

QUALIFIER LES SALARIES DES MAISONS DE RETRAITE dans le 41

PUBLIC

Employeurs et Salariés des maisons de retraite du 41

CERTIFICATIONS

Certifications tout valideur confondu.

RESUME DE L'ACTION

La DDTEFP du 41 , la DDASS et le Conseil général du 41 ont souhaité conduire une action d'accompagnement des dirigeants des EHPAD et Hôpital du Loir et Cher dans le développement de la qualification de leurs personnels.

AVEC QUI ?

DDTEFP 41- CONSEIL GENERAL-
DDASS-CONSEIL REGIONAL DRASS-
GIP ALFA CENTRE -EMPLOYEURS -
PRC-AGEFOS PME-UNIFAF-MCVA

DURÉE DE L'ACTION

18 mois

FINANCEMENT

DDTEFP - CPER

LES RÉSULTATS

Accompagnement de 34 parcours de VAE sur 13 structures différentes

OUTILS

Convention DDTEFP/ MCVA

CONTEXTE

- Renouvellement des conventions tripartites DDASS /conseil général signées avec les maisons de retraite
- Le plan solidarité grand âge
- L'étude du PRIARC (les ASH assurant les activités d'AS et AMP, et des infirmiers assurant des activités de santé)

HISTORIQUE DU MONTAGE ET DE LA MISE EN OEUVRE

INITIATIVE ET DÉROULEMENT

Origine: Octobre 2007; suite à un séminaire « entreprise » conduit dans le 41 sous l'impulsion de la DRTEFP /DDTEFP 41, le constat a été fait d'une forte représentation, au cours de ces réunions de sensibilisation à l'intégration de la VAE dans la gestion des ressources humaines, des employeurs du secteur des maisons de retraite. La volonté de la DDTEFP fut donc de poursuivre ce travail et de mettre en place un accompagnement auprès de ces employeurs souhaitant mettre en œuvre la VAE collective dans leur structure. Une première rencontre avec la DDASS et le conseil général a permis d'identifier des objectifs communs sur l'élévation de la qualification par la VAE des salariés pour développer la qualité des services et des emplois des maisons de retraite.

Phase 1 : Démarrage de l'action auprès des directeurs d'établissements (60 structures contactées par courrier) 25 structures présentes à une première réunion d'information et de présentation du projet.

Phase 2 : Diagnostic des structures sur site : 13 structures engagées dans la démarche. Rencontre des directeurs ou responsable des ressources. État des lieux des emplois et des besoins en qualification au regard.

Phase 3 : Appui sur site du PRC pour présenter la VAE aux salariés

Phase 4 : Accompagnement des employeurs collectivement sous forme de 3 séminaires (les étapes de la VAE, les financements de la VAE, les attentes et exigences du jury)

Phase 5 : Appui pour aider à l'accompagnement du parcours VAE; Coordination des acteurs pour l'organisation des différentes étapes et interventions. Explication et transparence quant au processus de validation et aux modalités de décision des jurys. Demande de prise en charge financière de l'action (coût du temps de travail non travaillé des salariés et des tuteurs)

OU EN EST ON AUJOURDHUI ?

- Suivi et mise en place de parcours VAE pour une trentaine de salariés
- Repérage et cartographie de l'offre de service (formation modulaire, les 70 h obligatoire pour le diplôme d'Aide soignant, l'accompagnement sur le livret 2)

PERSPECTIVES

- Dernier séminaire avec les employeurs
- Suivre et accompagner les candidats jusqu'à une validation totale
- Construire une offre de formation territoriale en fonction des besoins des employeurs

GRUPE PROJET

Comité de pilotage : DDTEFP 41-DDASS-Conseil général-GIP ALFA CENTRE-MCVA (consultant)
Comité de coordination : DRASS-Conseil Régional-Représentant d'employeurs-OPCA-PRC-Valideurs

LES CONDITIONS DE RÉUSSITE

RESSOURCES PRÉEXISTANTES	COMPÉTENCES MOBILISÉES PAR LE SERVICE PUBLIC	COMPÉTENCES MOBILISÉES PAR LES PARTENAIRES	RISQUES IDENTIFIÉS ET OBSTACLES FRANCHIS
<p>Une expérimentation de sensibilisation à l'intégration de la VAE dans les ressources humaines conduites sur le département.</p> <p>Un appui conseil d'un cabinet consultant MCVA et du GIP ALFA CENTRE.</p> <p>L'implication des Points relais conseil en appui pour les diagnostics sur site dans les maisons de retraite.</p>	<p>DDTEFP Soutien à l'action et au financement coordination des acteurs concernés par la mise en œuvre d'un projet VAE collectif sur le territoire départemental.</p> <p>PRC Réaliser des états des lieux dans les entreprises sur les besoins en qualification. Repérer et aider à choisir des certifications au regard des expériences et intérêt des salariés mais aussi des enjeux et besoin de l'entreprise</p> <p>GIP ALFA CENTRE Impliquer des acteurs régionaux pour travailler sur des problèmes plus large que la VAE comme la formation</p>	<p>Maisons de retraite Mobilisation interne, engagement du directeur</p> <p>DRASS Implication sur des projets territoriaux et sur l'organisation de l'offre de service territoriale</p>	<p>Pilotage par 3 institutions : problème de départ de certaines personnes impliquées dans le projet.</p> <p>Risque d'un projet à échelle départementale trop long dans sa mise en œuvre</p>

A RETENIR POUR TRANSFÉRER

Le pilotage à trois têtes DDTEFP, DDASS et conseil général pour légitimer et motiver les actions de qualifications des équipes dans les maisons de retraite

Une implication des Points relais conseil dans le diagnostic sur site des besoins des employeurs

Tenir compte du rythme et des contraintes d'organisation de la structure employeur.

Une action collectivement conduite mais avec des avancées dans le projet différentes pour chaque employeur.

CONTACTS

Hélène LEVEQUE DDTEFP 41

Anne MASSIP GIP ALFA CENTRE