

# Auvergne

## Plan régional d'actions 2014-2016

*unifaf*

La C/p/n/e FP

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



P.4

#### **Plan régional d'actions 2014-2016**

P.6

**01** Accompagner les initiatives et les pratiques professionnelles favorisant la mutualisation et la coordination des interventions sur les territoires.

P.8

**02** Conforter les démarches prévisionnelles de GRH pour accompagner les évolutions et prévenir les risques professionnels.

P.10

**03** Contribuer au développement des compétences des travailleurs et à la professionnalisation des encadrants des ESAT.

P.12

**04** Développer, en situation professionnelle, les compétences de base des salariés.

P.14

**05** Faciliter l'appropriation des évolutions législatives et réglementaires et accompagner les mutations des associations.

P.16

**06** Favoriser l'accès à la qualification, la professionnalisation et l'employabilité des salariés et des personnes éloignées de l'emploi.

P.18

**07** Simplifier l'accès à la formation des petites et moyennes associations.

P.20

**08** Soutenir les formations professionnalisantes et les besoins de qualification pour le secteur de la dépendance et de la perte d'autonomie.

P.22

Glossaire

# Plan régional d'actions 2014-2016

## Un Plan en cohérence avec le Plan national d'actions

L'Enquête Emploi conduite en 2012 par l'Observatoire et Unifaf constitue un outil indispensable pour la Branche. Elle illustre le poids important de notre secteur mais aussi ses mutations (évolution des publics accueillis, des accompagnements, regroupements des associations... ) et permet à la Branche d'identifier les principaux enjeux auxquels elle est confrontée (attractivité différenciée selon les métiers et les territoires, vieillissement des effectifs... ). Pour y répondre, la CPNE-FP et Unifaf ont retenu deux axes de travail dans leur Plan national d'actions 2014-2016 :

- ⇒ la mobilisation pour l'emploi ;
- ⇒ l'accompagnement des transformations.

Conçu à partir de ces orientations, le « Plan régional d'actions » auvergnat, d'une durée de trois ans, tient compte parallèlement de l'ensemble des spécificités régionales, déclinées en actions de formation et en prestations de conseil, avec la volonté d'accompagner efficacement les établissements, dans un contexte d'évolutions imposant adaptation, lisibilité et anticipation.

“ La Délégation Régionale de la CPNE-FP a conçu ce plan pour les 16 350 salariés et 2 930 travailleurs handicapés de la Branche en Auvergne en concertation étroite avec la Délégation Régionale Paritaire d'Unifaf. Fortes des résultats de l'Enquête Emploi qui, sans l'importante participation des établissements n'aurait pas été possible, la Délégation régionale CPNE-FP et la DRP d'Unifaf ont 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. Le Plan régional d'actions sera évalué chaque année afin d'être adapté en fonction des besoins exprimés ou émergents sur les territoires.

Nous sommes très heureux de vous le présenter et de le mettre à la disposition des établissements et des salariés de la Branche en Auvergne et de nos partenaires. ”

**Yves Rambaud**, Président de la DR-CPNE-FP  
**M'Barek Najim**, Vice-Président de la DR-CPNE-FP

**Maryse Renon**, Présidente de la DRP Unifaf  
**Hervé Chodorge**, Président-adjoint de la DRP 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 en 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.

En Auvergne, une Convention de coopération avec le CARIF-OREF est signée pour mutualiser les données et leur exploitation.



## Unifaf en Auvergne c'est :

**564**  
établissements

**16 350**  
salariés

**2 930**  
travailleurs  
handicapés d'ESAT

**9 275**  
départs en formation

**56,4 %**  
Part du diplômant  
dans les dépenses  
de formation

# 01

## Accompagner les initiatives et les pratiques professionnelles favorisant la mutualisation et la coordination des interventions sur les territoires.

### POURQUOI?

La complémentarité et la pluridisciplinarité des modes d'intervention apparaissent comme les garants d'une prise en charge de qualité.

Le parcours de l'utilisateur devient la cible des pratiques professionnelles et appelle à des coopérations.

De nouvelles instances de coordination territoriale sont en place *via* les bassins de santé.

Les bassins de santé visent à des prises en charge coordonnées, prioritairement pour les personnes âgées.

La prise en charge à domicile et l'ambulatoire nécessitent de nouvelles compétences et la collaboration des professionnels.

