

Contrat d'objectifs

**des métiers
du social**

2011-2015



TABLE DES MATIÈRES

PREAMBULE	5
TITRE I LES DISPOSITIONS GENERALES	6
<i>Article 1</i> L'objet et le champ d'application du contrat d'objectifs	6
<i>Article 2</i> Les spécificités du secteur des métiers du travail social	6
<i>Article 3</i> Le diagnostic et les enjeux à relever	9
TITRE II LES ORIENTATIONS PARTAGEES	12
<i>Article 4</i> L'animation d'un dispositif d'observation dynamique et partenarial des métiers et des qualifications	12
<i>Article 5</i> L'amélioration de la connaissance et de l'attractivité des métiers et de leur environnement professionnel	12
<i>Article 6</i> L'articulation et la diversification des différentes voies d'accès à la qualification	13
<i>Article 7</i> Le renforcement de la professionnalisation des salariés et le développement des compétences par la formation tout au long de la vie	14
<i>Article 8</i> L'expérimentation pour l'amélioration de l'offre de formation régionale	15
<i>Article 9</i> L'amélioration de l'accueil des stagiaires et le développement du tutorat	16
TITRE III LA VIE DU CONTRAT D'OBJECTIFS	17
<i>Article 10</i> Le pilotage du contrat	17
<i>Article 11</i> Le suivi et l'évaluation du contrat	17
<i>Article 12</i> Les modalités de mise en œuvre	17
<i>Article 13</i> La durée et la validité du contrat	17
TITRE IV LES FICHES-ACTIONS	19
<i>Fiche action n°1</i> Observer des emplois, des qualifications et des formations	19
<i>Fiche action n°2</i> Elaborer un Tableau de Bord annuel Emploi et Formation des métiers du travail social	20
<i>Fiche action n°3</i> Développer un système de veille et d'analyse sur l'évolution des métiers du travail social	21
<i>Fiche action n°4</i> Élaborer un plan d'actions pour renforcer la connaissance des prescripteurs et des professionnels de l'orientation sur les métiers du travail social	22
<i>Fiche action n°5</i> Favoriser la mise en œuvre de l'apprentissage	23
<i>Fiche action n°6</i> Encourager le développement de la VAE pour les certifications de l'intervention sociale et de l'aide à domicile	24
<i>Fiche action n°7</i> Construire une offre de formation préparant aux concours et aux épreuves de sélection à l'entrée en formation	25
<i>Fiche action n°8</i> La formation continue des demandeurs d'emploi	26
<i>Fiche action n°9</i> Réaliser une étude d'appui à la mise en œuvre d'un plan de professionnalisation	27
<i>Fiche action n°10</i> Expérimenter une approche partenariale pour répondre aux besoins spécifiques sur des formations de niveaux V	28
<i>Fiche action n°11</i> Proposer un parcours de formation en alternance d'aides soignants pour les établissements socio et médico-sociaux régionaux	29
<i>Fiche action n°12</i> Développer une approche partenariale et territorialisée des sites qualifiants et du tutorat	30
<i>Fiche action n°13</i> Améliorer les conditions de vie des stagiaires	31

- VU la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les Communes, les Départements, les Régions et l'Etat,
- VU la loi n° 87-572 du 23 juillet 1987 relative à l'apprentissage, créant les contrats d'objectifs,
- VU la loi n° 89-486 du 10 juillet 1989 sur l'orientation et l'éducation,
- VU l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 dans ses articles 10.1 et 10.5 définissant le rôle des branches professionnelles,
- VU la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative à l'emploi, au travail et à la formation professionnelle,
- VU la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 relative à la modernisation sociale,
- VU la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité,
- VU la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social,
- VU la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales,
- VU le Plan Régional de Développement des Formations professionnelles en Bourgogne (PRDF) adopté le 17 décembre 2004,
- VU le contrat de Projets Etat-Région 2007-2013 signé le 22 février 2007,
- VU les Schémas régionaux des formations sanitaires et sociales adoptés le 2 avril 2007,
- VU l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail,
- VU l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur « le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels »,
- VU la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,
- VU la délibération du Conseil régional en séance plénière du 14 mars 2011,
- VU la délibération du Conseil général de la Saône-et-Loire en date du 17 juin 2011,
- VU la délibération du Conseil général de l'Yonne en date du 30 septembre 2011.
- VU le CPRDFP (Contrat de Plan Régional pour le Développement des Formations Professionnelles) adopté le 17 octobre 2011,
- VU la délibération du Conseil général de la Nièvre en date du 17 octobre 2011,
- VU la délibération du Conseil général de la Côte-d'Or en date du 21 octobre 2011,

PRÉAMBULE

Les contrats d'objectifs ont été créés par la loi du 23 juillet 1987 relative à l'apprentissage, afin de coordonner les interventions de l'État, de la Région et des branches professionnelles pour le développement des filières de formation professionnelle.

D'autres lois sont venues préciser et renforcer le rôle des contrats d'objectifs notamment la loi relative aux libertés et responsabilités locales du 13 août 2004 qui indique que la Région adopte le Plan Régional de Développement des Formations professionnelles (PRDF) en prenant en compte les orientations et les priorités définies par les contrats d'objectifs. Plus récemment, la loi pour l'orientation et la formation tout au long de la vie du 24 novembre 2009 a créé le Contrat de Plan Régional pour le Développement des Formations (CPRDF) afin de faire évoluer plus encore le cadre institutionnel de la coordination des politiques régionales en matière de formation.

Dans ce contexte, soucieux de contribuer au développement harmonieux des métiers du travail social, les signataires s'engagent à unir leurs efforts et leurs moyens dans le domaine de la formation professionnelle initiale et continue.

Ce contrat d'objectifs s'inscrit dans la continuité du Schéma des formations sociales ainsi que dans une démarche dynamique de développement de l'emploi en Bourgogne.

Il définit des grandes orientations pour lesquelles les partenaires s'engagent en fonction de leurs compétences respectives afin d'accompagner sur l'ensemble du territoire bourguignon le développement coordonné de la formation professionnelle dans le secteur.

TITRE 1

LES DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 : l'objet et le champ d'application du contrat d'objectifs

Le présent contrat d'objectifs a pour but de permettre un développement coordonné de la formation professionnelle initiale (voie directe, apprentissage) mais également continue (formation des actifs occupés, formation des demandeurs d'emploi et contrat de professionnalisation).

Il permet ainsi d'alimenter la réflexion inhérente à :

- L'actualisation du Schéma régional des formations sociales ;
- L'évolution de la carte des formations professionnelles initiales ;
- La concertation annuelle entre les financeurs de la formation des demandeurs d'emploi.

Enfin, il constitue un élément de cadrage régional pour la définition des initiatives en faveur du développement de l'emploi et des compétences.

Le champ du contrat d'objectifs recouvre **les métiers du travail social, du médico-social** et ceux de **l'aide à domicile** au travers de **quatre grands domaines d'intervention** que sont :

- **L'aide à la personne** qui regroupe les métiers suivants : aide à domicile, technicien de l'intervention sociale et familiale, assistant de service social, conseiller en économie sociale et familiale, médiateur familial ;
- **L'éducation spécialisée** : aide médico-psychologique, moniteur éducateur, éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé, éducateur jeunes enfants ;
- **L'accueil au domicile du professionnel** : assistant maternel, assistant familial ;
- **L'animation** qui n'est pas incluse dans le contrat d'objectifs des métiers du travail social mais dans celui du sport et de l'animation.

Le contrat d'objectifs prend également en compte les aides-soignants (profession paramédicale) qui constituent une population très nombreuse dans les établissements et services du secteur social et médico-social.

Article 2 : les spécificités du secteur des métiers du travail social

Un secteur difficile à délimiter

La difficulté à délimiter le secteur des métiers du travail social tient autant aux missions qui lui sont dévolues dans des secteurs et auprès de publics très diversifiés (handicap, personnes âgées, petite enfance, lutte contre les exclusions et la maltraitance, prévention et compensation de la perte d'autonomie, familles, l'enfance et la jeunesse, les personnes en difficulté sociale...) qu'à la large palette de compétences que ces métiers recouvrent :

- **des compétences spécifiques au travail social** : accompagner les personnes en difficulté, être à l'écoute des autres, créer des liens, reconstituer des réseaux de solidarité, mais aussi négocier, monter des projets, être acteur du développement social...
- **des compétences transversales** relevant d'autres domaines professionnels : administratif, technique, gestion, santé, animation, promouvoir le travail social...

