

édito

S'impliquer dans les jurys d'examen !

Il y a maintenant une quinzaine d'années, lorsque le Ministère de la Jeunesse et des Sports a décidé de faire évoluer sa filière de formation des animateurs, notre branche a accepté de participer à cette rénovation de manière très volontariste.

Plus tard, quand ce ministère a créé sa Commission Professionnelle Consultative, pour accompagner l'évolution des diplômes, notre branche a continué de s'investir de manière très conséquente. C'est donc tout naturellement que les partenaires sociaux, membres de cette commission, ont participé aux différents groupes de travail permettant la création ou la modification des certifications existantes. C'est tout aussi naturellement que nos diverses organisations syndicales (salariées et patronales) se sont mobilisées pour participer aux jurys mis en place et délivrer ces diplômes.

Dans ce numéro de la lettre, nous avons choisi de faire le point sur cet investissement dans les jurys. Les témoignages recueillis montrent que, pour ceux qui peuvent y participer, l'aventure est intéressante. Mais nous savons aussi qu'il est très difficile de trouver le nombre de jurés nécessaire. Si le rôle des jurys a été récemment précisé, pendant de nombreuses années, le fonctionnement était fluctuant d'une région à l'autre.

Le ministère a eu une idée très intéressante en associant les représentants syndicaux, sans se doter cependant des moyens de ses ambitions : la prise en charge des salaires et des déplacements des membres des jurys est pour le moins inégale d'un jury à l'autre. Ce qui a conduit la branche à financer certains de ces frais, sur les fonds de la formation professionnelle.

Malgré ces réelles difficultés, nous poursuivons l'aventure. Nous faisons évidemment appel à toutes les bonnes volontés pour renforcer les jurys en place. Les témoignages recueillis dans cette lettre devraient vous y inciter...

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de l'Animation



© Albert - Iconovox

sommaire

Initiatives

Former pour durer **p.2**

La cpnef en actes

Chers lecteurs, quel regard portez-vous sur la Lettre de la CPNEF ? **p.3**

Regards croisés

Des jurys pour promouvoir une culture professionnelle de l'animation
..... **p.5**

Comment ça marche ?

Les opérations groupées
..... **p.7**

La Lettre d'information de la CPNEF Animation est une publication des partenaires sociaux de la branche professionnelle :

Organisations syndicales de salariés : CFDT-F3C (f3c@cfdt.fr) ; CFTE-CSFV (csfv@csfv.fr) ; CFE-CGC-FFASS (antoine.prost@free.fr) ; CGT (USPAOC : uspaoc@cgt.fr et FEREC : ferec@cgt.fr) ; SNEPAT-FO (info@snepat-fo.fr).

Organisation employeur : CNEA (cnea@cnea-syn.org).

Directeurs de la publication : Henri Borentin (CNEA) et Antoine Prost (CFE-CGC) • **Comité de rédaction :** Henri Borentin (CNEA) ; Joël Chiaroni (CFTE-CSFV) ; Évelyne Devillechabrolle (SNEPAT-FO) ; Émile Frbezar (CNEA) ; Marylène Gardet (CGT-FERC) ; Yann Poyet (SNEPAT-FO) ; Antoine Prost (CFE-CGC-FFASS) ; Catherine Sergent (CFDT-F3C).

Vous souhaitez témoigner d'une initiative dans la lettre, proposer un sujet ou réagir à un article, contactez : lettre.cpnef@branche-animation.fr

Rédaction et coordination de la publication : Anne Lacord-Potet, alpage communication • **Réalisation graphique :** Philem Despiney, scop In Studio 4 • **Imprimeur :** Gécys • ISSN 2103-7892



Former pour durer

Pas à pas fait partie de ces toutes petites associations qui trouvent dans la formation professionnelle l'une des voies de leur développement. **Un pari sur l'avenir qui se joue au présent.**

Créée en 2007, Pas à pas anime un ensemble d'activités de soutien à la parentalité en Ariège.

