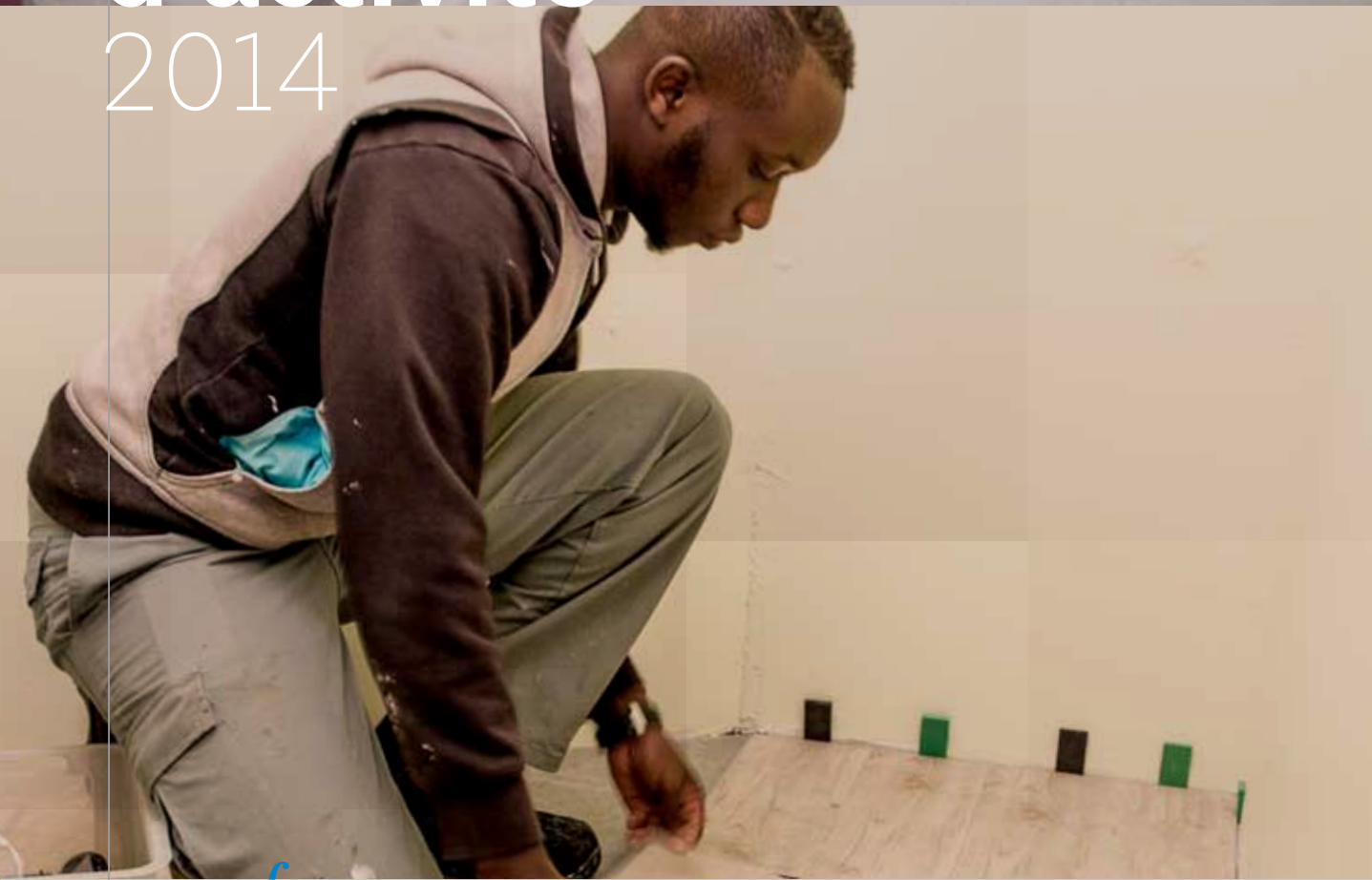




Rapport d'activité 2014



unifat

Le Fonds d'Assurance Formation de la Branche sanitaire,
sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif

NOTRE ACTIVITÉ EN 2014



A

ACTIVITÉ GESTION

NOMBRE DE DOSSIERS,
DÉLAIS DE TRAITEMENT

320 000

dossiers formation
traités en 2014



+18%

par rapport
à 2010

DÉLAI DE TRAITEMENT MOYEN
DES DEMANDES DE PRISE
EN CHARGE

22

jours en 2014



52

jours en 2010

DÉLAI DE TRAITEMENT
MOYEN DES DEMANDES
DE REMBOURSEMENT

22

jours en 2014



56

jours en 2010

85%

des dossiers formation dématérialisés

x4

depuis
2010



B

ACTIVITÉ INFORMATION-CONSEIL AUPRÈS DES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS



C

ACTIVITÉ INFORMATION-CONSEIL AUPRÈS DES SALARIÉS DE LA BRANCHE

ENTRETIENS-CONSEILS

9 200

en 2014



2 300

en 2010

RÉUNIONS ADHÉRENTS

512

en 2014



299

en 2010

RÉUNIONS SALARIÉS

252

en 2014



178

en 2010

SALARIÉS ACCOMPAGNÉS

5 074

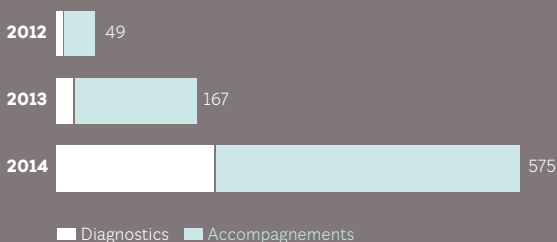
en 2014



1 335

en 2010

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PRESTATIONS DE CONSEIL RH



D

ENGAGEMENTS

+15%

PAR RAPPORT À 2013 POUR L'OPCA

+6% pour l'Opacif

PASSER D'UNE LOGIQUE DE DÉPENSE À UNE LOGIQUE D'INVESTISSEMENT FORMATION

La loi du 5 mars 2014 nous invite collectivement à changer notre approche de la formation professionnelle.



Franco STIVALA
et **Alain CARRÉE**,
respectivement
Président et Président
adjoint d'Unifaf

Traduite au niveau de notre Branche, à travers l'Accord Formation récemment signé, la loi doit permettre aux 8 000 structures associatives et à leurs 700 000 salariés de mener à bien leurs projets emploi-formation dans un cadre rénové, où la logique du besoin prime sur toute autre. Un besoin pluriel, tenant compte de la diversité des personnes accompagnées ou soignées dans nos établissements, en augmentation régulière avec le vieillissement de la population, combiné à une exigence renforcée de qualité des prestations et d'efficacité budgétaire.

Ces évolutions, nos adhérents les éprouvent au quotidien, formulant des réponses en termes d'organisation (fusion, absorption, coopération...), de modalités de fonctionnement (refonte des processus de travail...), d'expertises «cœur de métier» (DPC, autisme, HAD...) ou «fonctions support» (achat, gestion du risque et qualité, informatique...). Autant d'éléments qui renvoient à la mobilisation du capital humain, impactent le contenu des métiers et les besoins de compétences. Conséquence : une activité formation en forte hausse dans la Branche en 2014 avec des engagements atteignant 409 millions d'euros (+15 % par rapport à 2013), dont 16 millions cofinancés (FPSPP, CNSA, Conseils régionaux...).