A cette diversité d'activités et de publics correspond également une grande **diversité d'établissements et de services** :

- Structures d'accueil de la petite enfance ;
 - Établissements de l'aide sociale à l'enfance ;
 - Établissements ou services pour personnes âgées ;
 - Établissements ou services pour enfants ou adultes handicapés ;
 - Établissements ou services pour personnes en difficulté sociale ;
 - Foyers d'hébergement et services pour jeunes travailleurs ;
 - Centres sociaux, associations de développement local,
- qui ont des statuts très différents : fonction publique d'État, fonction publique hospitalière, fonction publique territoriale, privé à but non lucratif et organismes mutualistes, privé commercial...

Une compétence spécifique de la Région en matière de formation professionnelle

La loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales confie aux Régions des responsabilités majeures dans l'organisation et le financement des formations sanitaires et sociales. Le périmètre des formations sociales décentralisées aux Régions est délimité, et, est défini à l'article L.451-1 du Code de l'Action sociale et des Familles. Ainsi, 17 formations relèvent du champ d'intervention des Régions.

Plus particulièrement, en Bourgogne, sept établissements de formation ont à ce jour été autorisés par les services de l'Etat, accueillant près de 1 500 élèves et étudiants.

Dans ce cadre, les compétences de la Région sont les suivantes :

- La définition et la mise en œuvre de la politique de formation des travailleurs sociaux à travers les Schémas régionaux des formations sanitaires et sociales intégrés au Plan Régional de Développement des Formations professionnelles (PRDF) - (C-PRDF à compter de 2011) ;
- Le financement d'établissements dispensant ces formations sociales ;
- L'attribution d'aides financières (bourses) aux élèves et étudiants des formations sociales.

L'État, représenté en Région par la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS) reste compétent sur :

- L'autorisation d'ouverture des formations sociales (déclaration préalable des établissements de formation) ;
- Le contrôle du respect des programmes, la qualification des formateurs et des directeurs d'établissement et la qualité des enseignements délivrés.

Une diversité importante d'employeurs

Au plan national comme régional, cette diversité induit un grand nombre de représentations d'employeurs et donc un partenariat multiple pour couvrir l'ensemble du secteur du travail social et de l'aide à domicile qui ne se limite pas à une seule branche professionnelle.

Les principaux acteurs ont participé à la concertation engagée sous l'égide de la Région pour définir les orientations du contrat d'objectifs et les actions qui en découlent. Ce partenariat rassemble les branches professionnelles concernées mais aussi des institutions qui, dans la plupart des cas, ont pour caractéristique d'être à la fois administration et employeur.

1°) Les branches professionnelles

- **Le secteur associatif** regroupe les établissements sociaux et médico-sociaux et les services à domicile à but non lucratif qui sont de loin les plus nombreux dans le travail social. Il est constitué de plusieurs branches professionnelles qui ont chacune leur représentation employeur et leur OPCA :

La branche du social et du médico-social : les différents syndicats d'employeurs¹ sont regroupés au sein de l'UNIFED. L'OPCA de la branche est UNIFAF ;

La branche de l'aide à domicile : elle est aussi, composée de plusieurs syndicats d'employeurs. Elle s'est dotée au plan régional, d'une Commission Paritaire Régionale Emploi Formation (CPREF) qui les rassemble². L'OPCA de la branche est UNIFORMATION qui regroupe également la mutualité et les foyers de jeunes travailleurs (FJT) ;

La branche des acteurs du lien social et familial (ALISFA) qui regroupe des centres sociaux, les associations d'accueil de jeunes enfants et des associations de développement social local : le syndicat employeur est le SNAECSO et l'OPCA de la branche est Habitat Formation.

- **Le secteur du particulier employeur**, représenté notamment par la FEPEM, organisation professionnelle sous forme associative, à but non lucratif.
- **Le secteur à statut commercial** est lui aussi présent mais dans une moindre proportion avec **la branche de l'hospitalisation privée** dont le syndicat employeur est la Fédération de l'Hospitalisation Privée (FHP) et avec celle **des maisons de retraites privées** (Synerpa). Elles ont toutes deux pour OPCA, FORMAHP.
- Deux autres catégories d'employeurs de travailleurs sociaux sont aussi importantes :
 - Les organismes de protection sociale** (CAF, CNAM, CNAV, MSA...) sont également employeurs de travailleurs sociaux pour leurs interventions directes auprès des différents publics. Cependant, la gestion de leurs ressources humaines est plutôt nationale que régionale ;
 - La Mutualité Française**, et plus particulièrement sa délégation « Côte-d'Or et Yonne », occupe une place importante dans la gestion d'établissements mutualistes sociaux et médico-sociaux. L'OPCA de la mutualité française est UNIFORMATION.

2°) Les trois Administrations publiques :

- **La fonction publique d'État** est directement employeur de travailleurs sociaux mais c'est essentiellement au titre des attributions qu'elle conserve en matière de formation et, plus généralement, de sa mission par rapport aux établissements médico-sociaux qu'elle est concernée.
- **La fonction publique hospitalière (FPH)** est directement employeur de travailleurs sociaux (assistants de service social, aides médico-psychologique...) et, bien sûr, d'aides-soignants. De plus, en Bourgogne, et c'est là une particularité régionale, près des deux-tiers des établissements pour personnes âgées sont sous statut FPH. **L'ANFH**, association paritaire, est devenue l'OPCA de la fonction publique hospitalière en 2007.
- **Les collectivités territoriales sont les principaux employeurs publics** de travailleurs sociaux (assistants de service social, conseillères en économie sociale et familiale, éducateurs jeunes enfants...). Les métiers du travail social sont regroupés au sein d'une filière spécifique : la filière sanitaire et sociale. Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) qui dispose d'une délégation régionale, est en charge de la formation de ces personnels.

Au sein de la fonction publique territoriale, **les Conseils généraux** occupent une place spécifique puisqu'en plus d'être les employeurs directs de nombreux travailleurs sociaux c'est aux départements que les différentes lois de décentralisation ont confié la compétence de définition de la politique d'action sociale et la coordination des acteurs qui y concourt : secteur de l'aide sociale à l'enfance, aide aux personnes handicapées, aide aux personnes âgées, lutte contre les exclusions, RMI puis RSA, aide au logement... Ce sont donc les Conseils généraux qui conventionnent les établissements et services sociaux et médico-sociaux de l'intervention sociale et de l'aide à domicile ; établissements majoritairement associatifs et, dans une moindre mesure, privés commerciaux. Tous les Conseils généraux sont dotés d'un *Pôle de la solidarité ou de l'action sociale*³ qui est en charge de l'ensemble de ces activités.

Article 3 : le diagnostic et les enjeux à relever

Une vision partielle du marché du travail des métiers du travail social

En 2010, ce sont près de 33 500 personnes qui sont employées comme travailleurs sociaux ou aides à domicile en Bourgogne. Si l'on considère l'ensemble des salariés des établissements et services sociaux régionaux, le volume d'emplois généré est alors de plus de 50 000 personnes. Tous métiers confondus, les trois premiers secteurs d'emploi sont : l'aide à domicile (21 % des emplois), les personnes âgées (20 %) et la petite enfance (16 %). Le travail social et l'aide à domicile sont donc deux importants secteurs d'emplois au plan régional puisqu'ils représentent plus de 5 % de la population active régionale.

Le marché du travail du secteur social étant un marché partagé entre de nombreux sous-secteurs (personnes âgées, personnes handicapées, petite enfance, aide à l'enfance en difficulté, lutte contre les exclusions...) et de nombreux statuts (associatif, Fonction Publique Territoriale, Fonction Publique Hospitalière, privé commercial...), il est donc particulièrement difficile de le quantifier et de l'analyser. Si chaque acteur possède une assez bonne vision de son propre marché, il lui manque souvent une vision globale de celui-ci.

Par ailleurs, les entretiens individuels et les groupes de travail réalisés dans le cadre de la préparation du contrat d'objectifs témoignent du fait que plutôt que d'entrer dans une logique adéquationniste formation/emploi, les différents acteurs concernés sont à la recherche d'une meilleure répartition des personnels qualifiés sur l'ensemble des secteurs et sur l'ensemble des territoires régionaux. Pour ce faire, l'analyse tant quantitative (répartition des emplois) que qualitative (répartition des qualifications) est un préalable qui conduit à proposer dans le cadre du contrat d'objectifs des outils d'observation adéquats et pérennes.