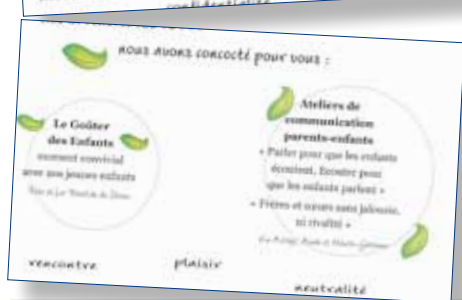
Les débats à thème entre parents, les ateliers de communication parents/enfants, les groupes de parole qu'organise l'association ont rapidement rencontré leur public, au point de créer un premier emploi d'animatrice coordinatrice, en contrat aidé au départ. « Pour se projeter dans l'avenir, nous avons besoin d'un référent professionnel. C'est indispensable car les demandes des territoires se concrétisent. On s'installe, on contractualise. Une confiance s'est mise en place » explique Céline Blondy, la présidente de Pas à pas. Une confiance qui passe par la qualité des interventions de l'association. D'où la demande d'aide financière adressée à Uniformation en 2010 afin de permettre à la salariée de suivre une formation de « praticien en relation d'écoute ». Une démarche entreprise « pour pérenniser son emploi » et soutenir « le développement et la diversité » des actions de Pas à pas. « Il est certain qu'avec cette formation » souligne

la salariée concernée, Stéphanie Chausson, « nous montrons que nous nous donnons les moyens de développer nos activités, d'être compétents. Nous montrons que nous faisons quelque chose de sérieux. »

De fait, après avoir suivi un premier cycle pédagogique, Stéphanie Chausson estime pouvoir s'appuyer sur des « apports concrets », avoir une « meilleure assise, une plus grande confiance en elle, des bases théoriques et pratiques plus solides » pour animer des groupes et installer le climat de confiance indispensable aux échanges. « Je me sens plus pointue dans l'écoute des parents et c'est important pour qu'ils s'expriment sans se sentir jugés. »

L'essor des demandes adressées à l'association Pas à pas s'inscrit dans un mouvement plus général de développement des initiatives pour faire vivre des lieux de convivialité et d'échanges entre parents, leur permettre d'exprimer leurs difficultés et leurs solutions. « L'intérêt grandit sur le thème de la parentalité », observe Céline Blondy, en particulier du côté des collectivités territoriales et des professionnels en relation avec les familles. « Nous sommes en contact avec des centres de loisirs et des animateurs pour travailler sur les rapports entre parents et professionnels de l'enfance. » Lors de ses rencontres, elle constate que les compétences développées par la salariée « constituent un réel atout » face à ses interlocuteurs. Stéphanie Chausson souhaite entamer un 2^e cycle de formation, pour permettre à l'association « d'aller au bout de son projet en développant une parentalité solidaire » à l'échelle du département.

Contact : celine.blondy@orange.fr



Le point de vue d'Uniformation

Jean-Pierre Galtier,
conseiller de formation, CAIR Sud

Les partenaires sociaux ont accepté de donner suite à la première demande d'aide financière de Pas à Pas. Uniformation leur a proposé ce dossier « car la formation était cohérente avec le projet de développement de l'association, sa volonté d'aller vers la qualification pour diversifier l'activité. Nous venons de recevoir une nouvelle demande d'aide financière, ce qui est encourageant pour la pérennisation de cette activité. Cette demande est à l'étude mais le plus souvent nous veillons à accompagner la concrétisation des projets de professionnalisation des salariés jusqu'à leur terme. Tous les coûts du premier projet de formation ont été pris en charge, sauf la demande de remboursement de la rémunération. En effet, le contrat de la salariée était un contrat d'accompagnement vers l'emploi, déjà financé par ailleurs. Le remboursement de la rémunération aurait supposé qu'il y ait un remplacement. »

Montant de l'AFC accordée en 2010 : 5370 euros

(3520 euros pour les coûts pédagogiques ; 1850 euros pour les frais annexes d'hébergement/déplacement)
Formation en 2010 : 1^{er} cycle d'un cursus en 3 étapes permettant l'obtention d'un certificat de « praticien en relation d'écoute ». 140 heures de formation, réparties en 5 modules de 4 jours par mois.