Dans ces chiffres se lit aussi la politique de Branche en faveur de la qualification et de la certification, appuyée par un Fonds d'intervention dont les dépenses sont passées de 52,4 à 80,8 millions d'euros entre 2013 et 2014. 17 236 stagiaires étaient

inscrits dans un parcours certifiant l'an passé pour un montant de 190 millions d'euros de dépenses (+11 % et 27 % par rapport à 2013).

Enfin la professionnalisation, soutenue également par le Fonds d'intervention, a enregistré d'excellents résultats, précisément sur les périodes de professionnalisation avec 5 044 actions contre 2 977 en 2013. Le financement des formations certifiantes d'emplois d'avenir sur ce dispositif est l'une des raisons principales de cette évolution.

Quant à la suite, elle se réfère bien sûr à la loi du 5 mars 2014 qui a jeté les bases d'un système où la responsabilité l'emporte sur l'obligation. L'Accord de Branche entérine cette orientation avec notamment une part conventionnelle en baisse au profit d'un investissement formation gagé sur le niveau de financement et la qualité de service proposés par l'OPCA Unifaf.

La transformation que conduit actuellement Unifaf dans le cadre de son projet stratégique 2014-2017 participe de cette mise à niveau, au regard d'attentes de plus en plus complexes et diversifiées. Contribuer à la mise en œuvre des politiques publiques (emploi, santé, solidarité...), des politiques de Branche (Certificat moniteur d'atelier, formation surveillants de nuit et maîtresses de maison), des politiques d'entreprises et des projets individuels, nécessite de la part des 350 collaborateurs de l'OPCA une mobilisation sans faille, d'une extrême exigence en termes de perfectionnement des connaissances et de réactivité. Merci à eux qui, aux côtés de nos adhérents et partenaires, contribuent au développement du champ de la protection sociale et à la sécurisation des parcours professionnels. ●

POUR SUIVRE NOTRE MUTATION POUR UNE PLUS GRANDE PROXIMITÉ AVEC NOS ADHÉRENTS

Les évolutions des dernières années dans le domaine de la formation professionnelle, comme dans le champ de l'économie sociale et solidaire, ont fortement impacté Unifaf, soulignant la fin d'un modèle centré exclusivement sur la gestion des fonds de la formation.

Engagé depuis 2013 et confirmé par la loi du 5 mai 2014, notre cœur de métier se déplace progressivement vers une mission de conseil, en direction des structures associatives, de leurs collaborateurs ou de ceux qui demain le deviendront (apprentis, bénéficiaires d'une POE...).

Cette approche ne fait qu'entériner la logique de proximité que nous avons toujours soutenue. Qu'elle se manifeste à travers l'implantation régionale de nos services ou, plus récemment (2014), la déconcentration de nos fonds mutualisés, elle vise à concilier au mieux identité de Branche et identité territoriale. Servir les intérêts de nos adhérents, c'est en effet partir à leur rencontre dans leur environnement, les écouter pour appréhender leurs contraintes et leur proposer des leviers d'action, à partir d'une lecture opérationnelle des textes qui régissent leur activité et la formation professionnelle ; c'est aussi les accompagner dans la définition de leur politique de ressources humaines, les aider à construire les plans d'action associés, les orienter dans l'achat de formation, financer leurs projets, si possible le plus grand nombre de projets, compte tenu des besoins importants du secteur et grâce au soutien de nos cofinanceurs.

À l'aune de cette énumération, on mesure le périmètre d'intervention d'un OPCA comme Unifaf. Or plus le périmètre s'élargit, ce qu'a notamment confirmé la loi du 5 mars 2014, plus notre palette de compétences doit s'étoffer. Notre

projet stratégique Unifaf 2017 porte cette orientation qui, depuis le début de l'année 2015, se concrétise par la spécialisation des conseillers de notre réseau, positionnés au terme d'un parcours de professionnalisation sur l'une des trois filières suivantes : soutien aux mesures d'emploi et de formation, optimisation de la gestion et des financements de formation et, dans le cadre de l'Opacif, conseil en évolution professionnelle.

Parallèlement, nous poursuivons la refonte de notre système d'information avec pour objectif de fluidifier les échanges de données entre nos adhérents et nos partenaires, et ce, dans une perspective partagée de gain de temps, de simplification, de fiabilisation des informations transmises et *in fine* de pertinence des analyses.

Car nous devons être en mesure de démontrer que les 413 millions d'euros collectés au titre de 2014 ont un impact positif sur les connaissances, les compétences et les pratiques des personnes que nous accompagnons. Exercice difficile que nous menons cependant systématiquement au terme de chaque expérimentation et aux phases clés de nos projets. Avec pour contrepartie, la confiance de nos adhérents qui, en 2014, alors que l'obligation de versement à l'OPCA s'élevait à 1,82 % de la masse salariale brute, ont opté pour un taux de contribution moyen de 2,24 %.

Un signal positif à l'heure du nouveau cadre conventionnel dans lequel nous allons désormais évoluer. ●



Jean-Pierre DELFINO
Directeur général
d'Unifaf



1



“

LES OPCA ONT UN RÔLE CENTRAL À JOUER DANS LE DÉPLOIEMENT DE LA RÉFORME : VOUS ÊTES LES PORTEURS DU CHANGEMENT EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE.”

François REBSAMEN,
Ministre du Travail, de l'Emploi,
de la Formation professionnelle
et du Dialogue social
*(extrait du discours prononcé
le 4 mai 2015)*

1 DARES

Direction de l'animation
de la recherche,
des études et des
statistiques

CRÉDITS PHOTOS

© Florence Boyer,
© Bernard Lachaud,
© Baptiste Lignel,
© Emmanuel Thévenon,
© Thibaut Voisin

LOI DU 5 MARS 2014 : UNIFAF ÉLARGIT SES MISSIONS POUR UNE APPROCHE PLUS QUALITATIVE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Une récente publication de la DARES^o l'atteste: un tiers des entreprises de dix salariés ou plus n'utilisent pas leurs fonds dédiés à la formation.

Un constat en forme de paradoxe, dans une économie mondialisée où la performance des entreprises françaises se mesure à l'aune de leur capacité d'innovation. Un aveu d'échec aussi, dans un pays touché par le chômage de masse, où le diplôme demeure le meilleur passeport pour une insertion durable dans l'emploi. Une résultante, enfin, de la complexité d'un système longtemps réduit à une obligation fiscale sans nécessaire contrepartie.

La loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, vise à prendre le contre-pied de ces arguments. Elle pose les bases d'une approche qualitative de la formation professionnelle qui conjugue souhaits d'évolution individuels et réalités économiques.

UNE RÉFORME DE STRUCTURE

Élaborée dans le prolongement de l'Accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, la loi du 5 mars 2014 pose cinq principes clés qui modifient en profondeur le système existant :

1 La personne, au cœur du dispositif

Chaque salarié devient acteur de l'évolution de ses compétences. Pour optimiser cette nouvelle approche, il peut à tout moment se faire accompagner par un opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP). Le compte personnel de formation (CPF) est désormais attaché à chaque actif et le suit

tout au long de sa vie professionnelle. Il donne accès à des formations qualifiantes, en phase avec les besoins des secteurs d'activité les plus porteurs.

② **Le dialogue employeur/salarié renouvelé**

Un entretien professionnel est désormais obligatoire tous les deux ans. Il permet d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle des salariés.

Tous les six ans, cet entretien est complété par un bilan du parcours professionnel du collaborateur avec son employeur.