Enfin, il faut souligner que les emplois sont très fortement déterminés par les certifications de la filière du travail social (confusion métier/formation) ce qui conditionne les modes d'organisation des interventions sociales et contribue à rigidifier le marché du travail. A contrario, « *les politiques publiques (enfance, autisme, Alzheimer, urgence sociale, médiation) créent des emplois dédiés et déterminent de nouvelles professionnalités* ». Ce paradoxe «... invite à réfléchir sur l'acquisition des compétences les plus attendues dans les nouvelles formes du travail social⁴ ».

Un dispositif de formation en dynamique

En ce qui concerne la formation, il faut rappeler que contrairement au secteur sanitaire seule la profession d'assistant(e) de service social est réglementée. Néanmoins, les formations de la filière dite du « travail social », (les formations comprises dans le transfert de compétences Etat-Région), continuent à exercer une forte attractivité tant sur ceux qui postulent pour les suivre que sur la stratégie de recrutement des différents employeurs.

D'autres formations jouent néanmoins un rôle important dans l'accès aux métiers du travail social et de l'aide à domicile celles de :

L'éducation nationale avec deux voies technologique et professionnelle : BAC sciences et technologies de la santé et du social, BTS économie sociale et familiale, BTS services et prestations des secteurs sanitaire et social, BAC pro (ASSP) Accompagnement Soins et Services à la Personne, CAP petite enfance, CAP assistant technique en milieux familial et collectif, mention complémentaire aide à domicile, baccalauréat professionnel services de proximité et vie locale, création d'un nouveau bac professionnel accompagnement, soins et services à la personne (option à « domicile » et option en « structure ») ;

L'enseignement agricole avec une voie professionnelle essentiellement : CAPA services en milieu rural, baccalauréat professionnel services aux personnes et aux territoires (appellation provisoire), en remplacement du baccalauréat professionnel services en milieu rural en 2 ans, avec le maintien d'un BEPA services aux personnes comme certification intermédiaire, BTSA services en espace rural.

Avec la réforme de la voie professionnelle, mise en place pour ce secteur à partir de la rentrée 2011, les baccalauréats professionnels sont proposés en cycle de 3 ans.

Par ailleurs, l'Université propose désormais des licences ou masters professionnels dont certains sont directement positionnés sur de champ du travail social ou du management des établissements ou services sociaux. Le paysage de la formation du secteur social est donc loin d'être statique et ce d'autant plus qu'à la diversité des offres vient s'ajouter celle des modalités de leur mise en œuvre. Alternance, passerelles, tronc communs de formation... visent à fluidifier une offre jusqu'alors ancrée sur la détermination des capacités d'accueil de chaque établissement habilité à la dispenser.

Cependant, si toutes les voies d'accès sont ouvertes, entre autres pour les quatorze diplômes du travail social, leur mise en œuvre demeure encore très inégale avec la faible pénétration de l'apprentissage ou l'inégale pénétration, selon les diplômes, de la Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE).

Parallèlement à cette nouvelle donne en matière d'accès aux certifications, vient s'ajouter le souci des partenaires du contrat d'objectifs de promouvoir une réflexion collective sur la formation continue.

Il s'agit, au-delà de la recherche de régulation du dispositif de formation, d'assurer la coordination, le pilotage partagé et de contractualiser comme en témoignent les orientations ci-après du présent contrat d'objectifs.

Répondre aux enjeux en terme de cohésion sociale, d'emploi et d'aménagement du territoire

La compétence transférée aux Régions, malgré les incertitudes juridiques et financières qui l'ont entourées, et qui pour certaines persistent, a permis d'insuffler dans le secteur sanitaire et social, une dynamique nouvelle en proposant une approche transversale des questions de formation, d'emploi, de solidarité et d'aménagement du territoire. Le contrat d'objectifs prolonge cette dynamique.

En effet, la politique régionale en matière de formations sociales se situe aux croisements d'enjeux majeurs pour le développement de la région de Bourgogne :

Un enjeu en termes de cohésion sociale et de solidarité : Ce secteur professionnel s'inscrit dans les missions de service public répondant à un enjeu de cohésion sociale. En visant notamment la qualification des professionnels de ce secteur, le contrat d'objectifs contribuera à l'organisation d'une offre de services sociaux de qualité.

Un enjeu en termes d'emploi et de qualification : l'importance économique et sociale de ce secteur est indéniable. En 2010, on peut évaluer à environ **33 500 les emplois spécifiques du travail social** en Bourgogne. En 2006, les travailleurs sociaux et aides à domicile représentaient 5 % de la population active régionale. De plus, bien que les tensions du marché du travail social soient moins importantes que celles du secteur sanitaire, une augmentation des besoins en personnel qualifié est à prévoir pour les années à venir, en raison notamment de l'évolution démographique de la population régionale.

Un enjeu en termes d'aménagement du territoire : dans le Contrat de Plan Régional pour le Développement des Formations Professionnelles, la Bourgogne s'est engagée dans une politique de territorialisation de son intervention en matière d'emploi et de formation. Le contrat d'objectifs participera également à la mise en œuvre de cette politique, en intégrant la dimension territoriale dans l'analyse des besoins en emploi formation et dans le pilotage régional de l'offre de formations sociales.

- Renforcer le partenariat entre les différents acteurs régionaux

Le souhait de travailler et d'agir ensemble pour répondre à ces enjeux a été clairement exprimé par l'ensemble des partenaires lors des différents groupes de travail. Plus généralement, les partenaires souhaitent que le contrat d'objectifs permette :

- D'assurer une meilleure visibilité sur l'évolution du secteur social et sur ses besoins en emplois et en formations ;
- De piloter l'offre de formations par les besoins et non par l'offre ;
- De rechercher des synergies et des complémentarités :

au niveau territorial en analysant les besoins et en veillant à une meilleure répartition de l'offre de formation sur l'ensemble du territoire régional ;

au niveau financier, dans une période de forte augmentation des besoins et de restriction des financements publics.

Rendre plus lisible le dispositif de formation régional pour mieux l'adapter aux besoins en emploi et en formation

L'offre de formation aux métiers du travail social est en effet très diverse et inégalement répartie sur le territoire régional :

La filière « professions sociales » : 1 500 élèves en formation par an répartis sur 14 formations dans 7 centres de formation ;

La filière « santé et social » de l'Éducation Nationale : 25 établissements du CAP ou Bac Pro et une quinzaine de Greta ;

La filière « services » de l'Agriculture : 1 000 élèves et adultes entrants chaque année du CAP au BTS dans 21 établissements répartis sur l'ensemble du territoire (lycées publics, lycées privés, Maisons Familiales et Rurales et CFPPA) ;

La filière « jeunesse et sports » : il s'agit essentiellement du BPJEPS animation sociale ;

La filière universitaire : l'Université tend à développer des licences pros ou des masters qui peuvent trouver des débouchés dans le secteur social, notamment dans les métiers de l'encadrement.

Les aides-soignants étant pris en compte par le contrat d'objectifs, il convient d'ajouter à cette liste les différentes écoles ou IFAS dispensant cette formation.

TITRE 2

LES ORIENTATIONS PARTAGÉES

Article 4 : l'animation d'un dispositif d'observation dynamique et partenarial des métiers et des qualifications

En l'état actuel des travaux d'observation préparatoire au contrat d'objectifs si la visibilité sur la situation de l'emploi du secteur social est assez bonne au niveau régional elle apparaît comme insuffisante au niveau des différents territoires (bassins d'emplois).

La visibilité sur l'offre de formations est moins grande, ce qui n'est pas spécifique à la Bourgogne, et rend sa régulation au plan régional difficile du fait, entre autres, de la multiplication des intervenants en formation, de la diversification des voies d'accès aux formations qualifiantes et des différentes passerelles ouvertes entre formations, notamment au niveau V.

L'évaluation des besoins en emploi et en personnel qualifié⁶ est au niveau régional complexe : multiplicité des publics, des types d'établissements... et fort impact des grandes politiques publiques.

Dès lors, les signataires conviennent de confier au C2R Bourgogne l'animation d'un dispositif d'observation dynamique et partenarial des emplois, des métiers et des qualifications du secteur.

Cette observation contribuera à l'analyse des besoins et à la formalisation des attentes de la Profession en termes d'emplois et de qualifications, permettant ainsi aux signataires du contrat d'améliorer leurs connaissances dans une logique de développement de l'emploi et d'adaptation de l'appareil de formation professionnelle.

