie Ernst, division Enquêtes thématiques et études transversales, Insee et Yolane Honoré-Rougé, Ensaie, revue *Insee première* n°1421, novembre 2012

« Le social est le domaine qui concentre le plus les initiatives des entreprises en matière de RSE ». Parmi les facteurs qui expliquent ce constat énoncé dans cette publication : l'antériorité dans les entreprises des problématiques sociales sur les questions sociétales ou environnementales, l'existence de nombreux lieux de concertation (CHSCT, CE...) et l'existence d'obligations légales (discriminations, handicap, égalité hommes femmes,...). Ainsi 45% des entreprises ont mis en place des dispositifs pour recueillir et traiter les réclamations sur les discriminations.

Norme ISO 26000 sur la responsabilité sociétale des entreprises / Site de l'Afnor – <http://www.afnor.org/profils/centre-d-interet/rse-iso-26000/la-norme-iso-26000-en-quelques-mots>
Guide méthodologique « Prévenir les risques psychosociaux dans le secteur médico-social » / Chorum-Cides, Février 2012 - <http://CIDES.Chorum.fr>

Guide méthodologique : « Prévenir les risques psychosociaux dans l'aide et les soins à domicile » / Chorum-Cides, Janvier 2011 - <http://CIDES.Chorum.fr>

Guide méthodologique : « Faire vivre le document unique d'évaluation des risques professionnels dans les centres sociaux et établissements d'accueil des jeunes enfants » / Chorum-Cides - branche ALISFA - <http://CIDES.Chorum.fr>

2- Egalité au travail et lutte contre les discriminations

Intervenants

Gérard Zribi

L'avenir du travail protégé. Les ESAT dans le dispositif d'emploi des personnes handicapées (4^{ème} édition) / Gérard Zribi, Editions EHESP, 2012, 184 pages

Vieillesse des personnes handicapées mentales (3^{ème} édition) / Gérard Zribi, Editions EHESP, 2012, 168 pages

Dictionnaire du handicap (7^{ème} édition) / Gérard Zribi, Dominique Poupée-Fontaine, Presses de l'EHESP, Décembre 2011, 348 pages

Handicapés mentaux et psychiques, vers de nouveaux droits (2^{ème} édition mise à jour) / Gérard Zribi, Jacques Sarfaty, Presses de l'EHESP, 2008, 128 pages

L'ESAT acteur de l'économie sociale : enjeux et intérêts des réformes en cours / Gérard Zribi, Revue *Cahier de l'ACTIF* n°404-405, Actif, janvier-février 2010, pp.19-28

Réseau Uniopss – Uriopss

Insertion professionnelle : pilotage déficient et inégalité de traitement sur les territoires ! / Fiche n°67555

Le référé du 8 février 2012 de la Cour des Comptes, rendu public en juin 2012 expose clairement l'imbricolage des compétences des acteurs en matière d'insertion professionnelle. Entre les différences de statuts entre organismes (Agefiph, FIPHFP, MDPH, Pôle emploi, Cap emploi...) ne facilitant pas la lisibilité du dispositif institutionnel d'insertion professionnelle pour les personnes en situation de handicap et la multitude de conventions souvent incomplètes passées entre ces organismes, l'organisation de l'insertion professionnelle mérite d'être clarifiée. Les disparités des pratiques entre les Pôle et les Cap Emploi est également délétère à l'uniformisation

des pratiques entre territoires. Ce référé cite par exemple que « l'orientation vers les Cap Emploi se font parfois sous la forme de quota » atteint en milieu d'année. Aussi, à l'inverse de toute logique, « les orientations vers Cap emploi ont souvent concerné des personnes moins éloignées de l'emploi que celles accompagnées par Pôle emploi » ! Un changement de gouvernance s'impose !

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes / Uriopss Haute-Normandie, fiche technique, décembre 2011 – Fiche n°65547

La fiche technique précise les références juridiques ; les seuils et obligations et publicité ; les parties prenantes de l'égalité professionnelle et les disparités de traitement ; le contenu de la négociation.

Réforme des retraites – Réflexion à la négociation sur l'égalité homme-femme / Salafia Séverine, Moulinier Florence, Uriopss Pays de la Loire, novembre 2011 – Fiche n°61993

L'égalité hommes/femmes. Zoom / Guide de l'Employeur associatif sanitaire et social (guide en ligne), Uniopss, Novembre 2011 - www.guide-employeur.fr

L'emploi : un droit à faire vivre pour tous. Evaluer la situation des personnes handicapées au regard de l'emploi. Prévenir la désinsertion socio-professionnelle / BUSNEL Michel, Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville; Secrétariat d'Etat à la famille et à la solidarité, Rapport, Janvier 2010, 71 pages – Fiche n°59499