③ **Plus de concertation**

Le dialogue social sur la formation et les compétences est renforcé au sein des entreprises et dans les branches. Quant aux formations disponibles via le compte personnel de formation, elles sont définies conjointement par l'ensemble des acteurs nationaux et régionaux pour répondre au mieux à la réalité du marché du travail.

④ **Une «obligation de former» plutôt qu'une «obligation de financer»**

La cotisation obligatoire de 0,9% de la masse salariale, due au titre du financement du plan de formation, est supprimée. Une contribution unique réduite est collectée chaque année auprès des employeurs pour financer des formations qualifiantes au bénéfice des salariés. Selon les branches professionnelles et les besoins de chaque entreprise, elle peut être complétée par une contribution conventionnelle et un versement volontaire.

⑤ **Plus de solidarité**

Les contributions légales de l'ensemble des entreprises sont mutualisées. Elles financent l'accès des salariés au compte personnel de formation, au congé individuel de formation et à la professionnalisation. Elles viennent soutenir de manière prioritaire les petites entreprises en participant au financement de la formation de leurs salariés.

L'INTERMÉDIATION DES OPCA RENFORCÉE

Parties prenantes sur l'ensemble des domaines revisités par la loi du 5 mars, les OPCA voient leur rôle se préciser et s'amplifier, comme l'a récemment rappelé le ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle :

«[Avec la loi du 5 mars 2014] Vos missions s'élargissent. En effet, l'ambition de cette réforme est d'aider les entreprises à passer d'une approche quantitative de la formation professionnelle, fondée sur une obligation comptable et quasi fiscale, à une approche qualitative fondée sur les priorités stratégiques définies par le chef d'entreprise en concertation avec les élus du personnel. Les OPCA doivent donc venir en appui aux entreprises en offrant des services à ces dernières pour les amener à faire les bons choix, à répondre à des questions telles que :

- *Comment concevoir un plan de formation qui réponde efficacement aux besoins des salariés et aux besoins de l'entreprise ?*
- *Comment former les salariés aux futurs besoins économiques ?*
- *Comment identifier les formations les plus utiles pour répondre à ces enjeux ?*

Ces questions sont des éléments importants présents dans le débat public. Elles doivent faire l'objet de débats entre les OPCA, tournés vers l'atteinte de résultats en matière de qualité et d'utilité de la formation professionnelle.»

Cette allocution, en forme de feuille de route pour les OPCA, conforte les orientations stratégiques portées actuellement par Unifaf: structurer, en complément des missions de collecte et de financement traditionnellement exercées, une activité de conseil à forte valeur ajoutée. Première illustration : l'accompagnement de l'ensemble des adhérents dans l'appropriation et la mise en œuvre de la réforme du 5 mars.

2014-2015 : PRIORITÉ AU DÉPLOIEMENT DE LA RÉFORME

Comme toute réforme de structure, la refondation du système de formation professionnelle induit une perte de repères pour l'ensemble des parties concernées. Recourir aux services d'un expert comme Unifaf s'avère alors l'option la plus efficace pour décrypter dans un temps court les nouveaux mécanismes et leurs conditions de mise en œuvre.

Dans cette perspective, dès la parution de la loi, Unifaf s'est attelé à deux priorités : animer des sessions d'information sur la réforme et opérationnaliser les nouvelles dispositions contenues dans la loi.

Ces actions se sont inscrites en 2014 dans le calendrier suivant :

■ Juin : présentation de la réforme dans le cadre de réunions régionales d'adhérents.

■ Juillet : lancement du projet CEP, en collaboration avec les Opacif[®] Afdas, FAFTT et Uniformation.

■ Octobre : journées techniques d'adhérents pour la préparation de l'activité formation 2015.

■ Novembre : lancement du projet CPF, en collaboration avec la CDC[®] et la DGEFP[®].

Dès 2015, des ateliers méthodologiques sont venus compléter le dispositif initial avec :

■ en direction des employeurs :

- «Les clés pour s'approprier la réforme de la formation professionnelle»;
- «Le compte personnel de formation» ;
- «L'entretien professionnel».

■ en direction des salariés :

- «Le conseil en évolution professionnelle».

Par ailleurs, dans le cadre de l'approfondissement du dialogue social au sein des entreprises, Unifaf est invité par les dirigeants des associations à prendre régulièrement la parole en CE[®], CCE[®] ou Commission formation pour analyser l'activité formation de la structure et favoriser les échanges sur cette thématique. ●



2 OPACIF

Organisme paritaire collecteur agréé pour le financement du Congé individuel de formation

3 CDC

Caisse des dépôts et consignations

4 DGEFP

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

5 CE

Comité d'entreprise

6 CCE

Comité central d'entreprise



2



9 200

ENTRETIENS-CONSEILS

Augmentation par rapport à 2013



5 074

SALARIÉS ACCOMPAGNÉS

Augmentation par rapport à 2013



575

PRESTATIONS CONSEIL-RH

Augmentation par rapport à 2013



* PRINCIPALES LOIS SECTORIELLES

Loi n° 2002-2
du 2 janvier 2002 rénovant
l'action sociale et médico-
sociale

Loi n° 2005-102
du 11 février 2005 pour
l'égalité des droits et des
chances, la participation et
la citoyenneté des personnes
handicapées

Loi n° 2007-293
du 5 mars 2007 réformant
la protection de l'enfance

Loi n° 2009-879
du 21 juillet 2009 portant
réforme de l'hôpital et
relative aux patients, à
la santé et aux territoires

Projet de loi relatif à
l'adaptation de la société
au vieillissement

CONSEIL À L'ADHÉRENT : UNIFAF SE TRANSFORME POUR MIEUX ACCOMPAGNER LES ÉTABLISSEMENTS ET LEURS SALARIÉS

Lancé en mai 2014, le projet de transformation d'Unifaf se structure autour d'un objectif prioritaire : proposer aux adhérents les services emploi-formation répondant à leurs attentes et à leurs obligations.

En dix ans, trois réformes – 2004, 2009 et 2014 – ont profondément modifié les conditions du développement des compétences professionnelles dans notre pays, liant plus que jamais aspirations individuelles et contraintes économiques. Quant aux principales lois encadrant le secteur sanitaire et social[®], elles n'ont eu de cesse de refonder l'accompagnement des bénéficiaires au regard d'une double exigence : le respect des droits individuels et collectifs des populations accompagnées et l'optimisation de la qualité des prestations dans un contexte de raréfaction des crédits publics.

Pour les établissements et leurs salariés, ces évolutions se traduisent dans de nouvelles formes d'organisation et de nouvelles approches avec, en incidence, la nécessité de définir une politique de ressources humaines adaptée à ces enjeux pluriels.

Dans ce contexte, la relation avec Unifaf s'enrichit. Les adhérents ne perçoivent plus uniquement l'OPCA comme un collecteur de contributions et un financeur de formations. Ils souhaitent désormais s'attacher les services d'un expert, capable de les conseiller et de les accompagner en toute neutralité dans la conduite du changement.

Cette attente impacte les métiers de l'OPCA : faire émerger les préoccupations de l'adhérent, les traduire en problématiques RH et proposer des solutions d'ordre pédagogique et/ou financier requiert la maîtrise d'un portefeuille de compétences spécifiques. C'est pourquoi, le projet d'entreprise Unifaf 2017 organise la spécialisation des conseillers de proximité autour de trois filières : soutien aux mesures d'emploi et de formation, optimisation de la gestion et des financements de formation et, dans le cadre de l'Opacif, conseil en évolution professionnelle.