Pour ce faire, les actions suivantes seront mises en œuvre :

Fiche action n°1 : Observer les emplois, les qualifications et les formations

Fiche action n°2 : Élaborer un Tableau de Bord annuel Emploi Formation (TBEF) des métiers du travail social

Fiche action n°3 : Développer un système de veille et d'analyse sur l'évolution des métiers du travail social

Article 5 : l'amélioration de la connaissance et de l'attractivité des métiers et de leur environnement professionnel

Si l'on excepte le métier d'assistant de service social qui connaît ces dernières années une baisse de candidatures à l'entrée en formation, les métiers du travail social demeurent des métiers attractifs pour les jeunes et les demandeurs d'emploi. Ceci explique qu'il y ait peu de tension du marché du travail pour ces professions, à l'exception de certains secteurs (personnes âgées essentiellement) et certains territoires qui s'avèrent moins attractifs que d'autres.

De plus, les représentations que les futurs postulants se font de ces emplois, sont, aux dires des professionnels, partielles et ne prennent pas toujours en compte :

La réalité de leurs conditions d'exercice ;

La diversité des publics bénéficiaires de l'intervention sociale : personnes âgées, personnes handicapées, petite enfance, enfants et adultes en difficultés sociales... ;

La multiplicité des parcours possibles au sein d'établissements dont les statuts sont eux aussi très différents.

Les trois principaux objectifs de cet axe d'orientation partagée visent à :

Sensibiliser les publics jeunes et/ou demandeurs d'emploi aux exigences véritables du métier tant pour les métiers du travail social que pour ceux de l'aide à domicile.

S'appuyer sur une véritable analyse des emplois et des qualifications pour mieux orienter les publics jeunes et demandeurs d'emploi.

Mobiliser les partenaires du contrat d'objectifs au travers d'un plan d'action commun destiné à renforcer la connaissance des prescripteurs et des professionnels de l'orientation sur les métiers du travail social (fiche action n°4).

Article 6 : l'articulation et la diversification des différentes voies d'accès à la qualification

L'offre de formations aux métiers du travail social se caractérise par sa diversité et sa faible lisibilité rendant difficile sa régulation et ce, du fait notamment :

De la multiplicité des diplômes et des passerelles pour le niveau V ;

Des stratégies individuelles des candidats à la formation : passage par un Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale - DEAVS accéder au Diplôme d'Etat d'aide soignant – DEAS ou MCAD (mention complémentaire d'aide à domicile)...

Du positionnement de « nouveaux acteurs » sur le champ de l'intervention sociale : ouverture de sections sanitaires et sociales dans les lycées, positionnement de l'appareil de formation de l'agriculture sur le secteur des services à la personne, de l'enseignement supérieur qui crée des licences professionnelles de « l'intervention sociale »...

Jusqu'à une date récente, l'accès à ces formations se faisait essentiellement par formation initiale. Pour pallier les importants besoins en qualifications rencontrés par de nombreux établissements et services, les branches professionnelles du médico-social et de l'aide à domicile ont, ces dernières années, accompli un effort important pour développer l'alternance, essentiellement grâce aux contrats de professionnalisation. Cependant, en Bourgogne, l'apprentissage demeure peu développé et porte sur les seules formations de moniteurs éducateurs, d'éducateurs spécialisés et de conseillers en économie sociale pour des effectifs peu nombreux. De plus, bien que toutes les certifications soient désormais accessibles par la VAE, les validations totales et partielles concernent essentiellement les niveaux V.

Le constat partagé par certains partenaires du contrat révèle également :

Un problème spécifique en matière de qualification des professionnels de l'encadrement : directeurs, encadrement intermédiaire et coordination d'équipe.

Des connaissances de base insuffisantes pour accéder aux formations qualifiantes, notamment pour passer les épreuves de sélection (aides-soignants mais pas seulement).

Les partenaires s'accordent pour poursuivre les efforts engagés pour renforcer la qualification des nouveaux entrants et des salariés du secteur social et médico-social, et ce plus spécifiquement pour :

Les niveaux V : AS, AMP et DEAVS qui représentent quantitativement le plus grand nombre d'emplois ;

Les niveaux IV et III ;

Les diplômes de l'encadrement : CAFERUIS, DEIS, CAFDES ;

Les demandeurs d'emploi.

Dans ce cadre, il convient donc de diversifier l'ensemble des voies d'accès à la qualification (formation sous statut scolaire, apprentissage, formation continue, VAE, ...) et à apporter un soutien particulier à la VAE et à l'apprentissage, dès lors que cette voie s'avérerait répondre aux besoins et attentes des professionnels ainsi qu'à leur engagement dans la durée.

Par ailleurs, afin d'améliorer l'insertion des demandeurs d'emploi et d'encourager l'évolution professionnelle des salariés les plus fragiles, les signataires s'engagent, notamment dans le cadre de partenariats avec les OPCA, à développer des actions préparant à la qualification professionnelle et des actions de remise à niveau des savoirs de base favorisant la réussite aux concours.

Pour ce faire, les actions suivantes seront mises en œuvre :

Fiche action n°5 : Favoriser la mise en œuvre de l'apprentissage

Fiche action n°6 : Encourager le développement de la VAE pour les certifications de l'intervention sociale et de l'aide à domicile

Fiche action n°7 : Construire une offre de formation préparant aux concours et aux épreuves de sélection à l'entrée en formation

Fiche action n°8 : Renforcer l'accès à la qualification des demandeurs d'emploi

Article 7 : le renforcement de la professionnalisation des salariés et le développement des compétences par la formation tout au long de la vie

Malgré un contexte de restriction budgétaire, **la qualification des salariés en poste** demeure une préoccupation importante des partenaires tant pour l'intervention sociale que pour l'aide à domicile. Un consensus existe parmi les professionnels pour dire que compte tenu de l'évolution de l'intervention sociale en tant que telle et de l'impact des politiques publiques (dépendance, petite enfance, logement, lutte contre les exclusions et la maltraitance ...), il convient de **développer et d'optimiser la formation continue** (formations thématiques non qualifiantes) des salariés en poste.

La formation continue doit également permettre d'aider à **l'appréhension de nouvelles situations de travail** liées à l'évolution des contextes réglementaires (plan petite enfance, plan autisme, plan dépendance, plan Alzheimer...) ou à l'évolution des publics (vieillesse, troubles du comportement, marginalité, violence). Elle doit aussi s'appuyer sur une réflexion accrue et un effort à développer en faveur d'une gestion des ressources humaines qui favorise les évolutions professionnelles, et d'une organisation qui permettrait une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale et renforcerait l'attractivité des métiers.

Les compétences recherchées évoluent et l'offre de formation continue couvre peu – ou imparfaitement – certaines thématiques : sécurité, autisme, maladie d'Alzheimer, management d'équipe, écrits professionnels, démarche qualité, démarche d'évaluation... Par ailleurs, certaines catégories de travailleurs sociaux ont des besoins spécifiques en matière de formation continue - peu ou mal couverts - par l'offre de formation actuelle : assistants familiaux, aides à domicile...

Compte tenu de sa dispersion sur un grand nombre de prescripteurs (plusieurs OPCA, CNFPT, Région, Pôle Emploi...), **l'offre de formation continue régionale et les prises en charge financières sont peu lisibles.**

Les trois principaux objectifs de cet axe d'orientation partagée sont de :

1°) Renforcer les qualifications du personnel en poste afin de réduire l'écart entre la qualification et le poste tenu, prévenir l'usure professionnelle, tendre vers des temps pleins, faciliter le développement des trajectoires professionnelles, voire permettre la mobilité. Dans ce contexte, une attention particulière devra être accordée à la qualification des professionnels de l'encadrement : direction, encadrement intermédiaire et coordination d'équipe.

2°) Promouvoir des formations à l'ingénierie sociale.

3°) Mettre en commun le repérage des actions thématiques à développer, et construire une ingénierie de formation.

Pour ce faire, les signataires s'engagent à conduire une étude d'appui à la définition d'un plan de professionnalisation visant à la qualification des nouveaux contrats et des salariés du secteur (Fiche action n°9)

Article 8 : l'expérimentation pour l'amélioration de l'offre de formation régionale

Pour répondre aux enjeux du secteur social et médico-social, en termes d'emploi et d'aménagement du territoire, notamment à travers le contrat d'objectifs, des expérimentations seront conduites afin d'améliorer l'offre de formation régionale en recherchant les bonnes méthodes, les bons outils et en vérifiant les conditions de leur transférabilité.

Ces expérimentations devront prendre en compte les difficultés de recrutement en personnel qualifié dans les territoires et les secteurs (personnes âgées, dépendance...) les plus fragilisés et les plus éloignés de l'offre de formation régionale actuelle.

