

EDEC

ENGAGEMENT DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES



MÉTIERS DE L'AUTONOMIE



L'EDEC AUTONOMIE

UNE DÉMARCHE AMBITIEUSE
POUR L'EMPLOI ET LES COMPÉTENCES,
DANS UN SECTEUR À FORTS ENJEUX

L'EDEC Autonomie : une démarche ambitieuse pour l'emploi et les compétences, dans un secteur à forts enjeux sociétaux

Le secteur des métiers de l'autonomie, qui concerne plusieurs branches professionnelles, activités et métiers consacrés à l'accompagnement des personnes âgées et en situation de handicap, fait face à des enjeux particulièrement importants en termes d'emploi et de compétences. L'augmentation du nombre de personnes âgées, les évolutions dans la prise en compte du handicap, l'augmentation des besoins d'accompagnement, la progression de certaines situations pathologiques et sociales complexes... sont autant de facteurs qui bouleversent les approches et pratiques existantes, tant en termes quantitatifs (nombre de recrutements notamment) que qualitatifs (profils des professionnels, évolution des métiers et des compétences...).

En 2014, la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), en charge du Plan national pour les métiers de l'autonomie, a souhaité agir spécifiquement sur ces enjeux. Elle a sollicité la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) qui s'est engagée dans un engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), en lien avec la Direction générale des entreprises (DGE).

Créés et portés par l'État, **les EDEC sont des outils de partenariat et de cofinancement permettant la coconstruction d'une démarche avec les branches professionnelles.** Les EDEC ont pour objectifs d'inciter, de soutenir, de promouvoir ou encore d'accompagner des démarches et des actions en faveur de l'emploi et de la forma-

Chiffres clés de l'EDEC Autonomie

Le cadre : **3 ans**

19 signataires

21 actions

Près d'**1,89 M€ d'engagements de l'État**

Plus de **5 M€ d'engagements** au total, incluant les financements des branches et OPCA

tion, dans les secteurs les plus confrontés à des mutations. La conception et la mise en place des EDEC s'intègrent dans la politique d'appui aux mutations économiques du ministère du Travail.

Signé par le ministre du Travail et la ministre déléguée en charge des personnes âgées et de l'Autonomie, l'EDEC Autonomie portait une ambition forte de l'État : **mobiliser et faire travailler dans une démarche commune cinq branches professionnelles concernées par les métiers de l'autonomie**, ainsi que les quatre OPCA auxquels elles adhèrent.

Centré sur le soins et l'accompagnement des publics fragiles (personnes âgées et personnes handicapées), couvrant à la fois le champ des services à la personne (intervenant au domicile) et des établissements médico-sociaux, cet EDEC s'adresse à l'ensemble des employeurs et des salariés des structures privées œuvrant dans ce champ, ainsi que les particuliers employeurs et leurs salariés.