Montant identique demandé pour la 2^e AFC, en 2011.



Chers lecteurs, quel regard portez-vous sur la Lettre de la CPNEF ?

Depuis 2007, date de sa relance, les partenaires sociaux de la branche ont publié 12 numéros de leur Lettre d'information. Leur but : faire comprendre les choix des représentants de salariés et d'employeurs dans le domaine de la formation professionnelle, mais aussi faire connaître les initiatives des entreprises ou de leurs réseaux. L'objectif est-il atteint ? **Merci de nous permettre d'apprécier l'utilité, l'intérêt et les voies d'évolution de cette Lettre d'information en répondant au questionnaire ci-dessous... et de nous renvoyer votre réponse !** Les résultats de l'enquête seront présentés dans un prochain numéro de la Lettre.

Ce questionnaire est anonyme.

Merci de répondre avant le 22 Avril 2011

Pour répondre, vous pouvez choisir de :

- **découper la page-questionnaire** de la Lettre, puis l'envoyer à :
Cabinet Ithaque, 5 rue de Charonne - 75011 PARIS
- **remplir ce questionnaire directement en ligne, via internet, en tapant le lien :**
www.ithaque-consultants.fr/enquetes/lectoratcpnef.htm
dans votre barre d'outils.
- **renvoyer ce document par fax au : 01 47 00 57 20**

QUESTIONNAIRE

1 - Recevez-vous les 3 numéros annuels de la Lettre

- oui non

2 - Quand vous recevez la Lettre, l'identifiez-vous clairement parmi d'autres publications ?

- oui non

En raison :

- De son logo
 De sa page de couverture (titre, sommaire, présentation générale)

3 - Vous la recevez car (une seule réponse possible) :

- Elle vous est directement adressée (courrier ou mail)
 Elle vous est transmise par votre hiérarchie
 Elle est à votre disposition dans votre association

4 - La transmettez-vous à d'autres personnes ?

- Systématiquement
 Ponctuellement
 Jamais, pourquoi ?

5 - Lisez-vous la Lettre de la Cpnef ? oui non

Vous la lisez, car :

- Vous la recevez
 Vous y trouvez des informations que vous ne trouvez pas ailleurs
 Vous êtes intéressé(e) par les travaux de la CPNEF
 Ses informations vous sont utiles

6 - Quand vous la lisez, vous le faites :

- Immédiatement/dans la journée de sa réception
 Dans la semaine
 Dans le mois

7 - Vous lisez la Lettre :

- Intégralement Partiellement

8 - Vous la lisez :

- en 1 fois en 2 fois ou plus

9 - En moyenne, vous consacrez à sa lecture : minutes

10 - Vous lisez :

- Une rubrique en priorité, laquelle ?
.....
 Les articles, indépendamment de leur rubrique, en fonction de leur intérêt pour vous

11 - Conservez-vous la Lettre après l'avoir lue ?

- oui non

12 - Parmi ces différents éléments d'appréciation de la Lettre, quels sont ceux qui vous donnent satisfaction ou pas ?

Cochez la case correspondant à votre choix

Information

- utile inutile sans opinion

- intéressante inintéressante sans opinion

Lecture

- facile pas facile sans opinion

Compréhension des articles

- aisée pas aisée sans opinion

Rubriques

- identifiables pas identifiables sans opinion

Présentation

- claire pas claire sans opinion

Longueur (nombre de pages)

- suffisante insuffisante sans opinion

13 - La Lettre vous apporte-t-elle des informations sur les sujets suivants ?

Plusieurs choix possibles

- L'action des partenaires sociaux
 Les outils et le financement de la formation professionnelle dans la branche
 Les enjeux autour de la formation et de l'emploi dans la branche
 La compréhension des évolutions de votre environnement professionnel
 Les initiatives et les actions des autres entreprises



14 - Y a-t-il une rubrique qui vous intéresse plus que les autres ?

oui non

Si oui, laquelle ?

Cpnef en actes ; pourquoi ?

.....