Elles devront également prendre en compte les publics qui connaissent des difficultés d'insertion professionnelle, étudier les possibilités offertes par le secteur social, notamment par la diversification des activités sur les territoires ruraux.

En termes de méthode, la définition des formations retenues pour l'expérimentation doit s'appuyer sur le développement d'une approche multipartenariale, la définition de nouveaux parcours de formation et leur modularité (troncs communs).

Pour ce faire, les actions suivantes seront mises en œuvre :

Fiche action n°10 : Expérimenter une approche partenariale pour répondre aux besoins spécifiques sur des formations de niveaux V

Fiche action n°11 : Proposer un parcours de formation en alternance d'aides-soignants pour les établissements socio et médico-sociaux régionaux

Article 9 : L'amélioration de l'accueil des stagiaires et le développement du tutorat

L'importance spécifique des périodes de stages dans les cursus de formation au travail social amène à accorder au déroulement de ceux-ci une importance particulière, tant au niveau des stagiaires que des établissements qui les accueillent.

De la qualité des stages dépend aussi la qualité des formations dispensées et ce, tous niveaux confondus. Or, les professionnels du travail social eux-mêmes expriment des inquiétudes sur l'accueil des stagiaires dans les années à venir du fait notamment de la raréfaction des terrains de stage, de la faible disponibilité des personnels pour les encadrer et des conditions de vie sur les terrains de stage éloignés des centres urbains...

Par ailleurs, il est particulièrement important que les terrains de stages se diversifient tant en termes de catégories d'établissement et de service accueillant que de localisation géographique des stages car ces deux facteurs jouent aussi un rôle non négligeable dans la répartition des professionnels qualifiés sur le territoire régional. Or, la diversification et l'éloignement des terrains de stage posent souvent pour les stagiaires une question économique liée directement aux transports et à l'hébergement.

Les deux principaux objectifs de cet axe d'orientation partagée visent à :

Fiche action n°12 : Développer les sites qualifiants pour renforcer la qualité de l'accueil des stagiaires et engager une réflexion inter partenarial sur le tutorat.

Fiche action n°13 : Améliorer l'accueil des stagiaires dans des conditions qui soient économiquement viables pour eux et pour les établissements.

TITRE 3

LA VIE DU CONTRAT D'OBJECTIFS

Article 10 : le pilotage du contrat

Un comité de pilotage

Instance politique de concertation et de coordination, il est composé de l'ensemble des signataires et se réunira au moins une fois par an, pour gérer l'ensemble du présent contrat.

A ce titre, il sera plus particulièrement chargé :

- de valider la programmation** et la réalisation des actions prévues par leur maître d'ouvrage,
- d'assurer le suivi et l'évaluation** des actions mises en œuvre,
- d'envisager les modifications** de certaines actions du présent contrat ou d'en proposer de nouvelles pour s'adapter aux besoins et aux priorités des signataires.

Un comité technique

Il se réunira, autant que de besoin, tout au long de l'année, pour assurer la mise en œuvre opérationnelle des différentes actions. Il sera composé des partenaires engagés dans l'action concernée, l'un d'entre eux sera nommé responsable et à ce titre fera, le cas échéant, la synthèse des travaux à l'occasion d'un comité de pilotage.

Article 11 : le suivi et l'évaluation du contrat

En fin d'année civile, chaque action définie dans le titre IV du présent contrat d'objectifs fera l'objet d'un bilan au regard d'indicateurs définis par l'ensemble des signataires. Les indicateurs, d'ores et déjà précisés dans les fiches actions pourront être modifiés si nécessaire.

En fin de contrat, un bilan des conditions de sa mise en œuvre sera effectué sur la base de la consolidation des actions réalisées.

Article 12 : les modalités de mise en œuvre

Les actions décrites dans le titre IV du présent contrat feront l'objet de participations financières des différents signataires dans une logique de développement.

La mobilisation des crédits pour les différents projets formalisés donnera lieu à des conventions particulières annuelles ou pluriannuelles entre les différents partenaires concernés, dans le respect des dispositions qui régissent les mesures utilisées.

Article 13 : la durée et la validité du contrat

Le présent contrat d'objectifs est conclu pour une durée de 5 ans, renouvelable, à compter de sa signature. Il pourra être modifié par voie d'avenant dénoncé par l'une ou l'autre des parties sur exposé des motifs avec un préavis de trois mois.

Dijon, le : 24 octobre 2011

L'Etat

L'Agence Régionale de Santé
en Bourgogne Représentée
par la Directrice Générale
Madame
Monique CAVALIER

représenté par le Préfet
de la région de Bourgogne,
Monsieur
Pascal MAILHOS

représenté
par le Recteur,
Madame
Sylvie FAUCHEUX

représenté par le Directeur
Régional de l'Alimentation,
de l'Agriculture et de la Forêt
Monsieur
Jean-Roch SAILLET

Le Conseil régional de Bourgogne

représenté par son Président,

Monsieur François PATRIAT

Les Conseils généraux

représentés par leurs Présidents,

Conseil général de la
Côte-d'Or
Monsieur François SAUVADET

Conseil général de
l'Yonne
Monsieur André VILLIERS

Conseil général de la
Saône-et-Loire
Monsieur Rémi CHAINTRON

Conseil général de la
Nièvre,
Monsieur Patrice JOLY

Les représentants des branches professionnelles

La CPREF de l'aide à domicile pour la branche de l'aide à domicile

La Présidente (collège employeurs)
Madame Aline GAUTHEROT

La Vice-Présidente (collège salariés)
Madame Yvette LORiot

Le représentant de L'UNIFED pour la branche du secteur social et médico-social
Monsieur Alain CARON

Le Président de la FEPEM Bourgogne pour le secteur des particuliers employeurs
Monsieur Jean-Hubert DE KERSABIEC

La Présidente de la CPNEF des acteurs du lien social et familial,
Madame Joëlle GARELLO

Le Pôle Emploi représenté par sa Directrice Régionale,
Madame Michèle LAILLER-BEAULIEU

TITRE 4

LES FICHES-ACTION

AXE 1 – L'ANIMATION D'UN DISPOSITIF D'OBSERVATION DYNAMIQUE ET PARTENARIAL DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS

Fiche action n°1 ***Observer les emplois, les qualifications et les formations***

Objectifs

Améliorer les ajustements entre l'appareil de formation et les besoins en qualification des entreprises à partir d'un outil d'observation participant au développement de l'emploi et à l'adaptation de l'appareil de formation

Description de l'action

Elaboration d'un document d'observation des emplois, des qualifications et des formations.

Porteur du projet

C2R Bourgogne

Partenaires financiers

- Etat (Convention C2R Bourgogne)
- Région (Convention C2R Bourgogne)

Partenaires associés

- Organisations professionnelles
- Pôle Emploi
- Missions locales
- OPCA et observatoires des branches
- Les Conseils généraux

Dates prévisionnelles

2011-2015

Indicateurs

Publication d'un document d'observation

AXE 1 – L'ANIMATION D'UN DISPOSITIF D'OBSERVATION DYNAMIQUE ET PARTENARIAL DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS

Fiche action n°2 - Elaborer un Tableau de Bord annuel Emploi et Formation des métiers du travail social

Objectifs

L'objectif du Tableau de Bord Emploi Formation (TBEF) s'inscrit dans la suite des travaux d'observation déjà engagés au niveau régional par le C2R Bourgogne (fiche action n°1) ainsi que dans le cadre du PRIAC. Il doit permettre de mieux éclairer la décision publique en matière de soutien au développement de l'emploi et des orientations à donner à la formation du secteur. Il constituera notamment :

- Une aide à la régulation de l'offre de formation au niveau régional ;
- Une aide à la décision pour tous les partenaires du contrat d'objectifs ;
- Une aide à la GPEC pour l'ensemble des structures.

Description de l'action

- Elaborer une matrice de saisie des données pour ce TBEF pour les principaux métiers du travail social en s'appuyant sur l'ensemble des sources disponibles au plan régional ;
- Conventionner avec les principaux producteurs de données : Insee, DRJSCS, Rectorat, DRAAF... qui précisent les données demandées, la périodicité, les supports... ;
- Alimenter le TBEF par les principaux métiers du travail social ;
- Analyser et commenter ces données avec l'ensemble des partenaires ;
- Conduire, le cas échéant, des études emploi-formation sur des territoires.