### EXEMPLES D' ACTIONS

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

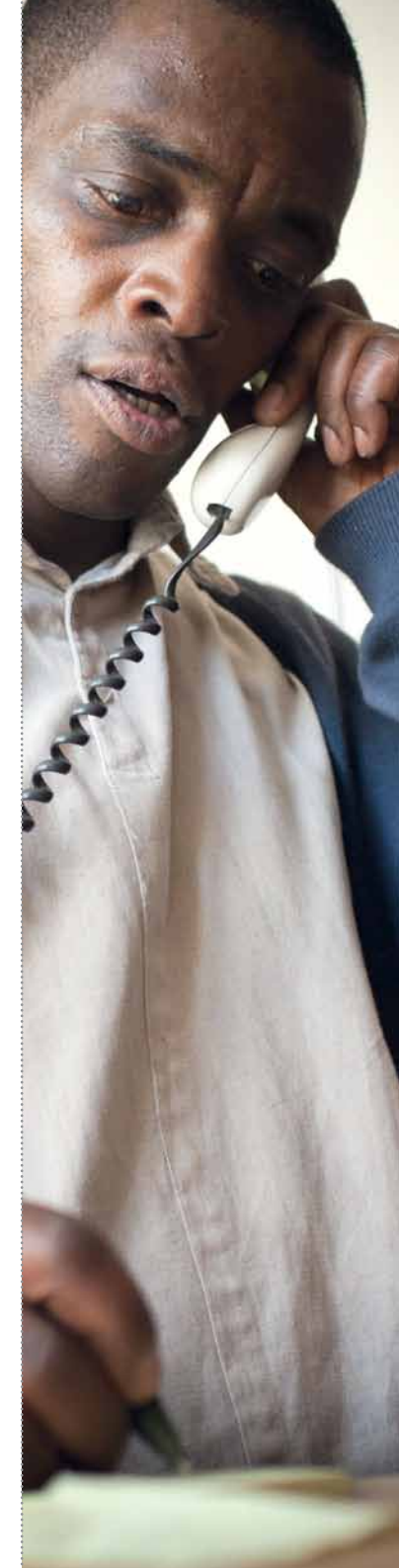
**Mettre à disposition des établissements** le conseil en matière d'ingénierie de formation pour le développement de formations qui visent, à terme, le travail en réseau.

### MOYENS DÉDIÉS

**Des actions de formation collectives dans les départements :**

- Les écrits professionnels dans les établissements.
- L'hospitalisation à domicile : les clés d'une coopération réussie.
- Les adolescents en difficulté : quel accompagnement sur les territoires ?

**Les cofinancements** de la CNSA (notamment sur l'action "adolescents en difficulté").



# 02

## Conforter les démarches prévisionnelles de GRH pour accompagner les évolutions et prévenir les risques professionnels.

### POURQUOI?

Il ne peut y avoir de projet associatif efficient sans des compétences professionnelles adaptées à celui-ci.

La qualité du management des ressources humaines produit des effets directs sur la qualité de l'acquisition et de la mise en œuvre des compétences dans les établissements.

Sans parcours professionnels et sans possibilité de mobilité, la qualité de vie au travail peut être menacée et la gestion des risques d'usure professionnelle est rendue difficile.

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

La qualité du service rendu dépend grandement du niveau de compétences des ressources humaines de l'établissement.

### EXEMPLES D'ACTIONS

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

**Promouvoir les prestations de « diagnostic et d'accompagnement »** autour de la gestion des ressources humaines de l'établissement.

**Mettre en œuvre une ingénierie de formation « sur mesure »** pour des projets spécifiques.

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

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

**Accompagner les associations** pour définir leurs besoins de formation et optimiser leur achat de prestation.

**Encourager** la logique de « parcours professionnel ».

### MOYENS DÉDIÉS

**Dans le cadre de l'activité de conseil (ingénierie de formation, pédagogique, financière ou de gestion de la formation) :**

- ☞ Participer au développement des politiques de formation.
- ☞ Identifier les articulations adaptées entre les dispositifs et optimiser les financements.
- ☞ Appuyer le pilotage et le suivi de la formation professionnelle.
- ☞ Informer les salariés sur les modalités d'accès à la formation et leurs droits.
- ☞ Faciliter l'élaboration des projets de formation des salariés.

**Déploiement de prestations de « Conseil en RH »** financées par les Fonds mutualisés et par la DGEFP (emplois d'avenir, appui-conseil "contrat de génération").  
**Partenariat** avec l'OETH, l'ARACT et les DLA (Dispositif local d'accompagnement).



# 03

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

### POURQUOI?

Un grand nombre d'ESAT en Auvergne a initié des logiques de parcours et d'acquisition de compétences professionnelles des travailleurs, notamment par la reconnaissance et/ou la validation des acquis de l'expérience.