PRÉSENT À TOUTES LES ÉTAPES DU PROCESSUS RH

Partenaire privilégié des structures associatives, Unifaf fait évoluer son offre de services afin de soutenir la ligne managériale dans ses analyses et décisions RH. Du diagnostic à la mise en œuvre d'un plan d'actions, chaque étape du processus est désormais documentée, sur un plan méthodologique et opérationnel, et travaillée à la demande dans le format le plus adapté (entretiens en face à face, réunions intra- ou inter-établissements, ateliers méthodologiques...) avec le concours éventuel de partenaires (Apec[®]...)

Ainsi en 2014, 512 réunions adhérents et 9 200 entretiens-conseils ont été organisés par Unifaf en régions.

PROMOTEUR DE DÉMARCHES DE GPEC, EN ENTREPRISE OU SUR UN TERRITOIRE

Longtemps réservée à quelques initiés, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) s'impose au fil des réformes comme la démarche de référence pour sécuriser les parcours des salariés et soutenir la compétitivité des entreprises. La loi du 5 mars 2014 ne fait pas exception, renforçant la place de la formation professionnelle au sein de la négociation triennale : l'accord GPEC définit désormais les orientations de la

formation à trois ans dans les structures de 300 salariés et plus et assigne des objectifs au plan de formation. Par ailleurs, les modalités d'abondement du CPF font partie des mesures d'accompagnement susceptibles d'être définies dans l'accord.

Dans la pratique, rares sont les établissements disposant d'une expertise suffisante pour mener à bien ce type de projets. Avec la prestation Conseil RH, lancée par Unifaf en 2012, ils peuvent désormais bénéficier de l'appui d'un consultant en ressources humaines pour analyser l'impact des transformations externes et internes sur leur organisation, les emplois et les compétences. Financé intégralement par l'OPCA, ce dispositif séduit de plus en plus d'établissements puisque 575 prestations ont été réalisées en 2014 contre 49 en 2012.

Pour aller plus loin, certaines délégations régionales d'Unifaf (Languedoc-Roussillon, Rhône-Alpes...) mettent en œuvre des démarches de GPEC territoriale, permettant à des établissements de progresser ensemble dans la maîtrise de cette approche tout en impulsant une logique de travail en réseau. Pour les structures concernées, les bénéfices sont pluriels : après avoir fait émerger des préoccupations communes, l'envie de partager ses pratiques, voire d'investir collégialement une nouvelle problématique, constitue un prolongement de collaboration.

AU SERVICE DES SALARIÉS DE LA BRANCHE ET DES PERSONNES SOUHAITANT S'Y INSÉRER

La loi du 5 mars 2014 renforce les droits des salariés et des demandeurs d'emploi à se former pour sécuriser leur parcours professionnel. Elle crée de nouvelles obligations et incitations, au sein des entreprises ou par le biais d'opérateurs nommément désignés pour faciliter l'orientation et l'accès à la qualification. En tant qu'Opacif de Branche, Unifaf qui,

① Convention Apec-Unifaf du 10 janvier 2014

en 2014, a animé 252 réunions salariés et accompagné 5 074 professionnels dans l'élaboration de leur projet formation, contribue à la promotion des dispositifs issus de la réforme.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Dans les entreprises, un entretien professionnel entre le collaborateur et son manager est désormais instauré tous les deux ans, afin d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet échange doit être suivi de décisions concrètes pouvant porter sur l'accès à une formation, à un parcours de certification, à une progression salariale ou professionnelle... Un bilan d'étape tous les six ans complète ce dispositif afin de vérifier la tenue des engagements, instaurant, pour les entreprises de 50 salariés et plus, des pénalités en cas de non-respect.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Autre innovation de la loi, le compte personnel de formation se substitue au DIF en introduisant la portabilité de ce droit tout au long de la vie professionnelle. Proportionnel au temps de travail, il est alimenté à raison de 24 heures par an pendant 5 ans puis 12 heures par an dans la limite de 150.

Les heures de DIF non consommées avant le 31 décembre 2014 peuvent être reportées sur le compte personnel, accessible via le site moncompteformation.gouv.fr

Le compte personnel permet à son titulaire d'envisager une formation qualifiante (ou permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences) pour mener à bien un projet professionnel. La liste des formations éligibles, au niveau interprofessionnel et régional, figure également sur le site gouvernemental.

CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Qu'il intervienne pour faire le point sur sa situation professionnelle, en anticipation d'une mobilité, lors d'une transition professionnelle ou dans le cadre d'une création d'entreprise, le conseil en évolution professionnelle est ouvert à tout actif désireux de réfléchir sur ses perspectives et d'être accompagné pour formaliser son projet.

Gratuite et confidentielle, la démarche est assurée par plusieurs opérateurs désignés par l'État pour leur expertise en matière de conseil ainsi que pour leur couverture nationale (Opacif, Pôle emploi, l'Apec, Cap emploi, les Missions locales). Chaque accompagnement est personnalisé, et le bénéficiaire est suivi tout au long de son parcours par un conseiller référent.

Afin d'exercer sa mission au bénéfice du plus grand nombre, Unifaf a mis au point un plan de professionnalisation de ses conseillers en évolution professionnelle et propose une offre de services spécifique CEP, déclinée en présentiel et à distance : orientation vers des ressources documentaires, moyens de contact dédiés, réunions d'information, entretiens, ateliers, e-learning ... Construit en collaboration avec trois autres Opacif (Afdas, FAFTT et Uniformation), le site Internet mon-cep.unifaf.fr rassemble les informations utiles pour s'approprier la démarche. ●



3



EMPLOI DANS LA BRANCHE : UNIFAF AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT ASSOCIATIF ET DE LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Présente dans les 305 bassins d'emploi du territoire français, premier employeur dans certains d'entre eux, la Branche, forte de ses 700 000 emplois non délocalisables, constitue l'un des rares gisements sur un marché du travail atone.

Cette richesse justifie l'attention portée au secteur dans la déclinaison des politiques d'emploi, qu'il s'agisse de l'insertion des populations les plus vulnérables (jeunes sans qualification, chômeurs de longue durée...), du développement des compétences des salariés soumis à une exigence renforcée de qualité et de sécurité ou du maintien dans l'emploi des seniors confrontés au risque d'usure professionnelle.

Sur l'ensemble de ces questions, des avancées ont été réalisées en 2014 dans lesquelles Unifaf a pris une part active.

FORMER LES JEUNES EN EMPLOI D'AVENIR

La Branche comptait 13 000 jeunes recrutés en Emploi d'avenir fin 2014, avec 500 nouveaux contrats signés chaque mois.

Depuis leur introduction fin 2013, les Emplois d'avenir ont pris une place gran-

dissante dans les dispositifs d'insertion professionnelle de la Branche, avec pour objectif d'inscrire ces jeunes peu ou pas qualifiés dans des perspectives d'emploi durable. Ainsi, 1 jeune sur 3 suit un parcours diplômant, 39% d'entre eux souhaitant devenir AMP, 13% moniteur-éducateur, 5% aide-soignant...

Cette logique de qualification ou de parcours long (640 heures en moyenne) se traduit dans les comptes : en 2014, 24,5 millions d'euros ont été consacrés au financement de la formation des Emplois d'avenir, dont 15,3 millions relevant des enveloppes professionnalisation et plan de l'OPCA, 4,8 millions correspondant au soutien du FPSPP¹, 2 millions issus du plan des établissements adhérents et 2,4 millions d'euros relevant de financements publics (Régions, Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie, Caisse nationale d'assurance maladie).

