

Après les lois de
2002, 2005, 2009,
les IME...

QUE SONT-ILS DEVENUS ?
Que vont-ils devenir ?



Atelier n° 3

**« Comment gérer des compétences
au service d'un projet
en évolution permanente ? »**



Florence DELORIERE

Secrétaire Générale
de Région UNIFAF Aquitaine



SOMMAIRE :

- Le contexte d'évolution des missions et des caractéristiques des jeunes
- L'accompagnement par les équipes et la professionnalisation des intervenants
- Le rôle de l'OPCA de la Branche dans le développement des compétences
- L'inscription des démarches dans le temps et le travail en réseau
- Le renforcement de la fonction « Ressources Humaines »



Les IME : des établissements relevant du médico-social tel que défini par la Loi du 02 janvier 2002

- Mission des IME : accueillir des enfants et adolescents handicapés atteints de déficience intellectuelle
- (Regroupement des IMP et Impro)

- Objectif : leur dispenser une éducation et un enseignement spécialisé prenant en compte les aspects psychologiques, psychopathologiques et les techniques de rééducation
- Avec pour finalité : l'intégration à l'âge adulte dans un cadre ordinaire ou protégé de vie et de travail

- Mode d'hébergement en internat et en demi-pension

- Orientation par la MDPH



L'évolution du contexte et des publics accueillis

- La loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », comprenant notamment l'accessibilité généralisée pour tous les domaines de la vie sociale
- Développement des structures favorisant l'intégration et la scolarisation en milieu ordinaire (SESSAD...)
- L'évolution des prestations et pratiques de prise en charge et d'accompagnement des personnes en situation de handicap psychique ou mental
- Des enjeux sociétaux liés à la désinstitutionalisation, la non discrimination, l'inclusion sociale et ce au regard des nouvelles politiques européennes ; recommandation du Conseil de l'Europe, adoptée en 2010, relative à la désinstitutionalisation des personnes handicapées



L'évolution du contexte et des publics accueillis

- . Développement du travail en réseau ; favoriser le décloisonnement des pratiques entre le sanitaire et le médico-social
- . Renforcer les réponses territorialisées autour du parcours du jeune
- . Accueil de nouveaux « jeunes » atteints de **handicap psychique et de TED** (autisme)
- . **Se préoccuper de la sortie dans le milieu ordinaire ou le milieu protégé** ; quel accompagnement et prise de relais en l'absence notamment de RQTH ?



Les conséquences sur les professionnels

Une nécessaire professionnalisation des équipes pour une meilleure adéquation avec les évolutions en cours

- . Des publics dont les caractéristiques ont changé
- . Une logique de parcours de vie à intégrer dans l'accompagnement éducatif
- . Un accompagnement renforcé et ouvert sur les acteurs territoriaux extérieurs
- . Une évolution des contenus des formations –initiales et continues ?



Les réponses d'Unifaf en tant qu'OPCA de la Branche Associative Sociale et Sanitaire (BASS)

- **Présentation d'Unifaf**
- **La formation professionnelle continue dans la Branche**
- **L'accompagnement d'Unifaf et le Plan de Formation**
- **L'ingénierie de formation proposée par Unifaf**
- **L'ingénierie de formation « sur-mesure » et territorialisée**



**« Avec Unifaf, mettez la formation au cœur
du développement associatif »**

**-L'OPCA et l'OPACIF de la Branche sociale, médico-
sociale et sanitaire associative**

**-Une branche que représente, au niveau national,
720 000 salariés**

-En Aquitaine :

- ❖ 1.053 établissements adhérents
- ❖ 36.305 salariés couverts et 6.875 travailleurs
handicapés
- ❖ 18.686 départs en formation financés



Les 10 organisations signataires de la Convention d'UNIFAF

LES SYNDICATS D'EMPLOYEURS 10 administrateurs

F.E.H.A.P.

Fédération des Établissements
Hospitaliers et d'Assistance
Privés à but non lucratif

F.E.G.A.P.E.I.

Fédération Nationale des associations
gestionnaires au service des
personnes handicapées

S.Y.N.E.A.S.

Syndicat d'employeurs associatifs
de l'action sociale et santé

Croix-Rouge Française

F.N.C.L.C.C.