Les ESAT d'Auvergne travaillent en réseau et adoptent des modalités de coopération autour de l'évolution professionnelle des travailleurs handicapés.

L'accès à la formation des travailleurs handicapés constitue une des priorités de la Branche depuis la loi de 2005, et ce dans le cadre d'un partenariat solide avec la DGEFP et la DGCS.

### EXEMPLES D' ACTIONS

**Proposer des actions de formation collectives innovantes** en faveur des travailleurs handicapés, notamment par l'utilisation de supports diversifiés (ludiques, artistiques...).

**Soutenir l'accès à la VAE et la RAE** des travailleurs handicapés et des salariés des entreprises adaptées.

**Contribuer à la professionnalisation** des encadrants de ces établissements dans leurs démarches de développement des compétences individuelles ou collectives des travailleurs.

### MOYENS DÉDIÉS

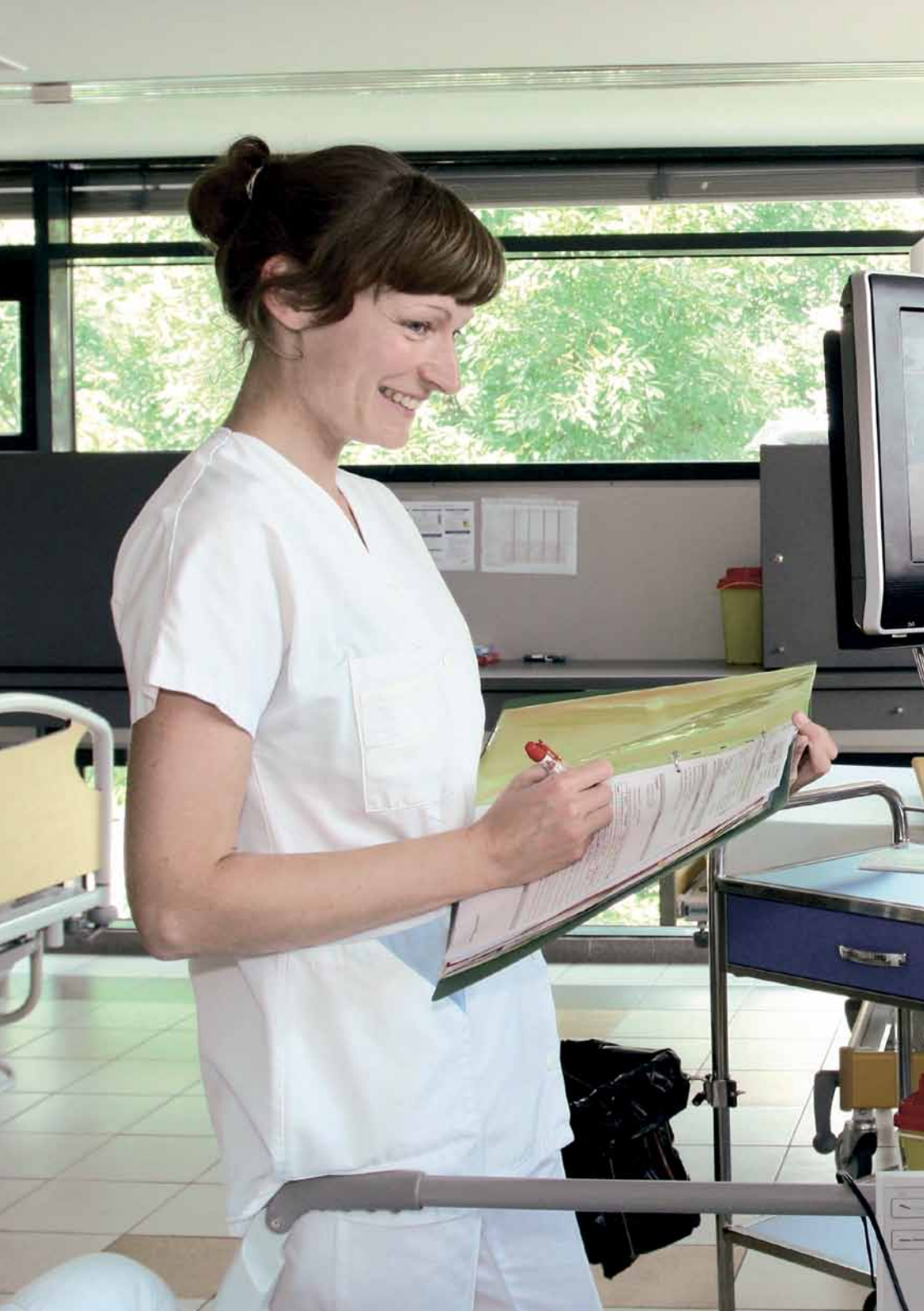
**Des actions de formation collectives territorialisées pour les travailleurs handicapés grâce à une convention Unifaf / DGCS / DGEFP :**

- 🔗 Développer son autonomie dans les transports collectifs
- 🔗 Premiers secours : comment réagir ?
- 🔗 L'estime de soi : hygiène, tenue vestimentaire, présentation...
- 🔗 Entretenir son corps par des activités sportives : lesquelles ? comment ?