1 FPSPP
Fonds paritaire
de sécurisation
des parcours
professionnels

D'où l'inquiétude du Conseil d'administration d'Unifaf à l'annonce fin 2014 d'une baisse des crédits du FPSPP en 2015 et ce, malgré la dotation de 3,1 millions d'euros au titre du FSE IEJ² circonscrite à certains territoires. La seconde chance donnée à ces jeunes, souvent en décrochage scolaire, ne peut en effet s'exercer que dans le cadre d'un apprentissage leur permettant de combler d'abord leurs lacunes, avant de développer des compétences propres au métier envisagé.

SOUTENIR LE SECTEUR DE L'AUTONOMIE

En plein essor, le secteur des personnes âgées et handicapées, premier employeur de la Branche avec 390 000 salariés, doit composer avec une double problématique : attirer de nouveaux collaborateurs et fidéliser les personnels en place. Pour ce faire, un Engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) a été conclu le 27 mars 2014 entre l'État et les branches professionnelles concernées. Objectifs : conforter les directions d'établissement dans la gestion de leurs ressources humaines (recrutement, mobilité, prévention des risques, formation...) et soutenir les professionnels dans leurs démarches de certification (VAE) ou de professionnalisation (connaissance et repérage des handicaps et des pathologies, appréhension des différentes modalités d'accompagnement afin de mieux inscrire le bénéficiaire dans une logique de parcours...).

Adossé à une campagne de communication, ce partenariat triennal fait écho à la démarche de professionnalisation qu'Unifaf conduit grâce au concours financier de la CNSA. Ainsi, entre 2010 et 2012, 1 800 professionnels ont passé avec succès les épreuves d'aide-soignant, d'aide médico-psychologique, d'éducateur spécialisé, de moniteur-éducateur ou d'infirmier.

Par ailleurs, dans le cadre des plans Alzheimer, près de 2 000 assistants de soins en gérontologie ont été formés dans

les unités et les équipes dédiées à la prise en charge de cette maladie.

MAINTENIR L'EFFORT DE CERTIFICATION

1 Un euro sur deux

En 2014, 17 236 stagiaires étaient inscrits dans un parcours certifiant. Un chiffre en hausse de 11% par rapport à 2013. Et l'écart se creuse davantage si l'on considère le montant des dépenses : 190 millions d'euros contre 151 l'année précédente, soit une augmentation de 27%.

47% des fonds engagés par Unifaf – près d'1 euro sur 2 - le sont au titre de la certification, témoignant à la fois de la nature des emplois dans la Branche (nombreuses professions réglementées) et de la priorité accordée par les partenaires sociaux à la sécurisation des parcours professionnels et à la promotion sociale.

Comme les années précédentes, un tiers des inscrits dans un cursus certifiant visait en 2014 l'un des dix diplômes «cœur de secteur» et notamment, celui d'aide-soignant (880 stagiaires), le Caferuis (942) et le diplôme d'AMP (2 643), dont la forte progression des effectifs est à lier à l'orientation prise par de nombreux jeunes en Emploi d'avenir.

2 ESAT : un certificat de Branche pour les moniteurs d'atelier

En parallèle du développement des compétences des travailleurs handicapés en ESAT, impulsé dans le cadre de la convention DGCS³-DGEFP⁴-Unifaf, la Branche s'est engagée sur la voie d'une certification pour la formation des moniteurs d'atelier.

Mandaté par la CPNE-FP⁵, Unifaf a dans un premier temps recensé sur le terrain les activités réalisées et les compétences mobilisées dans l'exercice de ce métier complexe, en équilibre entre production et accompagnement. En association avec des directeurs d'établissement et des formateurs, cette étape, axée également

2 FSE IEJ
Fonds social européen Initiative pour l'emploi des jeunes

3 DGCS
Direction générale de la cohésion sociale

4 DGEFP
Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle

5 CPNE-FP
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

sur les attentes de formation, s'est conclue par la production de trois référentiels :

- activités;
- compétences;
- certification.

S'en suivra une expérimentation dans quatre régions, lancée à l'automne 2013, dont la mise en œuvre a été confiée conjointement à l'AFPA et à des adhérents de l'Unaforis.

Au regard des retours des premières promotions certifiées fin 2014-début 2015, la pertinence de ce parcours en alternance, organisé sur 14 mois, semble assurée. Le dispositif est donc appelé à poursuivre son déploiement avec l'objectif, d'ici trois ans, d'une inscription parmi les titres de niveau IV au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

PRÉVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE

D'ici 2020, 100 000 salariés de la Branche partiront à la retraite. Alors que plus de la moitié de ces personnels ont entamé leur seconde partie de carrière, la question de l'usure professionnelle prend ici une acuité particulière, avec un taux d'accident du travail et de licenciement pour inaptitude en progression (source: Enquête Emploi 2012). D'où la mobilisation en 2014 d'Unifaf et de ses partenaires sur la question de la santé au travail avec, pour perspectives, la sensibilisation et l'outillage des structures à la prévention des risques professionnels. ●

LES PARTENAIRES DU PROJET

- A**
- ▶ CHORUM-CIDES
- ▶ Unifaf
- ▶ Association OETH
- ▶ FEHAP
- ▶ ARACT Nord / Pas-de Calais
- ▶ Générations Mutualistes (Union Réseau Famille de la Mutualité française)

- B**
- ▶ Unifaf (Direction du Développement et des Partenariats et services régionaux Aquitaine et Midi-Pyrénées)
- ▶ Association OETH
- ▶ CARSAT Aquitaine

- C**
- ▶ CHORUM-CIDES
- ▶ Unifaf
- ▶ Association OETH
- ▶ URIOPSS Ile-de-France

- D**
- ▶ Association OETH
- ▶ ANACT
- ▶ FNATH (Fédération nationale des accidentés de la vie)
- ▶ Unifaf
- ▶ Unifformation
- ▶ UNIFED
- ▶ Fédération nationale Adessadomicile
- ▶ Familles rurales
- ▶ SNAEC SO
- ▶ UDES
- ▶ UNA

PRÉVENTION DES RISQUES : ACTIONS 2014

A Prévention des risques professionnels en EHPAD

Présentés à l'occasion d'une conférence organisée par Chorum-Cides en juin 2014, ces travaux, conduits à la demande d'un certain nombre de représentants d'EHPAD, ont abouti à la modélisation d'une démarche de prévention des risques professionnels adaptée au contexte, aux moyens et aux objectifs de ces établissements. Un guide, support de sensibilisation et outil de pilotage et de mise en œuvre des préconisations, a par ailleurs été produit.

B Démarche et outil multidimensionnel de prévention du handicap

Ancrée sur deux régions (Aquitaine et Midi-Pyrénées), l'étude réalisée à partir de l'analyse des activités menées dans le cadre de 3 emplois « cœur de secteur » (IDE, AS et AMP), a permis de concevoir un outil destiné à accompagner les établissements dans leurs démarches de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS), favorisant ainsi le maintien dans l'emploi sur des activités propres au secteur. Un déploiement national pourrait être envisagé en 2016.

C Prévention des risques psycho-sociaux

Conduite auprès de groupes de travail inter-associations et inter-établissements franciliens, cette expérimentation a pour objectif d'outiller les structures lors du lancement et dans le pilotage d'une démarche de prévention des risques psycho-sociaux.

D Prévention des TMS dans les métiers de l'économie sociale

Programmé sur la période 2013-2015, ce projet inter-branches, piloté par Chorum-Cides, a pour vocation à améliorer la sécurité et la qualité de vie au travail dans l'ensemble des établissements de l'économie sociale, en capitalisant sur les initiatives des différentes parties prenantes.



