



Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif : une branche professionnelle innovante, créatrice d'emplois, favorisant la cohésion et la promotion sociale !

Educateurs spécialisés, infirmières, aides-soignants ou responsables d'établissement... chaque jour, **700 000 salariés** de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif viennent en aide aux personnes malades ou en difficulté.

Pour la première fois dans son histoire, la Branche professionnelle qui a pour mission de **définir les politiques de formation** et de qualification adaptées aux besoins des professionnels organise le **27 juin prochain, une journée d'information et d'échanges consacrée à l'ensemble du secteur.**

Cette rencontre sera aussi l'occasion de mieux connaître une Branche professionnelle **innovante, créatrice d'emploi, facteur de cohésion et de promotion sociale.**

Parce que les métiers évoluent et se transforment, la Branche s'adapte et fait preuve d'une attention et d'une grande réactivité pour **anticiper les besoins en qualification des personnels en poste et les accompagner dans le développement de leur avenir professionnel.**

En 2008, la Branche s'apprête à relever de nouveaux défis dans **une période de profonde mutation sociale et de réformes**, l'enjeu principal étant de réussir à poursuivre dans les années à venir une évolution déjà amorcée afin de rester bien en phase avec les réalités des structures adhérentes et d'assurer ses missions fondatrices d'accompagnement.

Les meilleurs ambassadeurs de la Branche, ce sont eux...

Quels sont les hommes et les femmes qui composent la Branche ?

- **Avant tout des professionnels profondément humains...**

Partout en France, des hommes et des femmes viennent en aide aux personnes en difficulté.

Maisons d'enfants, centres d'hébergement d'urgence, centres de lutte contre le cancer, maisons de retraites, établissements pour enfants et adultes handicapés... Ils sont aujourd'hui plus de **700 000 salariés** au travers de **17 000 établissements** à mettre leurs formations, leurs savoir-faire, leurs expériences au service de l'autre. Présents à chaque étape de la vie, ils accompagnent des millions de personnes au quotidien.

Par la diversité de leurs métiers et leur nombre croissant, ces professionnels contribuent à faire vivre et à dynamiser la **Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif**.

Celle-ci regroupe l'ensemble des associations, établissements et services dont l'activité principale concerne **le soin, l'accueil, l'aide et l'accompagnement de la personne à tous les âges de la vie** dans le secteur sanitaire, social et médico-social.

Rappelons enfin qu'une des spécificités de la Branche est d'être à but non lucratif : elle rassemble donc les professionnels des métiers solidaires et de nombreux bénévoles dans une **gestion désintéressée**.

Une multitude de métiers regroupés au sein de trois grandes filières professionnelles :

- **La filière « soins »** qui regroupe les emplois médicaux, soignants et paramédicaux (médecins généralistes, médecins spécialistes, infirmiers, aides-soignants, sages femmes, masseurs-kinésithérapeutes, psychologues, psychomotriciens, orthophonistes, manipulateurs en électro-radiologie, etc.) ➔ 35 % des emplois dans la Branche
- **La filière « éducative »** qui regroupe les emplois du travail protégé, de l'éducatif, du social, de l'insertion, de l'enseignement et de la formation (moniteurs d'atelier, éducateurs spécialisés, moniteurs-éducateurs, aides médico-psychologiques, chargés d'insertion, formateurs, etc.) ➔ 34 % des emplois dans la Branche
- **La filière « administrative, logistique et technique »** qui regroupe les emplois issus des services généraux, des services administratifs et des Directions de structures (ouvriers et agents de logistique / de maintenance, secrétaires et assistantes, techniciens administratifs et comptables, cadres de direction, Directeurs généraux d'association, etc.) ➔ 30 % des emplois dans la Branche

➤ **Les métiers de la Branche en quelques chiffres :**

- 46 500 aides-soignants
- 43 600 infirmiers
- 43 300 éducateurs spécialisés
- 41 200 ouvriers et agents des services logistiques
- 31 700 aides médico-psychologiques
- 29 600 agents de service hôteliers intégrés aux équipes de soins

➤ **Des valeurs humaines et des qualités professionnelles mises au service des autres**

L'ensemble des métiers qui compose la Branche touche à l'humain... Un univers passionnant et admirable, souvent méconnu du grand public qui nécessite pourtant de nombreuses qualités personnelles (disponibilité, écoute, patience, équilibre...) et professionnelles (organisation, savoir-faire, connaissances techniques, expériences...).

Qualité, sens de l'accueil et du service, solidarité et respect de la personne sont les valeurs fondamentales que la Branche souhaite partager avec tous.

Les professionnels de la solidarité sont présents **à tous les moments de la vie** : de la petite enfance à l'accompagnement du grand âge, en passant par la prise en charge des malades ou des personnes en rupture.

Les acteurs de la Branche sont avant tout des femmes et des hommes de terrain toujours au plus près des personnes fragilisées, que ce soit sur leurs lieux de vie, dans les centres d'accueil ou aux urgences. Leurs objectifs ? Répondre de façon directe et très concrète aux besoins de ces populations et conjuguer ainsi attentes individuelles et préoccupations sociétales.

Leurs témoignages sont essentiels pour mieux comprendre leur préoccupation au quotidien. Comment vivent-ils leur métier ? Qu'est-ce que la Branche peut leur apporter ? Qu'attendent-ils d'elle pour les années à venir ?

