

Aquitaine

Plan régional d'actions 2013-2015

unifaf

La C/p/n/e FP

Branche sanitaire, sociale et médico-sociale,
privée à but non lucratif





P.4

**Plan régional d'actions
2013-2015**

P.6

01 Favoriser l'accès à la qualification dans une logique de parcours professionnels

P.9

02 Soutenir les formations professionnalisantes en faveur de la "grande dépendance" et de la perte d'autonomie

P.10

03 Soutenir les pratiques professionnelles favorisant la coordination des interventions

P.12

04 Contribuer au développement des compétences des travailleurs handicapés et à la professionnalisation des encadrants

P.14

05 Développer les compétences en situation professionnelle

P.16

06 Contribuer à l'appropriation des évolutions législatives et réglementaires et accompagner les mutations des associations

P.18

07 Développer l'accès à la formation dans les établissements de moins de 50 ETP

P.21

08 Contribuer à renforcer la culture "Ressources humaines" pour accompagner les évolutions et prévenir les risques professionnels

P.23

Glossaire

Plan régional d'actions 2013-2015

Désireuses de sécuriser les parcours professionnels des salariés et de contribuer à un développement des compétences

professionnelles de nature à favoriser une prise en charge de qualité dans les associations du secteur, la représentation régionale de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Branche et la Délégation Régionale Paritaire d'Unifaf Aquitaine ont défini leurs orientations afin de rendre lisibles les actions d'Unifaf tant auprès des partenaires qu'auprès des associations régionales.

Le "Plan régional d'actions" aquitain est conçu sur 3 ans.

Il tient compte de l'ensemble des spécificités régionales, déclinées en actions de formation et en prestations de conseil, avec la volonté d'accompagner au mieux les établissements, dans un contexte d'évolutions nécessitant adaptation, lisibilité et anticipation.

“ Nous avons le plaisir de vous présenter notre premier "Plan régional d'actions" pour les années 2013-2015.

Fortes des résultats d'une Enquête Emploi réalisée auprès des adhérents en 2012, la délégation régionale de la CPNE-FP a pu repérer, analyser et mettre en perspective les défis et les mutations en termes d'emploi et de formation tout au long de la vie.

La DR-CPNE-FP a conçu ce plan qui concerne 37 000 salariés en région, en lien avec la délégation régionale de l'OPCA Unifaf.

Une évaluation sera pratiquée annuellement et viendra réviser ce plan pour tenir compte des éventuels besoins émergents en région. ”

Jean-Michel Costaramoune,
Président de la DR-CPNE-FP et de la DRP d'Unifaf

Caroline Fierobe,
Vice-présidente de la DR-CPNE-FP

Olga Henriques,
Vice-présidente de la DRP d'Unifaf

⇒ OPCA et OPACIF de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, Unifaf est agréé pour collecter et gérer les fonds de la Formation Professionnelle Continue des salariés des établissements. Ses missions consistent à informer, conseiller les employeurs et les salariés et, plus globalement, à promouvoir la formation professionnelle en tenant compte des besoins de compétences, aujourd'hui et demain, des acteurs de la Branche.

⇒ Fondé sur le paritarisme et disposant d'une délégation dans chaque région, Unifaf constitue un acteur de proximité et un partenaire présent sur l'ensemble des territoires, expert en matière de développement des compétences professionnelles dans le secteur.

⇒ L'Observatoire de la Branche, du fait de sa dimension prospective concernant les emplois et les métiers, produit des analyses quantitatives et qualitatives sur les mutations du secteur, dans une perspective nationale et régionale.



Unifaf en Aquitaine c'est :

1 069

établissements

37 000

salariés

6 900

travailleurs

handicapés d'Esat

01

Favoriser l'accès à la qualification dans une logique de parcours professionnels.

POURQUOI?

Les métiers et les missions de la Branche nécessitent des professionnels qualifiés.

La promotion et les mobilités professionnelles sont au cœur des pratiques de la Branche.

L'alternance est la clé de voûte du dispositif de formation dans le secteur.

Les secondes parties de carrière sont déterminantes dans une Branche où plus de 50% des salariés ont plus de 45 ans.

Les fonctions d'encadrement se structurent et nécessitent des compétences plus pointues.

EXEMPLES D'ACTIONS

Prioriser l'accès à un premier niveau de qualification en particulier dans le cadre des "Emplois d'avenir".

Développer le "Dispositif de Soutien de Branche" à la VAE pour les diplômés d'État du secteur social et d'aide-soignant.