4



PROJETS SECTORIELS : UNIFAF EN RÉSONANCE AVEC L'ÉVOLUTION DES PUBLICS ET DES MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT

Centrées sur des problématiques spécifiques à la Branche, les formations collectives proposées par Unifaf et ses délégations régionales ont réuni 15 500 professionnels en 2014.

Un succès qui, année après année, témoigne des nécessaires adaptations auxquelles sont soumis les professionnels dans leurs pratiques quotidiennes, conformément à l'évolution des publics accueillis et la mise au point de nouveaux protocoles d'accompagnement.

ADOLESCENTS EN DIFFICULTÉ : PRÉCONISATIONS AU TERME DE LA FORMATION-ACTION

18 régions concernées, 40 groupes de formation, 813 stagiaires : au-delà du bilan quantitatif dressé en 2014, la formation collective déployée en direction des équipes travaillant auprès d'adolescents en difficulté a mis en lumière le bénéfice d'un travail collaboratif, qu'il se situe entre établissements mais également entre professionnels. Il s'agissait notamment d'améliorer la continuité de l'accompagnement des jeunes qui sont successivement accueillis par différentes structures.

Au terme des formations, les échanges entre partenaires du champ (Protection judiciaire de la jeunesse, Agence régionale de santé, pédopsychiatrie, Éducation nationale, Aide sociale à l'enfance, Conseils généraux et régionaux...) ont en effet souligné la nécessité de surmonter les décalages de logique propre à chaque entité pour construire des accompagnements cohérents. Cette question sera reprise à l'occasion de la journée nationale de bilan que préparent actuellement Unifaf et l'ANCREAI¹, en collaboration avec le Comité paritaire qui a piloté cette action.

AUTISME : 3 ANS POUR FAIRE ÉVOLUER LES PRATIQUES EN ÉTABLISSEMENT

Impliqué dès 2012 dans la préparation du volet formation du troisième plan Autisme, Unifaf s'est mobilisé sur le déploiement des recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM² et de la HAS³.

1 ANCREAI

Réseau des centres régionaux d'études, d'actions et d'informations

2 ANESM

Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux

3 HAS

Haute autorité de santé

4 CNSA

Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie

5 HAD

Hospitalisation à domicile

Une formation collective, bénéficiant de l'appui de la CNSA⁴, a ainsi été mise en place dès le printemps 2013 visant la diffusion des connaissances actualisées, la présentation des approches recommandées, la conduite du changement à destination non seulement des équipes éducatives mais également des directions d'établissement.

Proposée dans 16 régions en 2013, 12 régions en 2014, cette action a concerné près de 1200 professionnels sur ces deux années. Et 300 nouveaux stagiaires devraient intégrer le parcours en 2015.

2015 sera également l'année de l'évaluation, Unifaf souhaitant mesurer l'impact effectif sur les pratiques en établissement quelques mois après la formation. Dans cette perspective, un comité de pilotage verra le jour, réunissant le Comité interministériel du handicap, la CNSA, Unifaf et Formavision.

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU : UNE APPROPRIATION TRÈS PROGRESSIVE

Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013, le développement professionnel continu (DPC) concerne 185 000 salariés dans la Branche parmi lesquels, les professions médicales, paramédicales et assimilées (aides-soignants, infirmiers...) ainsi que les professions de pharmacie.

Pour les familiariser avec la logique du dispositif et soutenir en parallèle les établissements dans l'élaboration ou l'achat de programmes de DPC, Unifaf a construit son intervention autour de 3 axes :

- l'accompagnement et le conseil aux établissements et aux professionnels ;
- le développement de partenariats avec les principaux opérateurs institutionnels du DPC ;
- la mise en place d'un système de gestion intra-établissement du DPC.

Déployé dès 2013, ce plan a été poursuivi en 2014 avec, pour ces deux années, un apport financier de 1,6 million d'euros

émanant de l'OGDPC pour les programmes réalisés par les médecins salariés. 1681 programmes ont ainsi bénéficié du forfait de 633 euros par action.

Évalué à l'initiative du ministère de la Santé fin 2014, le dispositif devrait connaître une véritable refondation en 2016.

HOSPITALISATION À DOMICILE : UN PARCOURS MODULAIRE EN DIRECTION DES ÉTABLISSEMENTS POUR PERSONNES ÂGÉES ET HANDICAPÉES

Dès 2013, Unifaf et l'ANFH décidaient de mener une réflexion conjointe sur la mise en œuvre du décret autorisant l'intervention des structures d'HAD⁵ dans les établissements sociaux et médico-sociaux avec hébergement. L'objectif pour les deux OPCA, au-delà de l'amélioration de la qualité de la prise en charge des bénéficiaires, résidait dans la continuité du parcours de soins, avec la mise en place de coopérations sur les territoires et entre les professionnels des deux secteurs.

Cette exigence se traduit aujourd'hui dans le contenu d'une formation collective, expérimentée en 2014 puis ajustée au regard des appréciations des groupes pilotes. Ainsi, le parcours qui sera déployé dans 18 régions en 2015 s'articule autour de trois modules :

- sensibilisation à l'HAD ;
- mise en place d'un partenariat HAD ;
- accompagnement et développement de coopérations entre professionnels. ●

INITIATIVES RÉGIONALES : UNIFAF AU PLUS PRÈS DES ATTENTES TERRAIN



Résumer l'année écoulée en 22 actions, c'est faire le choix, parmi l'ensemble des initiatives conduites par nos délégations régionales, de sélectionner celles qui, de leur point de vue, ont particulièrement contribué à renforcer la dynamique locale de formation dans le champ sanitaire, social et médico-social. Au final, une présentation où s'entremêlent la diversité des thématiques et l'originalité des approches.

INTERRÉGION NORD & RÉUNION

1

ÎLE-DE-FRANCE Renforcer la visibilité des métiers de la Branche

1 **CEP**
Conseil en
évolution
professionnelle

2 **CPF**
Compte personnel
de formation

3 **EHPAD**
Établissement
d'hébergement
pour personnes
âgées dépendantes

Informer sur les perspectives professionnelles, grâce notamment au CEP ●, et contribuer ainsi au renouvellement des effectifs dans les établissements franciliens. Tel est l'objectif de la convention signée en novembre dernier entre Unifaf Île-de-France et Défi-métiers (Carif-Oref). Un partenariat destiné à faire face à la forte demande d'information que vont générer les dispositifs issus de la loi du 5 mars 2014 (CEP ●, CPF ●).

2

ÎLE DE LA RÉUNION Qualité de vie au travail : promouvoir les bonnes pratiques

Unifaf Île de la Réunion s'engage sur «la promotion de la qualité de vie au travail». Structurée autour de deux temps forts, cette action collective de trois jours propose un accompagnement individuel à chaque établissement inscrit dans la démarche. Objectif : établir un diagnostic puis mettre en place un plan d'actions. Dans une deuxième phase, la capitalisation des outils et des pratiques sera organisée pour un partage avec les adhérents de la Branche puis avec les structures privées lucratives et publiques du champ sanitaire, social et médico-social. Pour répondre aux attentes, deux groupes de formation ont été montés en septembre 2014, associant pour chaque structure concernée, un membre de la direction et un représentant du personnel. Quant aux accompagnements, ils devraient démarrer prochainement avec le soutien de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

3

NORD PAS-DE-CALAIS Unifaf Nord-Pas-de-Calais et Picardie se réorganisent pour mieux répondre aux questions des salariés

Disposer d'un correspondant apte à apporter la bonne réponse à chaque question, telle est la logique qui sous-tend l'organisation d'Unifaf Nord Pas-de-Calais et Picardie.