Pour faire reculer les discriminations dans l'économie sociale, des outils pratiques / Sébastien Darrigrand, délégué général de l'Usgeres, revue *Union Sociale* n°239, Uniopss, Août/Septembre 2010, pp.29-30

Autres sources

Accord du 23 mai 2011 relatif à l'égalité et à la prévention des discriminations, JO 24/02/2012 - www.usgeres.fr

Travail et handicap : une équation multiforme / UNAPEI, Livre Blanc, Novembre 2011, 74 pages

Accès à l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé / Le Défenseur des Droits, 48 pages

Handicap – Emploi privé (accès à l'emploi) / HALDE, Délibération n°2010-126 du 14 juin 2010, 14 pages

La loi d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du 10 juillet 1987 : éléments de bilan / DARES, revue *Premières Synthèses* n°28.1 Juillet 2008, 7 pages

Défenseur des droits :
www.defenseurdesdroits.fr/connaitre-son-action/la-lutte-contre-les-discriminations

Agefiph : <http://www.agefiph.fr/>

Bilan record pour la formation des travailleurs handicapés d'ESAT et de leurs encadrants / Unifaf - Rapport d'activités 2011 -: www.unifaf.fr

L'emploi des travailleurs handicapés. Accès au statut, contrat de travail, aides à l'emploi, discriminations / Gwenêlle Leray, Gereso édition (coll. L'Essentiel pour agir), 2012, 199 pages.

Emploi et chômage des personnes handicapées / Nadia AMBOUS, Meriam BENHOUMI – DARES – synthèses statistiques – novembre 2012

➤ Sécurité de l'emploi et politiques sociales

Réseau Uniopss-Uriopss

Un guide de l'accompagnement vers et dans l'emploi www.alerte-exclusion.fr

Dossier Associations, entreprises, syndicats, ensemble pour l'emploi / revue *Union sociale* n°245, Uniopss, mars 2012

Autres sources

Portail de l'orientation <http://www.orientation-pour-tous.fr/>

Centre Inffo <http://www.pratiques-de-la-formation.fr>

Formations en alternance - Le portail des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle <http://www.emploi.gouv.fr/thematiques/formation-alternance>

Les jalons de la formation professionnelle : le financement et les effectifs de l'apprentissage en France - Rapport décembre 2011 du CNFPTLV
<http://www.cnfptlv.gouv.fr/les-ouvrages.html>

Les trajectoires des bénéficiaires de contrats aidés / revue *Dares analyses* n°85, Dares, nov 2012

Le compte individuel de formation pourrait permettre de multiplier par trois ou quatre le nombre de CIF / Jean Marie LUTTRINGER, novembre 2012 - www.centre-inffo.fr

1- Emplois d'avenir

Réseau Uniopss-Uriopss

Loi n°2012-1189 portant réglementation des emplois d'avenir, JO du 27/10/2012 / Commentaires Hélène Dolgorouky, Uniopss - Fiche n°69000

Contribuer à l'insertion des jeunes particulièrement défavorisés de par leur lieu d'habitation, leur faible niveau de qualification et leur chômage depuis plus de 6 mois paraît des plus souhaitables. Cependant, il apparaît qu'en termes de GRH, ce dispositif n'est pas encore finalisé opérationnellement, puisque les financements de l'accompagnement et de la formation ne sont pas encore précisés.

Pour ce qui est de la formation, les financements dépendent des engagements des OPCA, des régions, du Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels et des conventions d'objectifs qu'ils négocieront avec l'Etat à ce sujet.

Les modalités de tutorat, de formation et de rémunération des tuteurs, ne sont pas précisées : les enveloppes qui étaient prévues jusque-là pour accompagner les parcours de professionnalisation par les OPCA ne sont pas à la hauteur des chiffres prévus par ce nouveau programme.

Cet accompagnement professionnel des jeunes va aussi peser sur l'encadrement.

Pour ce qui est des modalités du financement de l'accompagnement social, rien non plus n'est encore défini explicitement, au-delà du suivi assuré par les missions locales. Or les questions de transport, de logement, de ponctualité au travail, et plus largement de motivation au travail et de respect de la discipline de travail peuvent venir emboliser l'employabilité de ces jeunes.

L'accueil d'emploi d'avenir suppose donc un important effort de solidarité dans le cadre de la GRH et des relations avec le personnel.

La phase de recrutement et l'établissement de relations de confiance avec la mission locale chargée du suivi des jeunes et avec Pôle emploi sont très importants pour s'assurer qu'ils n'orientent pas des jeunes trop éloignés de l'employabilité requise.