Fédération Nationales des
Centres de Lutte Contre le Cancer



unifaf

**ORGANISME
PARITAIRE**

LES FEDERATIONS D'ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DES SALARIES 10 administrateurs

CFDT

CFE-CGC

CFTC

CGT

CGT-FO



LA BRANCHE SANITAIRE ET SOCIALE

OBLIGATIONS LÉGALES EN FONCTION DE LA TAILLE

(Articles L. 6331-1 et suivants du CT)

- PROFESSIONNALISATION : 0,50% ou 0,15%
- CIF CDI : 0,20% ou rien
- CIF CDD : 1%

+

OBLIGATIONS CONVENTIONNELLES

Accord 2011-05 du 9 septembre 2011 modifié par l'avenant N°1 du 8 novembre 2011 agréé par arrêté du 20 décembre 2011 – JO du 24/12/2011

Plan de formation : 1,60%

Participation à la FPC pour les employeurs de 20 salariés ETP et plus Taux de cotisation et utilisation

2,30%

1,60%
Plan de formation
EMPLOYEUR

- **Plan de formation**
- **Allocation de formation**
- **DIF**
- **DSB – VAE**
- **Tutorat**
- **CIF (frais annexes)**
- **Période de professionnalisation**
- **Contrat de professionnalisation**
- **VAE, bilan de compétences**
- **Prélèvement FPSPP**

0,50%
Professionnalisation
EMPLOYEUR + SALARIE

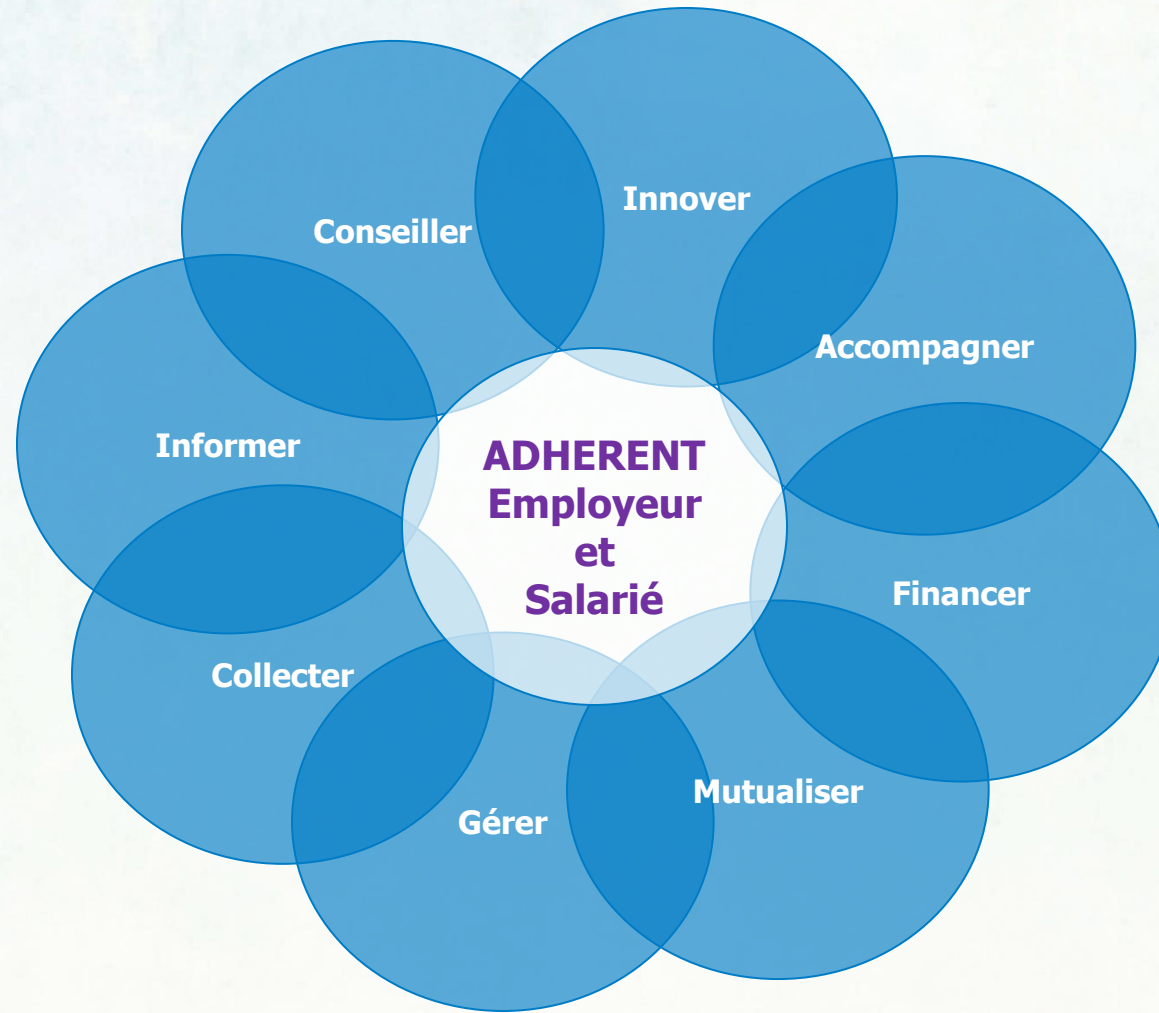
- **Contrat de professionnalisation**
- **Période de professionnalisation**
- **Tutorat**
- **DIF prioritaire (frais annexes)**
- **Financement de l'apprentissage**
- **Prélèvement FPSPP**