Favoriser l'accès à la qualification pour les salariés en seconde partie de carrière afin de contribuer à leur mobilité interne et externe, limitant ainsi les risques d'usure professionnelle.

Développer et promouvoir l'alternance et notamment l'apprentissage, en particulier pour le diplôme d'État d'aide-soignant.

Renforcer la qualification des cadres intermédiaires et les spécialisations, en particulier dans le secteur sanitaire.

MOYENS DÉDIÉS

Les fonds mutualisés d'Unifaf: Fonds d'Intervention, Fonds de la Professionnalisation (Période et Contrat de professionnalisation, Contrat d'apprentissage).

Les cofinancements de nos partenaires régionaux: Direccte, Conseil régional, Fonds social européen (FSE).





02

Soutenir les formations professionnalisantes en faveur de la “grande dépendance” et de la perte d’autonomie.

Pourquoi ?

L’accompagnement de la grande dépendance, tant au profit des personnes âgées que des personnes handicapées, constitue un domaine de développement de l’emploi dans les années à venir en Aquitaine.

Les publics et les méthodes évoluent ; elles nécessitent, par conséquent, une réactualisation des connaissances et de nouvelles compétences professionnelles.

Ce thème est celui d’une préoccupation partagée par les partenaires régionaux : il est le sujet d’une étude régionale approfondie menée par l’Observatoire de la Branche, Unifaf, le Conseil régional et la Direccte.

EXEMPLES D’ACTIONS

Améliorer les connaissances des caractéristiques des publics accueillis pour définir les modalités d’accompagnement les plus adaptées.

Soutenir la spécialisation “Assistant de Soins en Gériatrie”.

MOYENS DÉDIÉS

Des Actions Collectives sur les 5 départements de la région prises en charge par le Fonds

Régional d’Intervention :

- ☞ “La douleur, ses résonances et les pratiques professionnelles” ;
- ☞ “Éthique, affectivité et empathie dans la relation d’accompagnement” ;
- ☞ “L’accompagnement des troubles autistiques : évolutions et perspectives au regard des nouvelles recommandations de bonnes pratiques” ;
- ☞ “Le travail avec les familles et la parentalité” ;
- ☞ “Les pathologies mentales et psychiques”.

Une ingénierie de formation sur mesure pour des collectifs d’établissements partageant une même problématique.

Les cofinancements de nos partenaires régionaux en faveur des actions collectives sur les territoires : Direccte, Conseil régional.

Les cofinancements de la CNSA en faveur des formations “Assistant de Soins en Gériatrie”.

03

Soutenir les pratiques professionnelles favorisant la coordination des interventions.

POURQUOI?

La logique de parcours de l'utilisateur est au cœur des pratiques professionnelles.

Les complémentarités des modes d'intervention – en particulier entre le social et le sanitaire – sont les seules à même de garantir une prise en charge de qualité.

De nouvelles instances de coordination sont créées sur les territoires.

La prise en charge à domicile et l'ambulatoire sont appelés à se développer; ils nécessitent de nouvelles compétences et une meilleure connaissance réciproque des professionnels.

EXEMPLES D'ACTIONS

Renforcer les compétences des équipes sur la traçabilité, les écrits professionnels et le partage des informations.

Contribuer à l'ingénierie pédagogique de formations concourant au travail en réseau et en mode "projet".

MOYENS DÉDIÉS

Des Actions Collectives sur les 5 départements de la région prises en charge par le Fonds Régional d'Intervention :

- ⇒ "Les écrits professionnels dans les établissements du secteur";
- ⇒ "L'HAD dans les établissements du handicap ; mieux se connaître pour mieux travailler ensemble";
- ⇒ "Les adolescents en difficulté : quels accompagnements sur les territoires?";
- ⇒ "Le travail de nuit : spécificités et implication dans un collectif de travail".

Les cofinancements de nos partenaires régionaux en faveur des actions collectives sur les territoires :

Dirreccte, Conseil régional.



04

Contribuer au développement des compétences des travailleurs handicapés et à la professionnalisation des encadrants.

POURQUOI?

L'accès à la formation professionnelle des travailleurs handicapés constitue une des priorités de la Branche depuis la Loi de 2005.

Les Esat régionaux, en majorité, ont initié des logiques de parcours et de développement des compétences professionnelles des travailleurs handicapés, notamment par la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE).

EXEMPLES D' ACTIONS

Proposer des actions de formation collectives innovantes en faveur des travailleurs handicapés d'Esat, notamment par le biais de supports artistiques ou ludiques.