Il paraît possible pour les jeunes les plus motivés d'envisager des emplois conduisant à des qualifications de niveau 5, voir 4 du secteur. Cependant, étant donné la nature du contrat qui en général engage sur 3 ans, il convient d'être très attentif aux conditions d'accompagnement et d'encadrement de ces jeunes, dès lors qu'ils se trouvent dans une position d'aide aux personnes.

Le secteur de l'insertion par l'activité économique est un champ très adapté à ces jeunes.

Dès lors qu'il y a succès du parcours de professionnalisation, le processus de pérennisation devrait être moins problématique, du fait du besoin de renouvellement des personnels lié à la démographie. Cela suppose cependant que l'activité soit viable économiquement.

Décrets, arrêtés et circulaire d'application sont joints à la fiche

Autres sources

Portail du Ministère du travail, de la formation professionnelle et du dialogue social :
<http://travail-emploi.gouv.fr/emplois-d-avenir,2189/>

Appels à projets du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
<http://www.fpspp.org/portail/portal/anon/Projets>

2- Contrats de génération

Accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération (projet) / Commentaires de Hélène Dolgorouky, Uniopss - Fiche n°69029

Le projet d'accord national interprofessionnel sur les contrats de génération est soumis à signature des syndicats. Ses obligations varient en fonction de la taille des entreprises : plus de 300 salariés, entre 50 et 300 salariés (préalablement soumises à l'obligation de négocier sur les seniors) et les moins de 50 salariés.

Il prévoit la négociation d'accords intergénérationnels dans les entreprises et les branches professionnelles s'appuyant sur un diagnostic sur la pyramide des âges et les métiers où la proportion hommes-femmes est déséquilibrée.

L'accord devrait préciser notamment les objectifs chiffrés d'embauche de jeunes de moins de 26 ans (pouvant aller jusqu'à 30 ans, selon les cas) en CDI, les modalités d'intégration dans l'entreprise, les conditions d'égalité hommes-femmes, les modalités chiffrées d'embauche (+ de 55 ans) ou de maintien des seniors (+ de 57 ans) dans l'emploi, ainsi que les modalités de développement de contrats en alternance et de stages, de transmission des savoirs aux jeunes.

La convention de génération liera l'entreprise et l'administration, l'Etat versant une aide au titre du jeune pendant 3 ans et au senior le temps de son maintien dans l'emploi.

La rupture de contrat avec le jeune ou le senior à l'initiative de l'employeur met fin à la convention de génération. En cas de démission du senior, l'aide au jeune se prolonge jusqu'au terme prévu.

En cas de démission du jeune, l'aide au senior se prolonge 3 mois, le temps de recruter un nouveau jeune.

A défaut d'accord, l'employeur des entreprises de 50 salariés et plus devra élaborer un plan d'action à l'administration

Cet ANI n'engage pas notre secteur, considéré comme hors champ, mais ce dispositif va donner lieu à une loi qui doit être présentée en conseil des ministres du 12 décembre, puis soumise au Parlement pour une mise en œuvre attendue pour la fin du premier trimestre 2013.

Ce nouveau régime doit permettre de remplacer le système obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés des accords et plans seniors qui arrivent à échéance au 1er janvier 2013. Les entreprises de moins de 50 salariés pourront passer convention avec l'administration pour bénéficier des aides financières, sans avoir besoin d'un accord ou d'un plan d'action.

Le gouvernement a pour objectifs 500 000 emplois sur la durée de la législature, ce programme ayant été une promesse de campagne de François Hollande.

3- Civis

Contrat d'insertion dans la vie sociale <http://vosdroits.service-public.fr/F2239.xhtml>

Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et de la vie associative :

www.jeunes.gouv.fr/interministeriel/emploi-1004/vie-professionnelle/article/contrat-d-insertion-dans-la-vie

> dialogue social

Réseau Uniopss Uriopss

Présentation des syndicats employeurs et conventions collectives du secteur associatif sanitaire et social. Fiche pratique Cnar / Uniopss, CNAR, mise à jour juin 2012, 13 pages - fiche n°47515

Le régime de l'agrément des conventions et accords collectifs dans le secteur associatif social et médico-social Fiche pratique Cnar / Uniopss, CNAR, mise à jour juin 2012, 6 pages - fiche n°58964

Quel avenir pour le régime de l'agrément des accords collectifs et conventions collectives de travail dans le secteur social et médico-social ? / Pierre Gaudier, *Revue Droit Sanitaire et Social* n°5, septembre 2012, pp.911-924

Extension de l'accord Usgeres sur la formation des dirigeants bénévoles – arrêté du 27 février 2012 - Fiche n°65696

Autres sources

Eloge du conflit / Miguel Benasayag et Angélique del Rey, Ed. La Découverte, 2012

Conflits d'équipes et crises institutionnelles « le conflit n'est pas un problème en soi, il le devient si on n'arrive pas à le dépasser » / *Revue Les Cahiers de l'Actif* n°358-361, Actif, Mars-juin 2006