0,20%
CIF CDI
SALARIE

- **CIF**
- **CIF HTT**
- **Congé VAE**
- **VAE HTT**
- **Congé Bilan de Compétences**
- **Bilan de Compétences HTT**
- **Prélèvement FPSPP**

1% CIF CDD

Des missions plurielles



Les missions d'Unifaf

- Collecter et mutualiser les fonds des adhérents de la branche
- Garantir la bonne utilisation des fonds de la formation professionnelle
- Optimiser les fonds de la formation professionnelle
- Mettre en œuvre les orientations et priorités formations définies par la Branche
- Soutenir et financer les politiques de formation des adhérents
- Conseiller les adhérents, les salariés, les demandeurs d'emploi
- Renforcer la professionnalisation des salariés de la Branche



Spécificités d'Unifaf

- **Adhérents ayant un budget de fonctionnement (BFA)**
- **Salariés avec des professions réglementées**
 - ❖ Formation diplômante : durée, contenus imposés par le législateur
 - ❖ Emploi en CDI à près de 90 %
- **Bénévoles**
- **Travailleurs handicapés en ESAT**
- **Thèmes de formation :**
 - ❖ Des prises en charge spécifique
 - ❖ Qualifiant
 - ❖ Développement personnel et activités de loisirs
- **Paritarisme actif**
- **Phase de réforme importante pour les établissements (Loi HPST, ARS, regroupement des établissements...) et pour les OPCA**



Spécificités d'Unifaf (2)

- **Un accompagnement dans l'élaboration des Plans de formation des établissements** : outils méthodologiques en réunions collectives et conseil individualisé en établissement
- **Un outil privilégié pour le recueil de besoins** : l'entretien annuel de formation / formation des référents d'équipe
- **Une nouvelle prestation de conseil pour les établissements de moins de 250 ETP** : diagnostic Ressources Humaines et GPEC

Un Observatoire de Branche très actif :

- ✓ **Enquête-Emploi 2012** : données relatives à l'emploi, la formation, la pyramide des âges, les recrutements, les difficultés...
- ✓ **L'enquête associative**
- ✓ **Des études thématiques sur les métiers, les professionnels...**



Un conseil orienté vers l'élaboration de plans de formation pluri-annuels...

- *« L'appui aux démarches de développement des compétences à moyen et long terme »...*

- **Une enveloppe spécifique des fonds mutualisés (Enveloppe B) ; montants financiers souvent élevés pris en charge intégralement par Unifaf :**
 - ✓ Formations professionnalisantes tournées vers une meilleure connaissance des publics et un accompagnement adapté aux caractéristiques des publics accueillis

 - ✓ Démarche pluri-annuelle prenant appui parfois sur des fonctions de « référents », favorisant l'acquisition de compétences inscrite dans la durée



Une proposition d'actions collectives annuelles reposant sur le recueil de besoins effectué auprès des établissements :

Les « APR – APN »

