



**APPEL A PROPOSITION**

**La Branche, ses outils emploi formation et  
son environnement partenarial**  
- action de formation destinée aux salariés d'Unifaf -

Proposition à retourner impérativement pour le 30 septembre 2010

Sous la forme d'un exemplaire par courrier postal et d'un exemplaire par courrier électronique à :

à

Unifaf / Direction des Ressources Humaines  
à l'attention de Madame Amal HAYAT  
31, rue Anatole France  
92309 – Levallois-Perret cedex  
amal.hayat@unifaf.fr

## 1 / Introduction

### a- Présentation du commanditaire

#### Unifaf, OPCA...

Unifaf est l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé pour la collecte et la gestion des fonds de formation continue de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale, du secteur privé à but non lucratif. Structuré en 22 délégations régionales, Unifaf compte 20 000 établissements adhérents qui emploient près de 700 000 salariés.

Ses missions ont pour objectifs de :

- Soutenir les politiques de formation des adhérents,
- Optimiser les fonds de la formation professionnelle continue,
- Mettre en œuvre les orientations et priorités définies par la branche professionnelle relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des établissements adhérents.

#### ... du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif ...

Créé depuis plus de trente cinq ans par les partenaires sociaux de ce secteur, Promofaf devenu Unifaf en 2005 est géré par un Conseil d'Administration Paritaire composé de l'Unifaf qui rassemble cinq organisations d'employeurs et les cinq organisations représentatives des salariés.

Les adhérents sont des organisations (exemples : associations, fondations,...) à but non lucratif, gestionnaires d'établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux (exemples : hôpitaux, centres de rééducation fonctionnelle, maisons de retraite, maisons d'enfants à caractère social, instituts médico-pédagogiques,...).

#### ... présent sur l'ensemble du territoire.

Dès l'origine, Unifaf s'est structuré régionalement en 22 Délégations où siègent des délégations régionales paritaires, dont la composition est similaire à celle du Conseil d'administration paritaire.

Ces instances politiques sont relayées par des services techniques. Aujourd'hui, près de 300 permanents sous l'autorité d'un Directeur Général, sont répartis entre le siège et les 22 délégations régionales.

### b- Objet du cahier des charges

Le présent appel à proposition s'inscrit dans le cadre du plan de formation interne de l'OPCA. Il est demandé au candidat de :

- Concevoir, le cas échéant avec un groupe de travail composé de salariés d'Unifaf, l'ingénierie de l'action de formation présentée ci-après (livret du formateur, livret du stagiaire, supports et outils pédagogiques).
- Prévoir la co-animation des premières sessions de formation, le cas échéant, avec un salarié d'Unifaf.

## 2/ Caractéristiques de l'action de formation

### a- Objectifs de la formation

- S'appropriier les caractéristiques de la Branche professionnelle. Comprendre son organisation.
- Comprendre quel est le rôle et quelles sont les missions de chaque instance tant au niveau national qu'au niveau régional (Commission paritaire de branche, Commission paritaire nationale pour l'emploi – CNPE et DRCPNE, Observatoire, OPCA – CAP et DRP).

- Savoir dans quel environnement partenarial agit la Branche (acteurs de l'emploi, acteurs de la formation, collectivités locales, ...) tant au niveau national qu'au niveau régional.
- A partir d'exemples concrets, comprendre comment se font les articulations et ce que chacun produit. Savoir à qui s'adresser en fonction de la question posée.

## **b- Publics visés (cf. annexe 1 sur les emplois au sein d'Unifaf)**

### Prioritairement :

- Les chargés de formation ingénierie financière niveau III.
- Les chargés de formation en accompagnement de projet « adhérents » niveau III.
- Les chargés de formation en accompagnement de projet « salariés » niveau III.
- Les coordonnateurs

## **c- Taille des groupes**

- 12 à 15 stagiaires.