Le dialogue social dans l'économie sociale / Gilles Rivet, Revue RECMA n°323 janvier 2012, pp.82-95

Portail de l'économie sociale et solidaire :

www.economie.gouv.fr/ess-economie-sociale-solidaire

Projet de loi relatif à l'économie sociale et solidaire (ESS) Message de Benoît Hamon

www.economie.gouv.fr

Le Gouvernement présentera un projet de loi relatif à l'économie sociale et solidaire, au cours du premier semestre 2013, à l'issue d'une concertation approfondie avec les acteurs du secteur, essentiellement dans le cadre du Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire ainsi qu'avec les collectivités locales et le Conseil économique, social et environnemental.

Constitué sous la forme d'associations, de coopératives, de fondations, de mutuelles ou d'entreprises adoptant des pratiques socialement exemplaires et innovantes, le secteur de l'économie sociale et solidaire a pour ambition de concilier la réalisation d'une activité économique avec l'absence de recherche du profit ou la recherche d'un profit limité et la poursuite d'un objectif d'utilité sociale.

Ce projet de loi comprendra les dispositions suivantes :

- reconnaissance légale de l'économie sociale et solidaire, de ses acteurs, de la singularité de leurs finalités et de leur apport à l'économie nationale, et définition des conditions (par exemple en matière de gouvernance) qui permettront de bénéficier de soutiens particuliers ;
- définition des outils par lesquels l'Etat et les collectivités territoriales soutiennent et intègrent l'économie sociale et solidaire dans leurs politiques publiques ;
- modernisation des dispositions législatives régissant le statut des coopératives, évolution des règles entourant l'activité des mutuelles ainsi que de celles régissant le financement des associations ;
- renforcement du cadre juridique des institutions contribuant à la conduite de cette politique publique et convocation régulière d'une Conférence nationale de l'économie sociale et solidaire.

20 propositions de l'USGERES pour 2012, la contribution de l'USGERES aux programmes présidentiels et législatifs - www.usgeres.fr

Accord USGERES du 15 janvier 2011 relatif aux parcours d'évolution professionnelle, étendu par arrêté du 27.02.2012, JO du 3 mars 2012

Accord USGERES sur la prévention des risques psychosociaux du 31 juillet 2010, étendu par arrêté du 27.02.2012, JO du 3 mars 2012

Site de l'Unifed, Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social <http://www.unifed.fr/>

Branche Unifed, accords en ligne www.actif-online.com

NOTES :

.....

.....

.....

.....

.....



Retrouvez tous les dossiers documentaires du Centre Ressources
sur le site du Congrès et sur nos sites internet, dès le 11 février 2013

► www.congres-uniopss.fr

► Les sites internet du Réseau Uniopss-Uriopss

URIOPSS Alsace	www.uriopss-alsace.asso.fr
URIOPSS Aquitaine	www.uriopss-aquitaine.asso.fr
URIOPSS Auvergne Limousin	www.uriopss-auvergnelimousin.asso.fr
URIOPSS Bourgogne	www.uriopss-bourgogne.asso.fr
URIOPSS Bretagne	www.uriopss-bretagne.asso.fr
URIOPSS Centre	www.uriopss-centre.asso.fr
URIOPSS Champagne-Ardenne	www.uriopss-ca.asso.fr
URIOPSS Franche-Comté	www.uriopss-f-comte.asso.fr
URIOPSS Guadeloupe	www.uriopss-guadeloupe.fr
URIOPSS Ile de France	www.uriopss-idf.asso.fr
URIOPSS Languedoc-Roussillon	www.uriopss-lr.asso.fr
URIOPSS Lorraine	www.uriopss-lorraine.asso.fr
URIOPSS Martinique	www.uriopss-martinique.com
URIOPSS Midi-Pyrénées	www.uriopss-midipyrenees.asso.fr
URIOPSS Nord Pas de Calais	www.uriopss-npdc.asso.fr
URIOPSS Normandie (Basse)	www.uriopss-basse-normandie.asso.fr
URIOPSS Normandie (Haute)	www.uriopss-hautenormandie.asso.fr
URIOPSS Pays de la Loire	www.uriopss-pdl.asso.fr
URIOPSS Picardie	www.uriopss-picardie.asso.fr
URIOPSS Poitou-Charentes	www.uriopss-poitou-charentes.asso.fr
URIOPSS Provence - Alpes Côte d'Azur et Corse	www.uriopss-pacac.asso.fr
URIOPSS Rhône Alpes	www.uriopss-ra.asso.fr
URIOPSS La Réunion-Mayotte	www.uriopss-reunion.asso.fr
UNIOPSS	www.uniopss.asso.fr