Contribuer à l'accès à la VAE et à la RAE des travailleurs handicapés (Esat) et des salariés handicapés (EA).

Soutenir la professionnalisation des encadrants d'Esat, d'IMPro et d'EA en faveur du développement d'une logique de compétences individuelles et collectives pour les travailleurs et les salariés handicapés.

MOYENS DÉDIÉS

Les Actions Collectives "Travailleurs handicapés"

prises en charge par les fonds mutualisés :

- "Les droits, devoirs et citoyenneté des personnes handicapées";
- "Découvrir le milieu ordinaire dans le cadre de prestations extérieures";
- "Bien-être et image de soi";
- "Gestes et postures";
- "Prévention des risques et sécurité dans les déplacements routiers";
- "Sensibilisation au développement durable".



05

Développer les compétences en situation professionnelle.

Pourquoi ?

La Branche considère que les compétences de base, en particulier pour les niveaux V et infra V, constituent un socle indispensable pour l'exercice professionnel et de la citoyenneté.

Une étude réalisée au niveau national définit précisément le socle de compétences de base en exercice professionnel pour 9 métiers de niveau V et infra V.

Les enjeux de traçabilité concernent tous les professionnels du secteur.

EXEMPLES D' ACTIONS

Favoriser les parcours individualisés de remise à niveau, y compris pour les jeunes en Emploi d'avenir.

Proposer des cursus de formation correspondant au socle minimal de compétences en exercice professionnel, notamment la transmission des consignes, la traçabilité des incidents...

MOYENS DÉDIÉS

Une Action collective "Compétences de base" avec un diagnostic individualisé de l'établissement et des salariés concernés ainsi que des parcours modulaires "à la carte" en fonction des besoins.

L'Action Collective sur les 5 départements de la région prise en charge par le Fonds d'Intervention Régional:

➡ "Les écrits professionnels dans les établissements du secteur".

Les financements du FPSPP.

To...apy



06

Contribuer à l'appropriation des évolutions législatives et réglementaires et accompagner les mutations des associations.

POURQUOI?

Le secteur connaît de profondes évolutions.

Le contexte législatif et réglementaire, y compris à travers les recommandations de bonnes pratiques, impose de nouvelles modalités d'intervention.

Les impacts – à moyen et long terme – doivent être portés par les cadres.

EXEMPLES D' ACTIONS

Mettre en œuvre des journées de sensibilisation sur les évolutions ayant un fort impact auprès des établissements **et former les professionnels à leur appropriation au sein de leur structure.**

Encourager les démarches "formatives" pluriannuelles et les fonctions de "réfèrent" pour favoriser l'appropriation par les salariés et la pérennisation de la dynamique.

MOYENS DÉDIÉS

Un colloque sur le DPC avec la DGOS, l'HAS, l'OGDPC et l'ARS.

Des journées thématiques.

Des Actions Collectives sur les 5 départements de la région

prises en charge par le Fonds d'Intervention :

- ⇒ "Le DPC : mise en œuvre dans les établissements et comment devenir organisme de formation dispensant des formations relevant du DPC";
- ⇒ "Les regroupements associatifs : enjeux et modalités";
- ⇒ "Sensibilisation aux enjeux du développement durable : une démarche au quotidien";
- ⇒ "Les cadres intermédiaires face aux changements".

Une ingénierie de formation sur mesure pour des collectifs d'établissements partageant une même problématique.



07

Développer l'accès à la formation dans les établissements de moins de 50 ETP.

POURQUOI?

Les établissements de moins de 50 ETP ont particulièrement besoin de l'expertise d'Unifaf pour définir leur politique de formation à moyen et long terme.

Ce sont souvent les salariés issus de ces établissements qui ont le moins accès à la formation professionnelle faute de fonction "ressources humaines" dédiée en interne.

EXEMPLES D'ACTIONS

Développer des actions de formation adaptées et sur mesure.

Proposer des modules de formation en e-learning pour rendre ces formations plus accessibles aux petits établissements.

Accompagner ces établissements dans l'outillage ressources humaines, GPEC et formation professionnelle.

MOYENS DÉDIÉS

Les Actions Collectives

prises en charge par le Fonds d'Intervention :

- "La bureautique word, excel, powerpoint";
- "La formation professionnelle continue : comment intégrer la dynamique formative dans son établissement et motiver ses salariés ?";
- "Le droit du travail en e-learning".

Un appui conseil d'Unifaf

à l'élaboration du plan de formation.