Pour être accompagné dans la formalisation de son projet professionnel, faire le point sur sa situation, envisager une formation, bénéficier d'un financement, l'adhérent salarié est invité à se rapprocher d'Arnaud Grognet (arnaud.grognet@unifaf.fr) s'il est en Picardie ou Nathalie Lauwerie (nathalie.lauwerie@unifaf.fr) en Nord Pas-de-Calais.

En revanche, pour un dossier en attente, savoir où en sont les demandes de remboursement d'une action, ses contacts sont : delphine.grenier@unifaf.fr ou amelie.labati@unifaf.fr

4

PICARDIE Conseil salarié

Nouveauté en Picardie ! Depuis le mois d'octobre 2014, Unifaf propose à ses adhérents des ateliers méthodologiques sur le thème «Élaborer et concevoir son plan de formation». Organisées par type d'activité (EHPAD ●, structures du handicap...), ces sessions destinées aux directeurs des ressources humaines et aux directeurs d'établissements abordent longuement les enjeux de la réforme de la formation sur deux volets clés : stratégie et dialogue social.



INTERRÉGION OUEST

5

BASSE-NORMANDIE

Unifaf partenaire

Face à l'augmentation et à la diversité des besoins de formation dans le secteur, Unifaf Basse-Normandie a intensifié en 2014 ses relations partenariales : Direccte, Conseil régional, CNSA, FSE, ARS... autant de collaborations destinées à favoriser le développement des 511 établissements privés à but non lucratif de la région tout en renforçant la sécurisation des parcours professionnels.

6

BRETAGNE

POE et Emplois d'avenir

Monter un projet de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) collective pour faciliter l'embauche de 40 Emplois d'avenir dans une association rennaise : c'est le pari réussi d'Unifaf Bretagne. Un projet ambitieux, visant à la maîtrise de trois types d'emploi (auxiliaire d'activités périscolaires, auxiliaire accessibilité, aide médico-psychologique) ainsi qu'à la formation de 28 tuteurs. Une expérience renouvelée avec le recrutement de 12 jeunes début 2015.

7

CENTRE

Analyser et répondre à l'évolution des publics accueillis

En région Centre, plus de 200 représentants d'établissements ont répondu à l'invitation conjointe d'Unifaf et de l'ANFH. Thème de la rencontre : «Appréhender autrement les manifestations agressives des usagers / patients. Quelles adaptations des organisations ? Quelles articulations sur un territoire entre les acteurs ?»

8

HAUTE-NORMANDIE

Région 2.0

En Haute-Normandie, 98% des dossiers de formation transitent via les Webservices. Un chiffre record qui positionne le service régional en tête des délégations connectées.

9

PAYS DE LA LOIRE

Unifaf, acteur du SPRO

Le 16 décembre 2014, Unifaf Pays de la Loire intégrait officiellement le Service public régional de l'orientation (SPRO). Un événement formalisé par la signature du schéma régional et de la charte d'engagement, en présence du Président du Conseil régional, du Préfet de région et du Recteur d'académie. L'enjeu : déployer dès le 1^{er} janvier 2015 le Conseil en évolution professionnelle (CEP) sur l'ensemble de la région.

4 Direccte

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

5 CNSA

Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie

6 FSE

Fonds social européen

7 ARS

Agence régionale de santé

8 ANFH

Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier



INTERRÉGION SUD-OUEST

10

AQUITAINE Au service du développement territorial

9 GPEC

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

10 VAE

Validation des acquis de l'expérience

11 ESAT

Établissement et service d'aide par le travail

12 CNFPT

Centre national de la fonction publique territoriale

13 HAS

Haute autorité de santé

14 ANESM

Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux

15 OPCA

Organisme paritaire collecteur agréé

Après avoir contribué entre 2010 et 2013 à la qualification et à la professionnalisation de 2 600 salariés de la Branche, pour un montant de 2,4 millions d'euros, la Direccte, le Conseil régional et Unifaf Aquitaine, ont décidé de reconduire leur partenariat pour trois nouvelles années autour de :

- l'adaptation et le développement des compétences des salariés ;
- des démarches de GPEC⁹ collectives et individuelles ;
- la mise en oeuvre de parcours qualifiants et certifiants ;
- la réalisation d'études prospectives et de suivi de l'évolution des métiers du secteur.

Très engagée dans l'appui à la VAE¹⁰, à travers le Dispositif de Soutien de Branche, la délégation régionale a par ailleurs financé 130 parcours individualisés en 2014.

Autre fait marquant : en tant que région pilote, Unifaf Aquitaine a inscrit 34 moniteurs d'atelier dans une formation rénovée permettant l'obtention du certificat de Branche dans le courant de l'année 2015.

11

LIMOUSIN «Mon Passeport Formation et Compétences» : pour valoriser les actions de formation suivies par les travailleurs handicapés

3 000 exemplaires imprimés et distribués : le Passeport Formation et Compétences est désormais sur les rails en Limousin. Fruit d'un travail collaboratif et partenarial^{*}, il s'inscrit dans la suite des projets inhérents au Plan de professionnalisation initié dès 2008 en direction de 2 500 travailleurs handicapés d'ESAT¹¹, avec le soutien du FSE¹². « Mon passeport Formation et compétences » entend tracer pour chaque bénéficiaire l'ensemble des



Les partenaires du Plan de professionnalisation :

- PRITH
- Prisme-Limousin
- Conseil régional
- Collectif ESAT
- SCETA 19
- ANFH
- Unifaf

actions de formation suivies dans le cadre du Plan, permettant ainsi de valoriser son parcours et de faciliter les démarches de reconnaissance et de validation des acquis de l'expérience.

12

MIDI-PYRÉNÉES Promouvoir la qualité de vie au travail

Innovation ! Dans le cadre d'une rencontre adhérents consacrée à «La qualité de vie au travail, véritable enjeu pour la Branche : prenons le temps d'en parler», Unifaf Midi-Pyrénées a organisé une conférence gesticulée sur le thème : «Le travail est un sport collectif». 9 ateliers complétaient cette intervention, abordant différents sujets tels que «les injonctions paradoxales», «la reconnaissance», « usagers, patients... clients ? » ou bien encore «l'équilibre vie privée - vie professionnelle». Une programmation suivie et appréciée par plus de 100 participants, et cofinancée à 40 % par la Direccte Midi-Pyrénées.

13

POITOU-CHARENTES Cap vers la qualification !

En 2014, Unifaf Poitou-Charentes a porté un projet de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) collective avec 4 EHPAD¹³ du Niortais. Bilan : 11 jeunes femmes, au vécu professionnel chaotique, recrutées en emploi d'avenir et désormais engagées dans un parcours de qualification «sur-mesure» avec, pour cible, l'obtention en juin 2016 du diplôme d'État d'aide-soignant.



INTERRÉGION SUD-EST

14

AUVERGNE

Autisme: lancement du dispositif en Auvergne

Le 11 décembre dernier, Unifaf Auvergne organisait, sous l'égide de l'Agence régionale de santé, le premier comité de pilotage du dispositif régional de formation Autisme pour les années 2014-2017. En collaboration avec l'ANFH[®] et le CNFPT[®], le projet, qui s'inscrit dans la déclinaison de Troisième plan Autisme, s'adresse à l'ensemble des professionnels de la région impliqués sur la question, associant en parallèle les réseaux des familles ainsi que les équipes du rectorat. L'ambition partagée vise l'application étendue des recommandations de la HAS[®] et des bonnes pratiques de l'ANESM[®].