**Des actions de formation collectives pour les encadrants :**

- 🔗 Accompagner les travailleurs vers la RAE / VAE.





# 04

## Développer, en situation professionnelle, les compétences de base des salariés.

### Pourquoi?

La traçabilité et les enjeux qu'elle recouvre (qualité, fiabilité, optimisation...) concerne tous les professionnels du secteur.

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 la citoyenneté.

Une étude réalisée par Unifaf définit précisément le socle de compétences de base pour 9 métiers de niveau V et infra V et décline les modules de formation ad hoc.

### 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** (en intra ou en inter établissements) correspondant au socle minimal de compétences (transmission des consignes, traçabilité des incidents...).

### MOYENS DÉDIÉS

#### Des actions de formation collectives

- « Compétences de base » avec un diagnostic individualisé de l'établissement et des salariés concernés ainsi que des parcours modulaires adaptés aux besoins de chacun.
- « Les écrits professionnels dans les établissements de la Branche » – action prise en charge sur le Fonds d'intervention régional.

#### Les financements du FPSP.

**Le référencement d'organismes de formation, experts sur cette thématique.**

# 05

## Faciliter l'appropriation des évolutions législatives et réglementaires et accompagner les mutations des associations.

### POURQUOI ?

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

De ce fait, les structures associatives (associations, fondations, mutuelles, congrégations) de la Branche connaissent de profondes évolutions.

Ces évolutions concernent l'ensemble des salariés.

L'encadrement doit pouvoir accompagner ces changements.

### EXEMPLES D' ACTIONS

**Appuyer les professionnels** dans l'appropriation des changements législatifs ou réglementaires.

**Mettre en place des journées de sensibilisation** sur les évolutions à fort impact pour les établissements.

**Favoriser les formations pluriannuelles** pour l'encadrement.

### MOYENS DÉDIÉS

**Des journées thématiques.**

**Des actions de formation collectives dans les départements :**

- ☞ Mettre en œuvre le DPC au sein d'un établissement de la Branche.
- ☞ Devenir O-DPC : enjeux, impacts et modalités.
- ☞ Comprendre les évolutions du secteur pour favoriser l'implication et l'intérêt des salariés.

**Une ingénierie de formation sur mesure** pour les établissements partageant une même problématique.







# 06

## Favoriser l'accès à la qualification, la professionnalisation et l'employabilité des salariés et des personnes éloignées de l'emploi.

### Pourquoi ?

La promotion, la mobilité professionnelle et le recrutement constituent de vrais enjeux pour la Branche.

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

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

Les fonctions d'encadrement, en nombre insuffisant dans certains secteurs, se structurent et appellent des compétences de plus en plus pointues.

### EXEMPLES D'ACTIONS

**Prioriser l'accès à un premier niveau de qualification** en particulier dans le cas des emplois d'avenir.

**Développer le Dispositif de Soutien de Branche à la VAE** pour permettre l'accès à dix diplômes d'État du secteur sanitaire et social.

**Promouvoir et accentuer** l'alternance et le tutorat.

**Mettre en place des parcours de formation** facilitant l'accès à la qualification et la mobilité professionnelle des salariés afin de contribuer à la limitation des risques d'usure professionnelle.

**Renforcer** la qualification des cadres intermédiaires ou l'acquisition de spécialisations notamment dans le secteur des personnes âgées.

### MOYENS DÉDIÉS

**Les Fonds mutualisés d'Unifaf :** Fonds d'intervention, Fonds de la professionnalisation.

**Les cofinancements de nos partenaires régionaux :** Conseil régional d'Auvergne.

# 07

## Simplifier l'accès à la formation des petites et moyennes associations.

### POURQUOI ?

La spécificité des territoires auvergnats peut parfois créer de l'isolement géographique auquel il ne faudrait surtout pas ajouter un isolement technique.

Les petites et moyennes associations ont particulièrement besoin de l'expertise d'Unifaf pour définir leur politique de formation à moyen terme.