Des fonds d'intervention

ciblés sur les salariés issus des établissements de moins de 50 ETP.

Des cofinancements (Conseil régional et Direccte) dédiés.

Le financement par Unifaf

de prestations de "Conseil en ressources humaines" par des consultants extérieurs.





08

Contribuer à renforcer la culture “Ressources humaines” pour accompagner les évolutions et prévenir les risques professionnels.

POURQUOI?

Les objectifs définis dans le projet associatif ne peuvent être mis en œuvre sans compétence professionnelle adaptée.

La qualité du service rendu dépend du niveau de qualification et de formation des salariés.

La réflexion sur les parcours professionnels et sur les mobilités constitue l'une des réponses à l'usure professionnelle et aux risques professionnels; elle contribue également à la qualité de vie au travail.

L'anticipation, notamment des départs à la retraite et des recrutements, favorise la transmission des savoirs et l'intégration réussie des salariés.

EXEMPLES D'ACTIONS

Conseiller les employeurs et les salariés dans leurs projets de formation professionnelle.

Promouvoir les prestations de "diagnostic et d'accompagnement" autour des dimensions ressources humaines et GPEC dans les associations de moins de 250 ETP.

Contribuer à l'ingénierie pédagogique sur mesure pour des actions de formation spécifiques à une catégorie d'établissements et/ou à un territoire.

Anticiper les recrutements par le montage de "POE" (Préparation opérationnelle à l'emploi).

Contribuer à la mise en œuvre de démarches de "GPEC" autour de l'évolution, des passerelles et des mobilités entre les métiers.

Aider les associations à « acheter » de la formation professionnelle.

Soutenir le tutorat, y compris le 3^e volet dédié au référent de site qualifiant.

MOYENS DÉDIÉS

Dans le cadre de l'activité de conseil et d'ingénierie pédagogique et financière d'Unifaf :

- ⇒ Contribuer à développer les politiques formatives des associations, inscrites dans le temps.
- ⇒ Optimiser les financements et l'articulation entre les dispositifs.
- ⇒ Apporter les outils de conception et de pilotage de la formation professionnelle continue (FPC).
- ⇒ Informer les salariés sur leurs droits et les modalités d'accès à la FPC.
- ⇒ Contribuer à l'élaboration des projets de formation des salariés.
- ⇒ Prendre en charge sur les fonds mutualisés des prestations de "Conseil en ressources humaines".

Par un partenariat renforcé avec l'OETH, la CARSAT et l'ARACT sur la prévention des risques liés à certains métiers ou à certaines activités.



ARACT : Association pour l'amélioration des conditions de travail
ARS : Agence régionale de santé
CARSAT : Caisse d'assurance retraite et de santé au travail
CNSA : Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie
DGOS : Direction générale de l'offre de soins
Directcte : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
EA : Entreprise adaptée
Esat : Établissement et service d'aide par le travail
FPSPP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
HAS : Haute autorité de santé
IMPro : Institut médico-professionnel
OETH : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
OGDPC : Organisme gestionnaire du développement professionnel continu
OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé
OPACIF : Organisme paritaire agréé au titre du CIF
RAE : Reconnaissance des acquis de l'expérience
VAE : Validation des acquis de l'expérience



Plan régional d'actions
Aquitaine 2013-2015
🔗 **Rédaction** Unifaf
🔗 **Conception et réalisation graphique** Atelier Marge Design (Chévara)
🔗 **Photographies**
P. 7 : Thibaut Voisin
P. 8 : Jacques Grison
P. 11 : Thibaut Voisin
P. 13 : Atelier Marge Design
P. 14 : Atelier Marge Design
P. 17 : Bernard Lachaud
P. 19 : Bernard Lachaud
P. 20 : Atelier Marge Design
🔗 **Impression**
Imprimerie
Le Réveil de la Marne
Tirage à 600 exemplaires



Retrouvez toute l'actualité d'Unifaf sur notre site internet

unifaf.fr



Avec la Lettre en ligne, recevez tous les deux mois l'actualité de la formation professionnelle sanitaire, sociale et médico-sociale

🔗 **Pour vous abonner :**
www.unifaf.fr

Unifaf Aquitaine

Bâtiment 2,
6 rue Théodore Blanc
33520 Bruges
Tél.: 05 56 00 85 10
Fax.: 05 56 79 03 71
aquitaine@unifaf.fr

unifaf

La C/p/n/e FP

Branche sanitaire, sociale et médico-sociale,
privée à but non lucratif