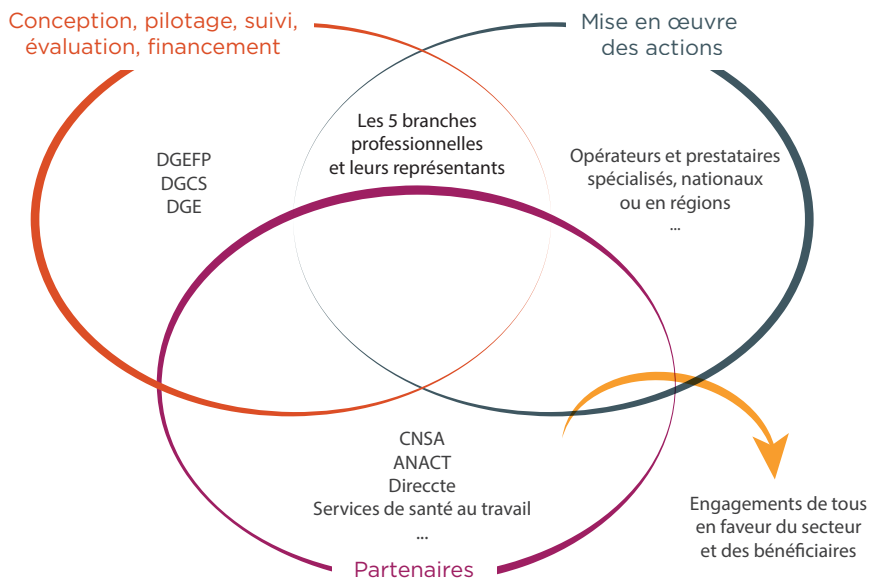


VOLETS, OBJECTIFS, ACTIONS

UNE CONSTRUCTION DE L'EDEC AU SERVICE
DE LA CONVERGENCE DES FORCES VIVES

L'EDEC Autonomie a mobilisé largement les acteurs de l'autonomie - à la fois de manière horizontale (nombreux acteurs au niveau national) et verticale (représentations et organisations régionales, territoriales et locales des acteurs nationaux, ainsi que partenaires uniquement régionaux). Certains de ces acteurs ont été impliqués dans plusieurs dimensions de l'EDEC, assurant à la fois le cofinance-

ment, le pilotage et la réalisation des actions. L'EDEC Autonomie s'est articulé en deux volets et cinq objectifs, regroupant ensuite les actions retenues par les partenaires sociaux des branches. Parmi ces actions, le panorama des ingénieries et expérimentations était large: création d'outils, conception de formations, réalisation d'études, démarches de diagnostic et/ou d'accompagnement...



VOLET 1 : SOUTIEN À LA FONCTION RH ET AU MANAGEMENT DES ENTREPRISES ET DES ASSOCIATIONS

Objectif 1 • Soutenir les employeurs dans leurs fonctions de management et dans leur gestion des RH

FLASH RH

DÉMARCHE GPEC

FORMATION E-LEARNING ET EMPLOYEURS

FORMES COLLECTIVES D'ACCOMPAGNEMENT

PRESTATIONS DE DIAGNOSTIC ET D'ACCOMPAGNEMENT POUR DES STRUCTURES ET RÉORGANISATION

ANTICIPATION DE LA MISE EN ŒUVRE DES RH

Objectif 2 • Soutenir les fonctions intermédiaires

ÉTUDES PRÉALABLES À DES ACTIONS COLLECTIVES DE FORMATION SUR LES FONCTIONS DE COORDINATION

MONTÉE EN COMPÉTENCES DES MANAGERS INTERMÉDIAIRES

Objectifs 3 • Améliorer l'image de ces métiers et leur attractivité/mixité

COMMUNICATION ATTRACTIVITÉ/MIXITÉ

PROMOTION DE LA FORMATION CONDUCTEUR ACCOMPAGNATEUR DE PERSONNES EN MOBILITÉ RÉDUITE

FACILITER L'INTÉGRATION DE JEUNES DE MOINS DE 30 ANS

VOLET 2 : SOUTIEN À LA PROFESSIONNALISATION, À LA QUALIFICATION ET PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Objectif 4 • Soutenir la professionnalisation, la qualification des salariés par l'accès à la formation continue et à la VAE

RENFORCEMENT DU DISPOSITIF DE SOUTIEN DE LA BRANCHE À LA VAE (DSB)

MONTÉE EN COMPÉTENCES INTERVENTIONS AUPRÈS DE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

INNOVER DANS LES PRATIQUES DE FORMATION INTERNE

Objectif 5 • Promouvoir la santé et la qualité de vie au travail et prévenir les risques professionnels

FLASH PRÉVENTION

RÉALISATION D'OUTILS ET DE SUPPORTS AU PROFIT DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Innovation, vous avez dit innovation ?

Dans une volonté de renouveler les pratiques, d'expérimenter, de tester des idées ou des actions, les signataires de l'EDEC Autonomie ont tenu l'innovation comme un objectif transversal dans leurs réflexions. Le tableau ci-dessous reprend les actions menées dans le cadre de l'EDEC et donne un exemple par branche des pratiques ou des contenus innovants qui ont été travaillés.

Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile : formation management de proximité/ responsable de secteur

Confrontée au manque de diplôme correspondant aux besoins du métier de responsable de secteur, la branche a construit un référentiel de formation modulaire. 17 modules correspondant à 38 jours de formation ont été créés pour couvrir les trois grandes fonctions de ce métier (mise en œuvre des interventions, gestion des RH et travail sur le développement et les partenariats). Un outil de positionnement a été également créé. Selon les compétences

et les diplômes déjà acquis par les bénéficiaires, cet outil permet de déterminer le parcours de formation le mieux adapté aux besoins de la structure. Chaque réseau d'employeurs a coconstruit, et testé auprès de salariés des 4 réseaux, une partie de ces modules avec son organisme de formation *Résultats et perspectives : 17 modules créés, 35 salariés formés. La valorisation de ces expérimentations a pour objectif d'expérimenter la création d'une certification de responsable de secteur dans la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD).*

Branche des salariés du particulier employeur : mise en place de module de formation en e-Learning pour les particuliers employeurs

Souhaitant développer ou renforcer la prise de conscience et les connaissances des particuliers sur leur rôle en tant qu'employeur, la branche a mené une ingénierie ambitieuse de développement d'une formation-sensibilisation par le biais d'une



Chiffres clés de l'EDEC Autonomie

3 412 établissements ayant bénéficié d'un accompagnement

1 application employeurs créée

2 études menées en amont d'expérimentations

1 329 salariés ayant participé à une formation innovante

application numérique. Centrée autour des relations entre salariés et employeurs, la formation est intuitive, accessible à tous, et disponible sur tous les écrans connectés. *Résultats et perspectives : développement intégral de l'application et du contenu de la formation, application disponible dès maintenant sur Apple Store et Google Play Store.*

Branche de l'hospitalisation privée sanitaire et médico-social à statut commercial : Flash RH et Flash Prévention

Conçus sur la base d'une réflexion commune, Flash RH et Flash Prévention sont des outils de diagnostic rapide de la situation d'une maison de retraite privée au regard de sa prise en compte des RH et des risques professionnels et de la politique de prévention de l'établissement. Utilisables aisément en version autonome ou accompagnée, ils ouvrent ensuite la possibilité de proposer un accompagnement personnalisé à l'établissement.

Résultats et perspectives : 324 Flash RH et 124 Flash Prévention, qui ont conduit à l'accompagnement de 176 établissements, une démultiplication qui va se poursuivre en 2017-2018.

Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif : dispositif de soutien à la Branche pour la VAE

Dispositif innovant, le dispositif de soutien à la branche (DSB) propose un accompa-

gnement renforcé et individualisé aux salariés candidats à la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour 8 diplômes du secteur. Initié par le salarié, le DSB est mis en œuvre dans le cadre du Plan de formation. *Résultats et perspectives : 220 salariés accompagnés (148 diplômés d'état d'éducateur spécialisé : DEES, 9 diplômés d'État d'aide-soignant : DEAS, et 36 diplômés d'état de moniteur éducateur : DEME).*

Branche des entreprises de services à la personne : promotion de la formation conducteur/accompagnateur

Avec des besoins de plus en plus importants et qualifiés de compétences dans les métiers de transport de personnes, la branche des entreprises de services à la personne a promu un certificat de conducteur/accompagnateur. Le double objectif de cette action était de faire entrer des hommes dans le secteur de l'autonomie, mais aussi d'offrir la possibilité de compléments de ressources aux femmes. Les organismes de formation ont été identifiés pour obtenir un agrément.

La promotion de cette formation a également servi de tremplin à la mise œuvre d'un nouveau projet de formation/certification de niveau IV d'animateur/accompagnateur de personnes en situation de fragilité (en situation de handicap, et/ou âgées).

Résultats et perspectives : 19 organismes dispensent la formation de conducteur accompagnateur de niveau V et seront sollicités pour le prochain titre de niveau IV.