Les salariés de ces petites structures ont le moins accès à la formation professionnelle du fait de l'absence de moyens dédiés à la fonction "Ressources humaines".

### EXEMPLES D'ACTIONS

**Mettre en place** des actions de formation adaptées et sur-mesure (analyse du besoin, élaboration du cahier des charges, achat de la formation...).

**Développer** le recours à la formation à distance (e-learning, FOAD...).

**Accompagner** ces établissements dans l'outillage RH.

### MOYENS DÉDIÉS

**Un appui-conseil** de proximité d'Unifaf.

**Un budget Formation** attribué à chaque structure associative de moins de 20 salariés d'un montant de 6 000 euros.

**Des conditions de prise en charge** privilégiées au Fonds d'Intervention.

**Le financement par Unifaf** de prestations « Conseil en ressources humaines ».





# 08

## Soutenir les formations professionnalisantes et les besoins de qualification pour le secteur de la dépendance et de la perte d'autonomie.

### Pourquoi ?

L'accompagnement de la 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 Auvergne.

Ce thème correspond à une forte préoccupation partagée par les partenaires régionaux.

Les publics accompagnés et les méthodes évoluent. Les conséquences directes ? La nécessité de l'actualisation permanente des connaissances et l'acquisition renouvelée des compétences professionnelles.

### EXEMPLES D'ACTIONS

**Améliorer les connaissances** des publics accueillis pour adapter les modalités d'accompagnement.

**Soutenir les efforts de spécialisation** d'assistant de soins en gérontologie (ASG).

### MOYENS DÉDIÉS

**Des actions de formations collectives** dans les 4 départements, prises en charge par le Fonds d'intervention régional :

- Handicaps et troubles psychiques : repères pour mieux agir.
- L'accompagnement des troubles autistiques.
- Gérer l'argent des usagers dans un cadre professionnel.
- Tester des situations de handicap pour mieux adapter son action de prise en charge.
- La prise en compte des familles dans l'accompagnement des usagers.

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

**Les cofinancements de la CNSA** en faveur des formations « assistant de soins en gérontologie ».

**Les cofinancements du Conseil régional d'Auvergne** en faveur des qualifications de niveau V ou équivalent (aide-soignant, aide médico-psychologique, assistant de soins en gérontologie).



**ARACT** : Association pour l'amélioration des conditions de travail.

**ARS** : Agence régionale de santé.

**CPNE-FP** : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

**CNSA** : Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.

**CRA** : Conseil régional d'Auvergne.

**DGEFP** : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

**DGCS** : Direction générale de la cohésion sociale.

**Dircccte** : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

**DPC** : Développement professionnel continu.

**DR-CPNE-FP** : Délégation régionale de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle.

**DRP** : Délégation régionale paritaire.

**EA** : Entreprise adaptée.

**ESAT** : Établissement et service d'aide par le travail.

**FOAD** : Formation ouverte et à distance.

**FPC** : Formation professionnelle continue.

**FPSPP** : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

**GRH** : Gestion des ressources humaines.

**GPEC** : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

**OETH** : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

**ODPC** : Organisme de développement professionnel continu.

**OPCA** : Organisme paritaire collecteur agréé.

**RAE** : Reconnaissance des acquis de l'expérience.

**VAE** : Validation des acquis de l'expérience.



**Plan régional d'actions**  
Unifaf Auvergne 2014-2016

➤ **Rédaction** Unifaf

➤ **Conception et réalisation graphique** Atelier Marge Design (Chévara)

➤ **Photographies**

P.7 : Thibaut Voisin

P.9 : Atelier Marge Design

P.11 : Atelier Marge Design

P.12 : Atelier Marge Design

P.15 : Bernard Lachaud

P.17 : Atelier Marge Design

P.19 : Bernard Lachaud

P.20 : Jacques Grison

➤ **Impression**

Imprimerie

Le Réveil de la Marne

Tirage à 1 500 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 sur le plan national et régional.

➤ **Pour vous abonner :**  
[www.unifaf.fr](http://www.unifaf.fr)



**Avec les Webservices :**  
➤ Effectuez vos démarches formation en ligne.

➤ Suivez en temps réel votre plan de formation et son budget.

➤ Réalisez les extractions dont vous avez besoin.

**Unifaf Auvergne**

Immeuble@number one

Parc Technologique de la Pardieu

9, allée Evariste Galois

63170 Aubière

Tél. : 04 73 28 57 40

Fax. : 04 73 28 57 45

auvergne@unifaf.fr

*unifaf*

*La C/p/n/e*

**FP**

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