Regards croisés ; pourquoi ?

.....

Initiatives ; pourquoi ?

.....

Comment ça marche ? pourquoi ?

.....

15 - Diriez-vous que :

Vous avez découvert le rôle de la Cpnef avec la Lettre

oui non

Vous comprenez mieux le rôle de la Cpnef avec la Lettre

oui non

16 - Trouvez-vous les informations de la Lettre ailleurs ?

oui non

Si oui, dans quels supports ?

.....

17 - Quelles informations ou quels sujets souhaiteriez-vous que la Lettre traite davantage ?

.....

18 - Souhaiteriez-vous pouvoir apporter votre contribution au contenu de la Lettre ?

oui non

Sur quel thème ?

.....

(Merci de donner votre nom et votre mail en MAJUSCULE) :

.....

Précisions sur le répondant

19 - Au sein d'une entreprise de la branche, vous êtes :

Président ou un autre élu

Cadre dirigeant

Représentant(e) du personnel

Autre salarié

Sinon, autre répondant, précisez :

.....

20 - Si vous êtes salarié(e) de la branche, merci d'indiquer votre famille de métier :

Animation

Administration-direction

Technique

21 - Vous êtes :

une femme

un homme

22 - Vous avez :

Entre 18 et 29 ans

Entre 30 et 39 ans

Entre 40 et 49 ans

50 ans et plus

23 - Votre entreprise compte (en nombre de personnes physiques) :

1 salarié

2 salariés

De 3 à 5 salariés

De 6 à 9 salariés

De 10 à 19 salariés

De 20 à 49 salariés

50 salariés et plus

Vos commentaires

Toutes vos remarques et propositions sont les bienvenues. Vous pouvez les exprimer dans l'espace ci-dessous :

.....

.....

.....

.....

.....

Merci d'avoir répondu !

Des jurys pour promouvoir une culture professionnelle de l'animation

La rénovation des diplômes professionnels de l'Animation a consacré l'ouverture des jurys d'examens aux partenaires sociaux. Les représentants des employeurs et ceux des salariés contribuent donc à la certification des candidats qui ont suivi une formation aux BPJEPS, DEJEPS ou DESJEPS. **Un rôle qu'ils prennent très au sérieux.**

« Si on veut avoir des personnes qualifiées dans nos associations, il faut s'impliquer et aller dans les jurys ! » Pas de doute pour Claudine Troulet, présidente des Francas du Gard (CNEA), la présence des partenaires sociaux dans les jurys d'examen est un gage de crédibilité des futurs professionnels et des diplômés eux-mêmes.

Si leur nombre reste difficile à évaluer, salariés et employeurs participent à ces jurys avec un rôle précis.* Celui d'assurer que les modalités de formation et d'évaluation mises en place par les organismes de formation, ainsi que les compétences révélées par les candidats, correspondent bien aux objectifs de certification visés.

Leur rôle étant strictement balisé, de quelles responsabilités disposent les partenaires sociaux ? A ceux qui redoutent que les jurys ne soient que des chambres d'enregistrement, leurs membres apportent un démenti souvent vif. Donatien de Hauteclouque (CGT), actuellement mis à disposition auprès d'une collectivité, n'a « pas du tout le sentiment d'être un pion mais au contraire d'être utile, en jouant le jeu, en donnant (son) avis et en rencontrant les organismes de formation » afin d'apprécier leurs modalités d'évaluation. « Nous n'y sommes pas obligés, mais cette possibilité nous est offerte » et certains tiennent en effet à juger des capacités des candidats et des méthodes des formateurs sur le terrain. « Bien sûr, le référentiel de formation est incontournable » souligne Francis Bader, directeur du centre culturel haut-marnais (CNEA), « mais le jury peut donner son avis sur l'évaluation des candidats, faire des propositions aux organismes de formation présents et soulever certains problèmes » autour, par exemple, du parcours pédagogique, de la place de l'écrit dans l'évaluation ou du rattrapage des

candidats. « Le jury est garant des compétences des salariés pour encadrer des activités mais aussi des personnes ! On ne peut pas transiger avec la sécurité des publics pour un BP JEPS. C'est notre responsabilité d'y veiller » insiste Benoît Beaur, directeur de l'Ufolep Centre.