## **d- Durée**

- 1 journée (7 heures de formation)

## **e- Eléments de programme**

Lors de la formation, et compte tenu des objectifs définis en a), il s'agira notamment de répondre aux questions suivantes :

- Qu'est-ce qu'une branche professionnelle ? Quelles sont les caractéristiques de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif ?
- Comment s'est-elle structurée ? comment est-elle désormais organisée ? de quels types d'organisations est-elle composée ?
- Qui fait quoi dans la Branche ? comment cela se concrétise t-il dans le champ emploi formation ? Sur quels chantiers travaillent aujourd'hui les différentes instances ? avec qui ?
- Dans quel environnement agit la Branche professionnelle aujourd'hui ? qui sont ses interlocuteurs dans le champ de l'emploi ? dans le champ de la formation ? à l'échelon local ? à l'échelon national ?
- Quelle place occupe, dans le paysage, les financeurs et les autorités de contrôle des établissements et services de la Branche (ARS, CG, DRJSCS,...) ?
- A quelles évolutions peut-on s'attendre (effets RGPP,...) ?

## **f- Compléments d'information**

- A l'issue de la formation, il importe que les participants soient en capacité de présenter de manière simple et concise la Branche professionnelle, qu'ils puissent auprès des adhérents de l'OPCA valoriser les travaux conduits dans la Branche et expliquer, autant que faire se peut, les priorités retenues en matière d'emploi et de formation par les partenaires sociaux.
- Compte tenu de la thématique, une attention particulière sera portée aux candidatures qui feront preuve de créativité en matière d'ingénierie et d'animation pédagogique (outils, méthodes,...).
- Calendrier de travail :
  - Réception des candidatures au plus tard le 30 septembre 2010.
  - Choix du candidat au plus tard le 12 octobre.
  - Conception et validation de l'ingénierie de formation au plus tard le 12 novembre 2010.

- Réalisation d'une (voire deux sessions de formation) entre le 15 novembre et le 20 décembre 2010.
- Poursuite en 2011 ( après renouvellement des conventions).

### **3/ Modalités de dépôt des candidatures**

#### **a- Documents de référence à fournir par les candidats**

Le dossier de candidature devra comporter les éléments suivants :

- L'identification et les références officielles (raison sociale, nom et prénoms du dirigeant, adresse, téléphone, mail...).
- Une présentation détaillée du programme de formation et de l'équipe pédagogique (CV des formateurs).
- Une description précise et argumentée des méthodes et des outils pédagogiques déployés par le prestataire.
- Le coût de la prestation (HT et TTC), frais de déplacements compris.
- Des références sur des interventions similaires.

#### **b- Dépôt des candidatures**

Les réponses au cahier des charges sont à adresser, en un exemplaire sous pli et un exemplaire par mail, à la DRH d'Unifaf, 31, rue Anatole France, 92309 Levallois Perret Cedex, à l'attention de Madame Amal HAYAT (amal.hayat@unifaf.fr), chargée emploi-formation, au plus tard **le 30 septembre 2010**.

#### **c- La sélection des candidatures**

L'évaluation et la sélection des candidatures se feront prioritairement sur les critères suivants :

- L'adéquation au cahier des charges.
- La composition de l'équipe associée (compétences et expériences).
- la disponibilité de l'équipe, les délais de réalisation.
- Le coût de la prestation.

## Annexe 1

### Les emplois au sein d'Unifaf

Dans le cadre de la diversification des métiers de l'OPCA, Unifaf s'engage dans une logique de service. Cela se traduit par davantage d'information et de conseil à destination de nos adhérents dans une relation privilégiée de proximité.

Pour accompagner ces changements, Unifaf a déployé son Plan d'Evolution Stratégique (PES) ainsi que sa Démarche Compétences Régions (DCR).

Ainsi, la DCR a permis d'organiser une nouvelle cartographie des emplois et compétences au sein des services régionaux. Cela a pour conséquence d'avoir fait évoluer nos emplois non cadres des régions.

Cette démarche crée des spécialités et des niveaux pour nos chargés de formation ; ce qui leur permet de s'organiser en équipe portefeuille au sein de chaque service régional.