Porteur du projet

- C2R Bourgogne

Partenaires financiers

- Etat (Convention C2R Bourgogne)
- Région (Convention C2R Bourgogne)

Partenaires associés

- Organisations professionnelles
- Pôle Emploi
- OPCA
- Missions locales
- En tant que de besoin, les organismes de formation pourront être sollicités pour réaliser des enquêtes d'insertion.
- Les Conseils généraux

Dates prévisionnelles

- 2011-2015

Indicateurs

- Réalisation du TBEF.
- Analyse des résultats avec les partenaires du contrat d'objectifs.

AXE 1 – L'ANIMATION D'UN DISPOSITIF D'OBSERVATION DYNAMIQUE ET PARTENARIAL DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS

Fiche action n° 3 - Développer un système de veille et d'analyse sur l'évolution des métiers du travail social

Objectifs

Le travail social est un secteur complexe recouvrant une large palette de métiers qui s'exercent dans des secteurs d'activité et auprès de publics très diversifiés. C'est aussi un secteur en constante mutation : impact des grandes politiques publiques, évolution du cadre réglementaire d'exercice des activités, référentiel de formations... Chaque partenaire du contrat d'objectifs possède sa propre vision de ces évolutions mais le marché du travail est un marché partagé et l'offre de formation s'adresse à tous. Ainsi, un système de veille et d'analyse partagé sur ces évolutions favorisera le partenariat du contrat d'objectifs et permettra, si besoin, d'adapter les actions du contrat ou d'en mettre en place de nouvelles.

Description de l'action

Un engagement des partenaires par convention pour :

- Développer une activité de veille et d'information réciproque sur les travaux statistiques et d'études entrepris par chacun ;
- Produire une note documentaire annuelle ;
- Organiser une rencontre emplois/métiers annuelle d'échange entre partenaires ;
- Si besoin, élaborer des cahiers des charges communs pour lancer des enquêtes spécifiques sur des problématiques peu ou mal couvertes par l'information existante.

Porteur du projet

- C2R Bourgogne

Partenaires financiers

- Etat (Convention C2R Bourgogne)
- Région (Convention C2R Bourgogne)

Partenaires associés

- Observatoire de branche
- Organisations professionnelles
- OPCA
- Les Conseils généraux

Dates prévisionnelles

- A définir

Indicateurs

- Accessibilité des informations et contenu des notes documentaires.
- Organisation d'une rencontre annuelle.
- Lancement du cahier des charges commun pour des études à façon.

AXE 2 – L'AMÉLIORATION DE LA CONNAISSANCE ET L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS ET DE LEUR ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

Fiche action n°4 - Élaborer un plan d'actions pour renforcer la connaissance des prescripteurs et des professionnels de l'orientation sur les métiers du travail social

Objectifs

Compte tenu de la complexité et des mutations rapides que connaît le secteur, les prescripteurs et les professionnels de l'orientation (CIO, Missions locales, Pôle Emploi . . .) ont souvent des difficultés à trouver la bonne information, au bon endroit. Par ailleurs, malgré les référentiels métiers existants, il leur est également difficile d'appréhender les situations de travail ainsi que les sous-secteurs et/ou territoires plus particulièrement offreurs d'emploi.

Description de l'action

- Constituer un réseau de contributeurs volontaires parmi les partenaires du contrat d'objectifs pour travailler sur la représentation des métiers du travail social ;
- Sur la base de ce travail construire **un plan d'actions partenarial** de communication régionale en direction, dans un premier temps, des prescripteurs et des professionnels de l'orientation.

Porteur du projet

- CPRE aide à domicile
- UNIFED
- FEPEM

Partenaires financiers

- A étudier pour la mise en œuvre du plan

Partenaires associés

- Etat
- Organisations professionnelles
- OPCA
- Pôle emploi
- Région
- Prescripteurs et professionnels de l'orientation
- Les Conseils généraux

Dates prévisionnelles

- 2011/2012 : Elaboration du plan
- 2012-2015 : Mise en œuvre

Indicateurs de suivi

- Production du plan d'actions ;
- Un bilan annuel des actions entreprises dans le domaine de la communication sur les métiers du travail social en direction des prescripteurs et orientateurs.

AXE 3 – L'ARTICULATION ET LA DIVERSIFICATION DES DIFFERENTES VOIES D'ACCES A LA QUALIFICATION

Fiche action n°5 - Favoriser la mise en œuvre de l'apprentissage

Objectifs

L'apprentissage est une voie de formation peu exploitée pour le secteur. Il convient d'envisager l'élargissement de la palette des diplômes qui peuvent être ouverts par l'apprentissage dans le respect des grands équilibres entre les différentes voies de formation.

Cette mesure vise également à :

- Permettre un accès aux formations qualifiantes du travail social aux jeunes les plus éloignés de l'emploi et de la qualification ;
- Favoriser l'égalité des chances ;
- Répondre aux difficultés de recrutement dans certains établissements, notamment en milieu rural.

Description de l'action

- Créer un CFA interbranches hors-les-murs : aide à domicile, médico-social non lucratif, privé lucratif et secteurs publics (hospitalier & CNFPT).
- La création de ce CFA permettra, à partir de l'existant, une section d'apprentissage à l'IRTESS intégrée dans le dispositif de « voie promotionnelle », de pérenniser et développer l'apprentissage en l'étendant à d'autres diplômes que ceux accessibles actuellement et en associant d'autres partenaires.
- Une fonction essentielle du responsable du CFA sera la promotion de l'alternance auprès des employeurs du secteur.
- Privilégier dans un premier temps les niveaux V, en y intégrant les aides-soignantes.
- Réfléchir à la contrainte spécifique de la possible concurrence entre dispositifs voie directe/alternance sur les terrains de stage....
- Compte tenu de la dispersion géographique des apprentis, réfléchir au développement de la FOAD.

Porteur du projet

- Les branches professionnelles concernées : aide à domicile, social et médico-social non lucratif, privé lucratif et secteurs publics.

Partenaires financiers

- Etat
- OPCA (fonds mutualisés)
- Branches professionnelles concernées
- Région

Partenaires associés

- ANFH
- CNFPT

Dates prévisionnelles

- Dès le démarrage du contrat d'objectifs

Indicateurs

- Constitution du CFA

AXE 3 – L'ARTICULATION ET LA DIVERSIFICATION DES DIFFERENTES VOIES D'ACCES A LA QUALIFICATION

Fiche action n°6 - Encourager le développement de la VAE pour les certifications de l'intervention sociale et de l'aide à domicile

Objectifs

L'ensemble des certifications aux métiers du travail social est ouvert à la VAE mais, à ce jour, les résultats tant en termes de demandes que de validations partielles ou totales ne semblent pas encore avoir atteint leur optimum. Or, au-delà de la certification en tant que telle, la VAE représente aussi pour les salariés ou les demandeurs d'emploi un enjeu de mobilité et de sécurisation des parcours professionnels.

Description de l'action

Élaborer une convention régionale relative au développement de la VAE dans le secteur de l'intervention sociale et de l'aide à domicile entre l'Etat, la Région et le Comité régional des certificateurs publics afin de définir des orientations en matière :

- De communication et de promotion de la VAE ;
- D'information et d'orientation ;
- D'accès des publics à la VAE ;
- D'accompagnement des publics tout au long de leur parcours ;
- De mobilisation et de formation des membres des jurys.

Porteur du projet

- Comité régional des certificateurs publics de la VAE

Partenaires associés

- Etat
- OPCA
- Organisations professionnelles
- Pôles ressources régionaux : pôle ressources VAE de l'IRTESS, le CRIFAD pour l'aide à domicile et d'autres opérateurs régionaux (AFPA, GRETA...).
- Pôle emploi
- Région
- Les Conseils généraux

Date Prévisionnelle

- Démarrage des travaux de mise en œuvre mars 2011.
- Signature de la convention en 2011.

Indicateurs

- Signature de la convention

AXE 3 – L'ARTICULATION ET LA DIVERSIFICATION DES DIFFERENTES VOIES D'ACCES A LA QUALIFICATION

Fiche action n°7 - Construire une offre de formation préparant aux concours et aux épreuves de sélection à l'entrée en formation

Objectifs

- Favoriser l'accès des publics éloignés de l'emploi ou des salariés du secteur aux formations qui permettent d'exercer un métier du secteur social.
- Augmenter les potentialités de réussite aux concours et épreuves de sélection des publics concernés.

Description de l'action :

- Définir, en lien avec les acteurs concernés, les pré-requis nécessaires pour entrer en formation qualifiante ou se présenter à un concours dans les meilleures conditions.
- Intégrer ces éléments dans les cahiers des charges des différents opérateurs qui dispensent des formations qui préparent à l'accès aux formations qualifiantes.
- Mettre en place des formations «préparant aux concours ou aux sélections» adaptées au public accueilli.