Les jurys « sont des lieux de construction de la profession » explique Annie Lambert-Milon, chef du bureau de la coordination des certifications et du service public de

Participer aux jurys d'examen, en tant que salarié ou en tant qu'employeur

- Afin de permettre aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la branche de répondre aux sollicitations des directions régionales et de proposer des candidats, **les professionnels intéressés sont invités à se faire connaître** directement auprès de leur organisation. Ils pourront alors être désignés par elle.
- Afin d'accompagner les vocations et de **faciliter la participation des salariés aux jurys d'examen**, la CPNEF rembourse leurs rémunérations. Les fonds sont prélevés sur ceux de la formation professionnelle. L'avenant n°134 de la convention collective, signé en mars 2010, précise que « **seuls les salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale** » peuvent bénéficier « d'autorisations exceptionnelles d'absence » pour participer aux jurys d'examen. La demande d'autorisation d'absence doit être faite à l'employeur au moins 15 jours avant la date du jury, accompagnée de la convocation. Cette participation étant assimilée à **un temps de travail effectif, elle donne droit au maintien intégral du salaire**. Les employeurs peuvent être remboursés des sommes concernées en en faisant la demande.

Seules sont prises en charge les dépenses salariales liées aux réunions, pas celles liées aux déplacements sur le terrain.

* Les jurys d'examen sont constitués par les directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale qui pilotent l'ensemble du dispositif de certification de la branche, au nom de l'Etat. Les jurys rassemblent, sous l'autorité du Directeur régional, les représentants des employeurs et des salariés, ceux des organismes de formation habilités et des membres de la direction régionale. Leur rôle est d'étudier puis d'agréer les dossiers des candidats.

formation à la Direction des sports. Les partenaires sociaux n'y sont pas de simples figurants. Au contraire, « les échanges entre les représentants des organismes de formation, ceux des directions régionales et les professionnels sont absolument nécessaires. La vérité se situe dans la rencontre de leurs trois points de vue. Derrière les dossiers, il y a des vies, de l'engagement et du public. C'est ce qui fait sens dans l'activité des jurys ! »

Au sein de cette instance, les salariés et les employeurs se présentent d'abord comme des professionnels. Cécile Perhirin (CGT), responsable d'un service enfance-jeunesse en Languedoc-Roussillon « ne met pas son étiquette syndicale particulièrement en avant ». Même écho chez Benoît Beaur qui observe « qu'une fois les présentations faites, les

casquettes disparaissent. » Mais les angles de vue peuvent ne pas être les mêmes. Cécile Perhirin juge « important d'expliquer et de renvoyer les problématiques de terrain aux formateurs et à la direction jeunesse et sports ». Donatien de Hauteclocque « pose toujours la question de la progression des salariés dans leur poste après leur formation ». Côté employeurs, la question de savoir s'ils embaucheraient ou pas les candidats sert souvent de fil rouge à leurs réflexions. Annie Lambert-Milon constate qu'effectivement, « les employeurs peuvent se montrer exigeants en pensant à de futures embauches alors que les salariés défendent un autre type de pragmatisme en pensant aux conditions de l'emploi. » A l'administration de « veiller à ce que le niveau des candidats soit le même partout. »

Témoignages

Claudine Troulet

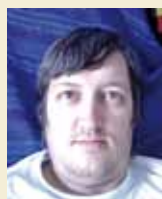
Un bon observatoire des évolutions professionnelles



« Je participe aux réunions de jurys mais je trouve très important d'assister aussi à la validation des UC. Il faut voir les organismes de formation et les candidats sur le terrain, pour juger de leurs capacités. Quand on recrute, on souhaite trouver des personnes compétentes. Dans un jury, on peut travailler sur l'adéquation entre la demande des employeurs, le niveau des candidats et la formation dispensée. C'est un bon observatoire des évolutions professionnelles. Dans le jury, j'apporte mes compétences et ma vision des capacités nécessaires pour bien faire son métier. Mais je m'enrichis aussi en prenant connaissance des nouveaux projets et en rencontrant les autres fédérations ou la direction régionale. »