Quant au séminaire de lancement du dispositif régional de formation, il a réuni en mai 2015 l'ensemble des directions des établissements ou services concernés autour de la conduite du changement, véritable levier de développement pour la formation visée.

15

LANGUEDOC-ROUSSILLON

Favoriser la reconnaissance des acquis des compétences en ESAT

En 2014 et durant 6 mois, 12 encadrants techniques ont suivi une formation «référents évaluateurs» dans le cadre d'une action montée et financée par Unifaf Languedoc-Roussillon. Au contact de 4 chefs d'entreprise du milieu ordinaire, ces professionnels ont découvert les savoir-faire mobilisés par des travailleurs handicapés d'ESAT exerçant des métiers aussi variés que le «tri/lavage» ou la «finition linge plat». Charge ensuite à chaque référent d'accompagner un travailleur handicapé dans une démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences. Les évaluations finales, réalisées par les référents et des professionnels de l'activité, ont donné lieu à la remise officielle de portefeuilles de compétences. Quant à la démarche, elle a été reconduite en 2015.

16

PACA ET CORSE

Près de 9 millions d'euros en faveur de la qualification

En 2014, Unifaf PACA et Corse a répondu positivement à l'ensemble des demandes de qualification émanant de ses adhérents. Ainsi, 218 parcours de formation ont été financés, grâce au partenariat associant notamment l'OPCA[®] au Conseil régional et au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), dans le cadre du soutien aux mutations économiques sur les territoires. Résultat : une enveloppe dédiée à la qualification en hausse de 40% grâce aux cofinancements levés.

17

RHÔNE-ALPES

GPEC territoriale : comment mener des actions ensemble en apprenant l'un de l'autre ?

Après avoir lancé en 2012 une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale dans le Sud Drôme-Sud Ardèche, puis dans le centre Isère et bassin grenoblois, Unifaf Rhône-Alpes, avec l'appui de la Direccte[®], a engagé en 2014 un projet comparable dans le Rhône, pour le secteur des personnes âgées, et la Loire, pour le secteur de la petite enfance et adolescence avec hébergement.

Ces initiatives, qui misent sur l'alternance de temps individuels et collectifs et un apport réciproque d'expériences entre les établissements, consolident en parallèle les partenariats de proximité, la mise en réseau des structures et l'élaboration d'un plan d'action inter-établissements et territorial.

À l'issue de ces démarches et en lien avec les acteurs territoriaux, l'accompagnement des adhérents dans l'opérationnalisation des plans d'action triennaux qui en découlent constitue une priorité pour Unifaf Rhône-Alpes. En 2014, 22 actions de formation inter-établissements ont été financées par l'OPCA sur ses fonds mutualisés pour un montant de 460 000 euros.

Par ailleurs, avec l'appui financier de la Direccte 38, Unifaf a lancé l'étude de faisabilité d'une plateforme de remplacement (mise à disposition de personnel, stage, période d'immersion...), en étroite association avec les 14 directeurs impliqués dans la démarche de GPECT.

La suite ? Il s'agira de pérenniser les collaborations et de permettre le transfert des méthodes de travail et des dispositifs à d'autres territoires.



INTERRÉGION EST

16 EDEC
Engagement de développement de l'emploi et des compétences

18

ALSACE Mobilisation pour l'emploi

Unifaf Alsace, le Conseil régional et Pôle emploi ont élaboré et mis en œuvre 4 dispositifs insertion-emploi-formation, en vue de l'accès au diplôme d'État d'aide-soignant Passerelle et au diplôme d'État d'aide médico-psychologique. Les bénéficiaires ? 48 demandeurs d'emploi engagés par des établissements adhérents sur 17 contrats de professionnalisation, 29 contrats d'emploi d'avenir et 2 périodes de professionnalisation.

19

BOURGOGNE De plus en plus de service

Parce que les frais occasionnés par les déplacements des stagiaires peuvent constituer un frein à l'inscription aux actions collectives, Unifaf Bourgogne met en ligne sur sa page régionale Internet un tableau régulièrement actualisé, listant les établissements inscrits dans chacune de ses sessions. Une initiative propre à faciliter le co-voiturage et à réduire ainsi les effets de la dispersion géographique des établissements adhérents.

20

CHAMPAGNE-ARDENNE Unifaf au service des projets professionnels

Unifaf Champagne-Ardenne enrichit son offre de services en direction des professionnels de la Branche et des demandeurs d'emploi. Ateliers thématiques, entretiens en face à face ou par téléphone... autant d'opportunités pour échanger avec les conseillers de l'OPCA® sur un projet professionnel, les métiers du secteur, les formations accessibles, leurs possibilités de financement.

21

FRANCHE-COMTÉ Accompagner les professionnels du champ de l'autisme et des troubles apparentés

Entre 2013 et 2014, Unifaf Franche-Comté a organisé et financé 100 sessions de formation sur le thème de l'autisme, articulées autour de 7 modules, et accompagné près de 1 500 départs en formation. Budget : 1 million d'euros dont 45% émanant du Fonds social européen. Un projet exemplaire par son ampleur et la mobilisation partenariale. Une étude d'impact est prévue courant 2015.

22

LORRAINE Cap sur la GPEC

Plus de 250 stagiaires, répartis dans 23 groupes, sur 6 thématiques : la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences a fait une entrée remarquée dans la programmation des actions collectives proposées en 2014 par Unifaf Lorraine. Inscrit au rang des priorités couvertes par la convention EDEC® signée entre l'OPCA, l'État et l'ARS® pour 2012-2015, le développement de la GPEC® a reçu le soutien financier de la Direccte® (50 000 euros) et devrait s'amplifier en 2015, avec l'ouverture de nouvelles sessions de formation.



RÉFORME DE LA FORMATION, PROJETS SECTORIELS, ACCOMPAGNEMENT RESSOURCES HUMAINES, FAITES LE POINT AVEC UNIFAF

1 MON-CEP.UNIFAF.FR

Des informations sur les métiers et l'emploi, des outils en ligne et un accès direct à un conseiller en évolution professionnelle.

2 **La lettre en ligne** : tous les deux mois par mail, l'actualité d'Unifaf dans votre région. Abonnez-vous sur unifaf.fr



1



2



3

3 Le guide de nos services aux adhérents.

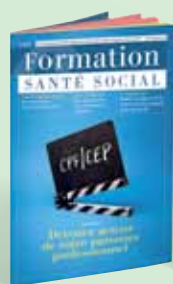


4

4 Affiche et brochure de présentation du conseil en évolution professionnelle, destinées aux salariés.



4 **Les 4 pages d'Unifaf** pour accéder à l'essentiel d'une thématique d'actualité.



5 **Formation Santé Social**, le magazine d'Unifaf, avec chaque trimestre une problématique clé du secteur mais aussi des reportages, des portraits, des fiches repères...

6 À l'aide du **Kit Plan Prévisionnel de Formation**, partagez avec votre correspondant Unifaf les projets formation que vous envisagez pour l'année à venir.

SIÈGE NATIONAL

31, rue Anatole France
92309 Levallois-Perret cedex
Tél.: 01 49 68 10 10 • Fax: 01 49 68 10 39
unifaf@unifaf.fr • www.unifaf.fr