Porteur du projet

- Région

Partenaires financiers

- OPCA
- Pôle Emploi
- Région

Partenaires associés

- Organisations professionnelles
- Pôle Emploi
- Missions locales
- Organismes de formation

Date prévisionnelle

- 2011-2015

Indicateurs

- Nombre de bénéficiaires accueillis
- Taux d'entrée en formation qualifiante (par voie de sélection ou de concours).

AXE 3 – L'ARTICULATION ET LA DIVERSIFICATION DES DIFFÉRENTES VOIES D'ACCÈS A LA QUALIFICATION

Fiche action n°8 – Renforcer l'accès à la qualification des demandeurs d'emploi

Objectifs

- Structurer une offre de formation sur l'ensemble du territoire en lien avec les besoins du secteur, des demandeurs d'emploi et des territoires.
- Ainsi, l'élaboration de l'offre de formation fait l'objet d'une co-construction régulière entre la Région et les autres financeurs (dont Pôle Emploi).

Description de l'action

- Déterminer annuellement, en lien avec les partenaires, les besoins en matière de formation continue des demandeurs d'emploi ;
- Croiser ces informations avec les données issues des territoires ;
- Déterminer, en concertation avec les autres financeurs, les conditions de financement respectif ;
- Procéder aux achats dans le cadre de la commande publique.

Porteur du projet

- Région

Partenaires financiers

- OPCA
- Pôle Emploi
- Région

Partenaires associés

- Organisations professionnelles
- Missions locales

Dates prévisionnelles

- 2011-2015

Indicateurs

- Nombre d'actions achetées (Répartition territoriale)
- Nombre de bénéficiaires

AXE 4 – LE RENFORCEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION DES SALARIÉS ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES PAR LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Fiche action n°9 - Réaliser une étude d'appui à la mise en œuvre d'un plan de professionnalisation

Objectifs

La définition d'un véritable plan d'actions interbranches, visant spécifiquement au renforcement de la qualification et de la professionnalisation des nouveaux entrants et des salariés déjà en poste pour faire face aux évolutions nécessaires de la pratique de l'intervention sociale, nécessite une étude complémentaire aux travaux déjà réalisés en Bourgogne : Schéma des formations sociales, PRIAC, document d'observation du C2R Bourgogne et groupes techniques réunis dans le cadre de la préparation du contrat d'objectifs... Cette étude devra apporter un éclairage particulier sur :

- Les savoirs de base des demandeurs d'emploi ou des salariés de niveau V déjà en poste ;
- Les formations spécifiques à l'encadrement pour les actifs en exercice ;
- La prise en compte de la problématique des salariés en deuxième partie de carrière (mobilité...) et la prévention de l'usure professionnelle, logistique du travail et des temps de travail.

Description de l'action

- Elaborer le cahier des charges de l'étude ;
- Compléter, le cas échéant, l'étude par une enquête qualitative réalisée auprès d'un panel d'établissements et de services de l'ensemble des branches professionnelles et administrations (FPT, FPH...) concernées ;
- Définir un plan de professionnalisation des actifs du secteur.

Porteur du projet

- Organisations professionnelles

Partenaires financiers

- Etat
- FSE
- OPCA
- Région

Dates Prévisionnelles

- Dès le démarrage du contrat d'objectifs

Indicateurs

- Réalisation de l'étude
- Mise en place d'un plan de professionnalisation

AXE 5 – L'EXPERIMENTATION POUR L'AMELIORATION DE L'OFFRE DE FORMATION REGIONALE

Fiche action n°10 - Expérimenter une approche partenariale pour répondre aux besoins spécifiques sur des formations de niveaux V

Objectifs

L'action vise à expérimenter la mise en place de parcours de formation de niveau V sur des territoires éloignés de l'offre de formation régionale, dans des secteurs qui ont des difficultés à recruter (personnes âgées...) et pour des personnes qui connaissent des difficultés d'insertion professionnelle.

Description de l'action

Cette action, issue des recommandations du PRIAC, consiste à :

- Constituer un tronc commun AS/DEAVS/DEAMP et des modules spécifiques à chacune des formations ;
- Ouvrir une sélection et un concours spécifique.

Porteur du projet

- ARS

Partenaires associés

- DRJSCS

Partenaires financiers

- OPCA
- Pôle Emploi
- Région

Dates prévisionnelles

- Constitution tronc commun : 2011
- Ouverture concours : 2012

Indicateurs

- Mise en œuvre de l'action expérimentale
- Détermination des conditions de reproductibilité de l'expérimentation

AXE 5 – L'EXPERIMENTATION POUR L'AMELIORATION DE L'OFFRE DE FORMATION REGIONALE

Fiche action n°11 - Proposer un parcours de formation en alternance d'aides-soignants pour les établissements socio et médico-sociaux régionaux

Objectifs

Les établissements médico-sociaux et les services à domicile (dont les SSIAD), plus particulièrement ceux des territoires isolés, rencontrent plus de difficultés que les autres à recruter des aides-soignants. Par ailleurs, les besoins liés à la qualification des personnels déjà en poste (qualification des faisant fonction) sont importants, le nombre de places ouvertes au concours limité et le concours très sélectif.

La réflexion sur la formation par alternance des aides-soignants pour les établissements médico-sociaux a permis aux employeurs de professionnaliser des salariés qui seront davantage susceptibles de rester dans la structure, surtout pour les établissements situés dans des zones de tension.

Description de l'action

- Recruter, avec l'aide de Pôle Emploi, en contrats aidés spécifiques des demandeurs d'emploi ayant déjà un premier niveau d'étude leur permettant de ne passer que l'oral du concours d'aide-soignant ;
- Former les candidats à l'oral du concours afin de leur assurer les meilleures chances possibles de réussite ;
- Préparer la formation d'aide-soignant en contrat de professionnalisation.

Porteur du projet

- Croix Rouge ou UNIFED

Partenaires financiers

- Etat
- Pôle Emploi
- UNIFAF
- UNIFORMATION

Partenaires associés

- ARS
- Région

Dates prévisionnelles

- Novembre et décembre 2010 : rencontres des adhérents des 4 départements afin de présenter le projet et ses modalités de mise en œuvre.
- 24 janvier au 13 mai 2011 : formation préparatoire aux épreuves de sélection. Session dispensée par l'IRFSS de Bourgogne autour de 3 unités de formation (Thèmes sanitaires et sociaux : 98 heures ; préparation à l'entretien : 49 heures ; Travail sur le projet professionnel : 49 heures).
- Après validation des épreuves de sélection, rentrée en formation en alternance à l'IRFSS de Bourgogne le 1^{er} septembre 2011 pour une durée de 24 mois.

Indicateurs

- Nombre de personnes suivant l'intégralité du cursus
- Nombre de réussites à l'examen

AXE 6 – L'AMÉLIORATION DE L'ACCUEIL DES STAGIAIRES ET LE DÉVELOPPEMENT DU TUTORAT

Fiche action n°12 - Développer une approche partenariale et territorialisée des sites qualifiants et du tutorat

Objectifs

Le développement des sites qualifiants est inscrit dans la réforme des formations sociales. L'enjeu global de cette action est donc de pouvoir disposer d'un dispositif de formation pratique le plus pertinent possible et au plus près des stagiaires sur l'ensemble du territoire bourguignon.

Il se heurte néanmoins actuellement à des contraintes humaines (faible disponibilité des personnels en poste pour encadrer les stagiaires...) et financières (gratification des stages, formations des encadrants, reconnaissance des fonctions d'encadrement de stagiaires, compensation des temps passés en formation pour ceux-ci... dans des équipes où les effectifs sont en tension).

Les apprentissages qui se réalisent au cours des mises en situation professionnelle mobilisent des accompagnateurs : tuteurs, référents, maîtres d'apprentissage, référents de site qualifiant pour lesquels existent des formations.

Description de l'action

- Définir une démarche et la promouvoir auprès des employeurs pour les inciter à accueillir des stagiaires ;
- Aider les établissements qui accueillent les stagiaires à entrer dans la démarche « site qualifiant » :
 - Définition de pré requis pour les sites qualifiants ;
 - Communication sur ce que sont les sites qualifiants ;
 - Communication sur l'offre de formation pour les encadrants (tuteurs...);
 - Echanges de bonnes pratiques...
- Porter une réflexion sur la reconnaissance des statuts pour l'accompagnement pédagogique dans le cadre de sites qualifiants.