Donatien de Hauteclocque

Maintenir le lien avec l'éducation populaire



« Dans un jury, il ne s'agit pas seulement de se prononcer sur un rapport. On débat des avis émis, des critères d'évaluation, des outils d'accompagnement. C'est important car la formation porte sur des savoir-faire et des savoir-être, avec une certaine idée de l'émancipation des personnes. La question de l'adéquation emploi/formation représente un gros temps de réflexion. Il me paraît indispensable de participer à ces jurys. Parce que c'est enrichissant, pour rester en contact avec les réalités du métier et pour maintenir le lien avec l'éducation populaire vis à vis des jeunes stagiaires. Pour moi, il est important d'y être à titre syndical ! Les jurys sont des lieux de représentativité où l'on peut pratiquer un syndicalisme vivant. »

Les évolutions à venir

En juin 2011, le fonctionnement des jurys connaîtra quelques modifications :

- **Au lieu d'être constitués pour chaque session de formation et pour faciliter leur mise en place, les jurys seront constitués à raison d'un par spécialité, au niveau régional.**

Le commentaire d'Annie Lambert-Milon* : « Cette évolution correspond à une réalité des pratiques. Souvent un même jury valide les formations d'une même spécialité. En reconnaissant cette réalité, nous allons vers l'harmonisation des pratiques régionales. Cela représente plus de stabilité pour le jury, un confort de travail, la possibilité qu'une expertise commune se dégage. »

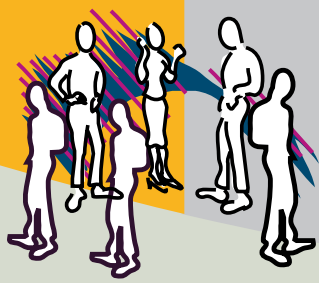
- **Au lieu de représenter impérativement la moitié des membres du jury, les partenaires sociaux pourront ne représenter qu'un quart de ses membres.**

Le commentaire d'Annie Lambert-Milon : « Il s'agit d'assouplir les règles de composition du jury afin qu'il puisse se réunir effectivement et délibérer valablement. Trop souvent les jurys fonctionnent à minima, en se basant sur la représentation des partenaires sociaux. Or elle peut être faible, du coup cela limite le nombre des autres acteurs. Nous préférons la représentation moitié/moitié, mais elle pourra être inférieure dans la limite d'un quart des membres. »

- **La fonction d'expert auprès du jury est explicitée.**

Le commentaire d'Annie Lambert-Milon : « Pour accompagner les jurys, il faut leur donner la possibilité de faire appel à des auxiliaires. Les experts existent déjà mais il fallait mieux définir leur rôle. Ce seront des gens compétents que les jurys pourront choisir sur une liste établie par les directeurs régionaux. »

* Chef du bureau de la coordination des certifications et du service public de formation à la Direction des sports.



comment ça marche ?

Les opérations groupées

Ce sont les actions de formation réunissant les salariés d'une même fédération, d'un même réseau d'entreprises locales ou qui travaillent au sein d'entreprises de la branche. Les opérations groupées (OG) ont pour objectif d'offrir une réponse collective à des besoins de formation communs.

La branche de l'animation en a fait l'une de ses priorités et les finance, dans le cadre de demandes d'aides financières complémentaires collectives. A condition notamment que chaque OG respecte un principe général de cohérence entre les objectifs visés et les moyens mis en œuvre.

Un objectif global de mutualisation

Les opérations groupées répondent à un objectif général de mutualisation basé sur le partage d'un projet pédagogique, de ressources de formation et de ressources financières.

Elles sont organisées pour permettre:

- l'harmonisation des compétences des salariés, confrontés aux mêmes situations professionnelles et aux mêmes évolutions de leur environnement,
- le développement d'une culture commune au sein de réseaux ou entre réseaux,
- la qualification de salariés partageant les mêmes besoins de mise à niveau ou de progression,
- l'adaptation et/ou l'anticipation collective de changements professionnels, réglementaires, institutionnels, ...