- ❖ **Thèmes variés proposés chaque année avec une prise en charge des frais pédagogiques intégrale par UNIFAF :**
 - La violence, la relation avec les familles, les pathologies mentales et psychiques, la communication avec les publics difficiles, le management intermédiaire face aux changements, la douleur, la bientraitance...
 - Des groupes déclinés, le plus souvent, dans chaque département pour favoriser l'accès à la formation



Deux exemples d'APN (Actions Prioritaires Nationales)

« Les adolescents en difficulté » - CREAH

➤ Objectifs pédagogiques :

A partir d'un diagnostic des besoins et des attentes des adhérents sur le territoire concerné et d'un engagement des directions des établissements associés à soutenir l'action de formation sur toute sa durée, il s'agira de permettre aux participants de :

- Développer leur connaissance des publics accueillis, des activités, des missions, des projets portés par les différents types de structures présentes.
- Identifier les complémentarités possibles dans les réponses proposées / à proposer aux usagers et à leurs familles.
- Acquérir les outils indispensables au travail en réseau, à une meilleure coordination de l'action menée sur le territoire, dans une logique d'interdisciplinarité et de continuité de l'accompagnement éducatif.
- Appréhender ensemble la gestion de crise / la gestion de la violence / la gestion du risque dans cet environnement.

➤ Durée :

Pour les directeurs des structures : une demi-journée de présentation de l'action et des outils associés + la participation au diagnostic des besoins.

Pour les encadrants : la participation au diagnostic des besoins + 3 jours de formation.

Pour les salariés des équipes médico-socio-éducatives : la participation au diagnostic des besoins + 8 jours de formation (4 x 2 jours) + 1 semaine de stage dans une autre structure.

Pour tous les participants : 1 journée finale de bilan, de mise en commun des orientations prises et des pistes de collaboration.

➤ Public visé :

Au sein de chaque structure intéressée, le directeur (ou son représentant), un chef de service (ou encadrant) et deux salariés issus de l'équipe médico-socio-éducative.



Deux exemples d'APN (Actions Prioritaires Nationales)

« L'autisme au regard des recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM et de l'HAS »

➤ Objectifs pédagogiques :

L'objectif est de diffuser un état des connaissances relatif à la définition et à la compréhension de l'autisme, de doter les stagiaires d'une meilleure connaissance des différentes méthodes d'évaluation et d'accompagnement des personnes autistes (atouts et limites de chacune), de favoriser la réflexion et les échanges de pratiques entre les participants pour permettre, le cas échéant, la conduite du changement au sein des établissements.

➤ Durée :

Module 1 : (commun aux deux publics) : **Réactualisation des connaissances** - 2 jours

Module 2 : (spécifique aux équipes de direction) : **Nouvelles pratiques et conduite du changement** - 2 jours

Module 3 : (spécifique aux équipes éducatives, médicales et paramédicales) : **Mise en œuvre des recommandations de la HAS** - 3 jours

4 jours pour le directeur ou son représentant

5 jours pour les salariés chargés de l'accompagnement

➤ Public visé :

Au sein de chaque structure intéressée, le directeur (ou son représentant) et deux salariés issus de l'équipe d'accompagnement.

Dates et préinscriptions aux APN sur notre site régional
www.unifaf.fr « Formations collectives »



Les actions de formations « sur-mesure » sur les territoires

- Un thème de formation commun à plusieurs Associations (ou à plusieurs établissements d'une même Association), de préférence sur un même territoire
- L'appui d'Unifaf sur le montage de l'ingénierie pédagogique ; définition des objectifs, publics, durée...
- Le financement par Unifaf de 100 % des frais pédagogiques
 - ❑ Plus d'une vingtaine de projets montés depuis le début de l'année 2013



La participation à des projets ...

Exemple : Le développement de compétences à travers les actions de RAE...

- La reconnaissance des compétences en IME dans le cadre de la RAE (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience) menée en ESAT
- Projet régional
- Accompagné et financé (pour les coûts pédagogiques et le passage devant le jury) par Unifaf depuis le démarrage.



Le renforcement de la fonction « Ressources Humaines » dans les établissements...

➤ Unifaf propose une prestation « conseil en ressources humaines » aux établissements par le financement d'un cabinet conseil spécialisé pendant 3 à 7 jours.

Pré-diagnostic avec Unifaf

Mission menée par un consultant expert RH – GPEC (fiches de poste, méthodologie RH et entretien annuel, plan de formation, délégations...)