Porteur du projet

- DRJSCS

Partenaires associés

- Organisations professionnelles
- Les Conseils généraux

Dates prévisionnelles

- Première réunion avec les organisations professionnelles en mai 2011

Indicateurs

- Nombre de site qualifiants déclarés

AXE 6 – L'AMÉLIORATION DE L'ACCUEIL DES STAGIAIRES ET LE DÉVELOPPEMENT DU TUTORAT

Fiche action n°13 - Améliorer les conditions de vie des stagiaires

Objectifs

Trouver un stage, se loger et se déplacer est parfois difficile car les périodes de stage sont nombreuses dans toutes les formations au travail social. La pression mise sur les terrains de stage existants plaide également pour la recherche d'une diversification de ceux-ci, y compris dans des territoires isolés. Celle-ci repose sur un accès à un hébergement plus diversifié, pour les stagiaires.

L'objectif de cette action est réfléchir à l'ouverture de solutions alternatives d'hébergement et d'aides aux transports pour les apprenants.

Description de l'action

- Etudier les possibilités d'hébergement et de déplacement offertes par les territoires ainsi que leur prise en charge éventuelle dans le cadre de différents dispositifs régionaux existants. Ce soutien pourrait s'inscrire pour la partie gratification des stagiaires (niveau 3, + de 3 mois de stage), dans le cadre de la Loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances.
- Réfléchir à de nouvelles modalités d'accueil des stagiaires.

Porteur du projet

- Organisations professionnelles

Partenaires financiers

- A définir

Partenaires associés

- Etat
- Organisations professionnelles
- Région
- Les Conseils généraux

Dates prévisionnelles

- A préciser

Indicateurs

- A préciser

ANNEXE

PERIMETRE METIER

Code PCS	Libellé profession
434A	Cadres de l'intervention socio-éducative
434B	Assistants de service social
434C	Conseillers économie sociale familiale
434D	Educateurs spécialisés
434E	Moniteurs éducateurs
434F	Educateurs spécialisés moniteurs atelier
434G	Educateurs de jeunes enfants
435A	Directeurs centre socioculturel loisir
435B	Animateurs socioculturels et de loisirs
526A	Aides-soignants
526D	Aides médico-psychologiques
563A	Assistants maternelles, gardes enfants
563B	Aides à domicile, aides ménagères

PERIMETRE FORMATION

Nom de la certification	Sigle	Niveau	Signataire de la certification
CAPA Services en milieu rural	CAPA SMR	V	Ministère de l'Agriculture
SIL Accompagnement aux personnes âgées et/ou handicapées à domicile		V	Ministère de l'Agriculture
Bac Pro Services en milieu rural (dernière session 2013)	Bac Pro SMR	IV	Ministère de l'Agriculture
Bac Pro Services aux personnes et aux territoires (première session en 2014)	Bac Pro SAPAT	IV	Ministère de l'Agriculture
BTSA Services en espace rural	BTSA SER	III	Ministère de l'Agriculture
Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de vie sociale	DEAVS	V	Ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale
Diplôme d'Etat d'Aide médico-psychologique	DEAMP	V	Ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale
Diplôme d'Etat d'Assistant familial	DEAF	V	Ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale
Diplôme d'Etat de Technicien de l'intervention sociale et familiale	DETISF	IV	Ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale
Diplôme d'Etat d'Assistant de service social	DEASS	III	Ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale
Diplôme d'Etat d'Educateur de jeunes enfants	DEEJE	III	Ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale
Diplôme d'Etat de Médiateur familial	DEMF	II	Ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale
Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale	CAFERUIS	II	Ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale
Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement social ou de service d'intervention sociale	CAFDES	I	Ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale
Diplôme d'Etat d'Ingénierie sociale (anciennement Diplôme supérieur en travail social (DSTS))DEIS		I	Ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale
CAP Petite Enfance	CAP PE	V	Ministère de l'Education nationale
CAP Agent de prévention et de médiation	CAP APM	V	Ministère de l'Education nationale
CAP Assistant technique en milieux familial et collectif	CAP ATMFC	V	Ministère de l'Education nationale
BEP Accompagnements, soins et services à la personne (première session 2013)	BEP ASSP		Ministère de l'Education nationale
BEP Carrières sanitaires et sociales (dernière session 2012)	BEP CSS	V	Ministère de l'Education nationale
MC Aide à domicile	MC AD	V	Ministère de l'Education nationale
Bac Pro Accompagnement, soins et services à la personne, option A «à domicile» ou option B «en structure» (première session 2014)	Bac Pro ASSP	V	Ministère de l'Education nationale
Bac Pro Services de proximité et vie locale	Bac Pro SPVL	IV	Ministère de l'Education nationale

Bac Techno Sciences et techniques médico-sociales (dernière session 2008)	Bac SMS	IV	Ministère de l'Éducation nationale
Bac Sciences et technologies de la santé et du social (première session 2009)	Bac ST2S	IV	Ministère de l'Éducation nationale
Diplôme d'Etat de moniteur éducateur	DEME	IV	Ministère de l'Éducation nationale
BTS Economie sociale et familiale	BTS ESF	III	Ministère de l'Éducation nationale
BTS Services et prestations des secteurs sanitaire et social	BTS SP3S	III	Ministère de l'Éducation nationale
Diplôme de Conseiller en économie sociale et familiale	DCEFS	III	Ministère de l'Éducation nationale et Ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale
Diplôme d'Etat d'Éducateur technique spécialisé	DEETS	III	Ministère de l'Éducation nationale et Ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale
Diplôme d'Etat d'Éducateur spécialisé	DEES	III	Ministère de l'Éducation nationale et Ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale
DEUST Gestion et médiation sociale	DEUST GSF	III	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche
DU l'uB Action humanitaire		I et II*	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche
DU l'uB Administration, gestion et développement des associations		IV*	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche
DU l'uB Aptitude aux fonctions de cadres du travail social		II*	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche
DU l'uB Délégué aux prestations familiales		II*	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche
DU l'uB Education – santé : de l'éducation pour la santé à l'éducation thérapeutique du patient		II*	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche
DU l'uB Ethique et gérontologie		II*	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche
DU l'uB Gérontologie et coordination de réseaux		II*	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche
DU l'uB Management des équipes gérontologiques		III*	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche
DU l'uB Métiers de la médiation		III*	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche
DU l'uB Pédagogie active en gérontologie		III*	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche
DU l'uB Relations sociales conflictuelles en milieu éducatif		IV*	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche
DU l'uB Soins et accompagnement des personnes âgées démentes		IV*	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche
DU l'uB Technique d'animation		IV*	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche
Diplôme interprofessionnel de gérontologie l'uB	DIGUB	IV*	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche
Licence Pro d'Intervention sociale, spécialité agent de développement local		II	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche
Master AES mention développement social		I	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche
Master Management et évaluation des organisations de santé et d'éducation		I	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche
Master Vieillesse et société		I	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche
Diplôme d'Etat d'Aide-soignant	DEAS	V	Ministère du Travail, de l'emploi et de la santé
TP Assistant de vie aux familles	TPADVF	V	Ministère du Travail, de l'emploi et de la santé
Agent d'accompagnement des personnes auprès des personnes âgées et/ou dépendantes	AAPAPDD	V	Directeurs de l'association des foyers de province et du GRETA d'Entre Saône-et-Loire
Employé familial polyvalent		V	Directeur de l'institut FEPEM
Assistant de vie dépendance		V	Directeur de l'institut FEPEM
Assistant maternel / Garde d'enfants		V	Directeur de l'institut FEPEM
Surveillant de nuit qualifié		V	Branche de l'action sanitaire et sociale (BASS)
Maitresse de maison		V	Branche de l'action sanitaire et sociale (BASS)
Moniteur d'atelier		IV	Branche de l'action sanitaire et sociale (BASS)
Préqualification aide à la personne		VI	

FORMATIONS CONNEXES

Nom de la certification	Sigle	Niveau	Signataire(s) de la certification
Diplôme d'Etat relatif aux fonctions d'animation, remplacé par un DE Animation socioculturelle (niv III) et un DES Animation socioculturelle (niv II) au 1 ^{er} janvier 2009	DEFA	III	Ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale
BEATEP Personnes âgées, remplacé par le Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, Animation sociale au 1 ^{er} janvier 2009	BPJEPS	IV	Ministère des Sports
BEATEP Enfance, jeunesse et BEATEP Activité sociale et vie locale, remplacés par le Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, Loisirs tous publics au 1 ^{er} janvier 2009	BPJEPS	IV	Ministère des Sports





Bourgogne
Conseil régional

17, boulevard de la Trémouille
BP 23502 - 21035 Dijon cedex
www.cr-bourgogne.fr