Leur intérêt et leur valeur ajoutée tiennent à leur souplesse : dans tous les cas, les OG favorisent l'adaptation de la formation à des besoins et à des projets particuliers, propres à un ensemble d'entreprises.

ATTENTION !

Pour bénéficier d'un cofinancement de la branche :

- les entreprises participantes doivent être à jour de leur contribution annuelle,
- il est impératif de déposer le dossier de demande d'aide financière auprès d'Uniformation avant le début de l'action de formation.

Un principe général de cohérence

L'adéquation entre les objectifs de la formation, son contenu, son public et son coût constitue un critère essentiel de recevabilité des dossiers. Cette adéquation s'apprécie pour chaque opération groupée, en fonction du rapport entre par exemple :

- le but de la formation et le contenu du programme,
- le projet pédagogique et le public de l'action,
- le contenu du programme et la durée de la formation,
- les objectifs pédagogiques et les compétences des formateurs,
- le rapport et la complémentarité des modules de formation entre eux,
- les objectifs de l'opération groupée, son programme, le nombre de participants et son coût global,

ATTENTION !

Le défaut de cohérence entre le contenu de la formation, ses objectifs, le public concerné et son coût constitue l'un des motifs essentiels de rejet des dossiers.

comment ça marche ?



Un public diversifié ou homogène

Selon le contenu et les objectifs de la formation, les participants peuvent être des salariés occupant les mêmes fonctions au sein d'un ensemble d'entreprises ou exerçant au contraire des fonctions différentes. Les salariés peuvent également être issus d'un même secteur d'activités ou de secteurs différents, associatifs et/ou de collectivités territoriales. Uniformation finance la formation de tous les stagiaires relevant de l'OPCA.

À SAVOIR

Les opérations groupées s'adressent en priorité aux salariés. Elles peuvent accueillir des bénévoles, à condition que le contenu de la formation soit en lien direct avec le mandat et les responsabilités de ces bénévoles. Le montant des coûts engagés pour la formation des bénévoles ne peut pas excéder 10% du coût global de la formation.

Le contenu du dossier

Il rend compte des objectifs, des acteurs et du financement de l'action.

En pratique, toute demande d'aide financière dans le cadre d'une opération groupée est préparée avec le concours des conseillers d'Uniformation. Le montage du dossier puis la mise en œuvre de l'OG s'appuie nécessairement sur un porteur de projet.

Le porteur de projet :

Il coordonne le montage du dossier pour le réseau ou la fédération qui prend l'initiative de l'opération groupée. Il est **identifié comme tel** dans le dossier de présentation de l'OG et responsable de l'opération.

L'argumentaire de l'opération groupée présente :

- l'**origine** de la demande : organisations concernées, contexte expliquant la démarche, plus value attendue de l'opération groupée, ...
- les **objectifs** de l'action : but à atteindre, apport pédagogique, intérêt particulier de la démarche, ...
- le **contenu** de la formation : programme, déroulement, ...
- le **public** visé : fonctions des salariés, statut salarié ou bénévole, ...

Les données techniques indiquent :

- le nombre de stagiaires total et le nombre de stagiaires relevant d'Uniformation,
- les date, durée et lieux de formation,
- les organismes de formation, leur numéro de déclaration d'activité et les compétences des intervenants.

Les informations budgétaires précisent :

- le budget prévisionnel de l'OG : coûts (frais pédagogiques, frais annexes, remboursement des rémunérations en cas de remplacement des salariés) et sources de financement (aide financière de la branche, apport des entreprises, cofinancements),
- la demande d'aide financière complémentaire.

À SAVOIR

Tous les dossiers sont étudiés par les partenaires sociaux en CPNEF. Ils valident chaque opération groupée et peuvent décider de la différer, notamment pour obtenir des compléments d'information. Ils peuvent également accepter de ne la financer qu'en partie, moyennant un plafonnement des coûts.