Ainsi, nous recensons maintenant les emplois suivant :

- Chargé(e) de formation généraliste (niveau 1 ou débutant) : il informe et conseille les adhérents sur les dispositifs ; il instruit, gère et suit les dossiers ; il participe aux réunions techniques.
- Chargé(e) de formation généraliste (niveau 2 ou confirmé) : il informe et conseille les adhérents sur les dispositifs ; il instruit, gère et suit les dossiers ; il participe aux réunions techniques.
- Chargé(e) de formation polyvalent(e) (niveau 2) : il informe et conseille les adhérents sur les dispositifs ; il instruit, gère et suit les dossiers ; il exerce au moins une spécialité (au niveau 2) ; il participe aux réunions techniques.
- Chargé(e) de formation en accompagnement de projet (adhérent ou salarié) (niveau 3) : il informe et conseille les adhérents ; il instruit, gère et suit les dossiers ; il exerce au moins une spécialité « accompagnement projet adhérent » ou « accompagnement projet salarié » ; il assure la fonction « personne ressource » sur sa spécialité ; il assure la fonction d'accompagnement interne ; il contribue à la veille pour la ou les spécialités exercées.
- Chargé(e) de formation en ingénierie financière: il instruit, suit et gère les dossiers au niveau 3 et exerce au moins une spécialité de niveau 3 ; il informe et conseille les adhérents au niveau 2 ; il assure la fonction « personne ressource » sur sa spécialité. Il assure la fonction d'accompagnement interne et contribue à la veille pour la ou les spécialités exercées.
- Technicien(ne) de pôle ingénierie (niveau 3) : il contribue à la conduite d'études et à la conduite d'actions de formation ; il assure la fonction d'accompagnement interne ; le cas échéant, il assure la gestion des cofinancements et contribue à la communication externe.
- Coordonnateur (trice) (niveau 3) : il participe à la coordination et à la régulation de la fonction de gestion-conseil sans pour autant disposer d'une autorité hiérarchique ; il contribue au suivi des activités dont il assure l'appui technique ; il assure des fonctions d'information, de conseil et de gestion au niveau 3 ; il appuie le secrétaire général de région sur le fonctionnement des réunions paritaires et partenariales en tant que de besoin. Il participe à l'animation de réunion techniques ; il assure la fonction « personne-ressource » sur le tronc commun de gestion et une ou plusieurs spécialités de niveau 3 - non-détenue(s) par les chargés de formation en ingénierie financière- , ainsi que la fonction « veille ». Il organise également, l'accompagnement interne des nouveaux collaborateurs.

L'ensemble des chargés de formation est tenu de maîtriser un « tronc commun » d'activités de gestion et de conseil en matière de formation professionnelle.

Ce tronc commun se situe au niveau 2 et est défini comme le socle de connaissances des dispositifs de formation et produits d'Unifaf. A ce jour, il est composé des dispositifs suivants :

- plan de formation (y compris celui des travailleurs handicapés),
- période de professionnalisation,
- Droit Individuel à la Formation (DIF),
- fonds d'intervention,
- Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Des niveaux d'intervention différents (niveau 2 et 3) et/ou des activités spécifiques (de niveau 2 ou 3), appelées « spécialités », peuvent s'ajouter à ce tronc commun.

En ingénierie financière, on compte 7 spécialités, déclinables au niveau 2 et au niveau 3 d'expertise.

Aujourd'hui, elles sont définies ainsi :

- Spécialité A : Congé Individuel de Formation CIF-CDI et Cofinancements externes CIF
- Spécialité B : Dispositif de Soutien de la Branche (DSB) et Contrat de professionnalisation. Lorsque cette spécialité est exercée au Niveau 3, elle comprend également obligatoirement l'Apprentissage
- Spécialité C : Congé Individuel de Formation CIF-CDI et Contrat de professionnalisation. Lorsque cette spécialité est exercée au Niveau 3, elle comprend également obligatoirement l'Apprentissage
- Spécialité D : Actions Prioritaires Régionales (APR) /Actions collectives et Cofinancement externes
- Spécialité E : Contrat de professionnalisation / Cofinancements externes. Lorsque cette spécialité est exercée au Niveau 3, elle comprend également obligatoirement l'Apprentissage
- Spécialité F : Actions Prioritaires Régionales (APR) /Actions collectives et Dispositif de Soutien de la Branche (DSB)
- Spécialité G : Dispositif de Soutien de la Branche (DSB) et Cofinancements externes. L'apprentissage ne pouvant être réparti sur plusieurs personnes, c'est la gestion globale par une seule personne qui est valorisée au Niveau 3 et non la complexité de l'activité.

En accompagnement de projet, il existe 2 spécialités déclinables uniquement au niveau 3 d'expertise.

A ce jour, elles sont définies de la manière suivante :

- Spécialité « Accompagnement de projet formation salarié »
- Spécialité « Accompagnement de projet formation adhérent »