DES RÉUSSITES À DIFFÉRENTS NIVEAUX

VALIDANT LES AMBITIONS DE L'EDEC

Le saviez-vous ?

L'EDEC Autonomie avec l'EDEC Petite enfance est un des seuls à être un EDEC inter-branches et inter-OPCA.

Partenariat et pluralisme un défi relevé pour l'EDEC Autonomie

Trois ministères, cinq branches professionnelles, près d'une dizaine de fédérations et de syndicats d'employeurs, cinq fédérations ou organisations syndicales, quatre OPCA : en 2014, tout l'enjeu était de permettre à ces 20 « institutions » signataires de travailler ensemble comme partenaires puisque le fonctionnement de l'accord a reposé sur un pilotage partagé. Dans un secteur en pleine construction/restructuration, avec des logiques « concurrentielles » assez marquées, et dans les 3 ans que durent un EDEC, les ministères se sont fixés comme objectif d'initier des relations ou de nouveaux modes de relation entre les parties prenantes, sur la base de deux modalités principales très claires :

- toutes les actions cofinancées dans le cadre de l'EDEC et portées par une branche ou par un OPCA doivent communiquer leurs résultats aux autres signataires. Des instances de restitution, de suivi et de bilan ont ainsi été mises en place pendant les 3 ans de l'EDEC ;

- une action commune proposée par l'État a été menée conjointement par les quatre OPCA représentant les cinq branches impliqués dans l'EDEC.

Ces deux exigences ont eu des effets importants sur les acteurs et les actions : l'interconnaissance entre parties prenantes, la prise de conscience de l'existence d'enjeux et d'intérêts communs, la mise en relation et l'identification des autres acteurs comme de potentiels partenaires, la mise en commun et la coconstruction d'ingénierie, d'action ou de démarches... Les divergences de points de vue ou les frictions incontournables dans ce dialogue social renouvelé ont elles aussi été transformatrices. L'apprentissage chemin faisant et par essai-erreur a permis, 4 ans après, de créer une dynamique collective inédite, qui devra se prolonger dans la période post-EDEC, en inscrivant les changements relationnels partenariaux dans des cycles plus longs et plus pérennes.

Le point de vue des structures accompagnées

des actions qui répondent pertinemment à leurs besoins

Des décideurs stratégiques aux bénéficiaires finaux (dont les profils peuvent être différents : salariés, employeurs, bénéficiaires...), l'EDEC a produit des effets visibles ou a initié des dynamiques à poursuivre.

Si l'on s'intéresse aux actions mises en œuvre, l'EDEC a eu un indéniable effet structurant et accélérateur sur nombre d'entre elles. Confrontés à des ingénieries et des investissements lourds, les branches et les OPCA ont pu transformer certaines de leurs réflexions en cours en expérimentations ou en actions concrètes.

Un autre point particulièrement encourageant est à souligner : l'EDEC intégrait plusieurs actions dont les bénéficiaires étaient des employeurs (établissements ou particuliers), notamment sur les sujets RH. Piliers de la chaîne de l'emploi et des

compétences, il était primordial que les actions menées correspondent à leurs besoins. Dans le cadre des bilans des actions, ainsi que de l'évaluation de l'EDEC menée par un cabinet indépendant, les témoignages des employeurs rencontrés sont généralement très positifs. Les actions correspondent – voire anticipent – leurs difficultés et leurs besoins, les contenus et méthodologies proposés leur sont adaptés et utiles, les accompagnements ou outils dédiés leur permettent de faire évoluer leurs pratiques. Si certains freins comme le manque de temps ont pu parfois limiter leur mobilisation, les bénéficiaires indiquent pour la plupart qu'ils souhaiteraient une suite à leur accompagnement ou qu'ils apprécieraient de pouvoir approfondir certains thèmes.





Pour en savoir plus

Sur les EDEC :

travail-emploi/EDEC

Sur l'EDEC Autonomie :

pour information sur l'évaluation de l'EDEC ou pour toute question complémentaire
mdec.dgefp@emploi.gouv.fr