➤ **Témoignages de professionnels**

Jacky Gavard, Directeur Général de l'association AMSEAA gestionnaire d'un Centre Educatif Renforcé en Lorraine



*« **Des jeunes en rupture** nous sont confiés par décision de justice. Les textes de loi prévoient des stages qui vont permettre de remettre ces jeunes dans un rythme de vie normal. Pour remplir notre mission, nous avons besoin de vrais professionnels. Nous voulons faire de nos éducateurs de centres éducatifs renforcés des éducateurs spécialisés à part entière. Dans ce but, nous avons construit avec la Branche des actions de formations diplômantes soit par le biais de formations classiques de « moniteur-éducateur ou d'éducateur technique spécialisé » soit par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE)... Aujourd'hui, nous venons de signer avec la Branche,*

une convention complémentaire à la convention initiale pour nous permettre de poursuivre cette expérience mise en place il y a deux ans et qui a déjà porté ses fruits ».

Gilbert Gasparutto, Chargé de mission à la DRH de l'Institut Curie (Paris)



*« Nous faisons face actuellement à une **raréfaction des professionnels de santé**. En France, on n'en forme pas assez. Aujourd'hui, cela nous crée des problèmes de recrutement. La Branche nous a aidés lorsque nous avons décidé d'opter pour la solution de l'apprentissage de manipulateurs et d'infirmiers. Cela n'avait jamais été pratiqué jusque là.*

La Branche a alors assuré toute la partie information, logistique, liens avec les partenaires et les CFA¹. »

Florence Delahaye, Directrice du développement, de la qualité et de la recherche au sein de l'association « Les Nids » (Haute-Normandie)



*« Ce qu'on entend par **protection de l'enfance**, c'est tout un dispositif pour protéger les enfants en danger dans leur famille naturelle mais aussi pour prévenir les difficultés en amont en soutenant les familles dans l'éducation de leurs enfants.*

La Branche nous apporte un soutien en matière de formation. Un exemple : dans notre association, nous avons actuellement des apprentis qui préparent des formations de moniteur-éducateur ou d'éducateur spécialisé et ces voies de qualification sont véritablement construites grâce aux travaux de la Branche. L'an dernier a été une année particulièrement riche en changements législatifs pour notre secteur avec la loi sur la réforme de la protection de l'enfance qui va entraîner beaucoup d'évolutions dans nos pratiques. Nous comptons sur la Branche pour nous aider à atteindre nos objectifs en termes de formation ».

Jean-François Lobreau, Directeur du Foyer Sainte Marie, Etablissement d'Hébergement pour personnes âgées dépendantes (Bourgogne).



*« En France, on estime à **850 000 le nombre de personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer**. Ce chiffre devrait augmenter dans les années à venir car on annonce 225 000 nouveaux cas par année. Les problèmes auxquels nous sommes confrontés, c'est bien sûr la maladie par elle-même et sa prise en charge par des personnes formées à cela... d'où l'importance de la Branche et des aides déjà importantes qu'elle apporte pour la formation des personnels.*

La Branche finance la formation pour les diplômés d'aides-soignants ou d'aides médico-psychologiques. Elle finance également les actions de validation des acquis de l'expérience.

¹ CFA : centre de formation d'apprentis

D'ailleurs au sein de notre établissement, nous avons actuellement 4 personnes qui suivent cette formation. L'une d'entre elles a déjà validé son diplôme. Mais je crois que dans les années à venir, il faudra encore augmenter les moyens pour la formation et la prise en charge des malades ».

Georgette Perrot, travailleur social à l'association Emmaüs (Paris)



*« Lorsque je suis arrivée en France, j'ai décidé de changer de métier. **Il m'a été offert de suivre une formation de permanente de nuit.** La plupart de mes collègues travaillaient sans formation préalable. Je pense que l'association a jugé important de nous former afin d'apporter une meilleure aide aux personnes en difficultés. Ensuite, j'ai voulu en faire davantage pour être plus utile aux personnes que j'accueille. J'ai donc suivi un DUT Carrières Sociales. Aujourd'hui, je suis travailleur social toujours au sein de l'association Emmaüs. Je dirige un accueil de jour destiné exclusivement aux femmes ».*

Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée

à but non lucratif : une Branche méconnue

dont le rôle est pourtant central

I. Les acteurs de la Branche et son organisation

Depuis 1993, année de création de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), une construction progressive, voulue par les partenaires sociaux (Unifed et organisations syndicales des salariés) confère à la Branche tous les outils nécessaires à la négociation, à la concertation, à l'élaboration de politiques de formation modernes, réalistes, et anticipatrices des besoins.

- **La CPB**

La Commission Paritaire de Branche, créée par accord de travail en 1996, est le lieu de négociation des accords dans la Branche (formation, emploi, conditions de travail, égalité hommes / femmes, etc). Elle donne un statut aux accords de travail : « soit un accord cadre de caractère général, susceptible d'extension, soit un accord d'harmonisation entraînant sa transcription et son application dans les textes conventionnels ratifiés par les constituants de l'Unifed. »

- **La CPNE**

La Commissions Paritaire Nationale de l'Emploi, créée par accord de travail en 1993, est chargée de l'analyse prévisionnelle de l'emploi dans la Branche. Elle suit l'évolution des activités et des métiers du secteur. Par cet accord de travail, les partenaires sociaux ont montré leur volonté de ne pas laisser à d'autres un domaine de concertation et de négociation qu'ils estiment être de leur responsabilité. Le préambule de cet accord souligne leur attachement à « la négociation des évolutions nécessaires des emplois dans la branche professionnelle, tant sur le plan qualitatif que quantitatif ».

- **L'Observatoire : ou comment préparer l'avenir...**

Créé en 2005, **l'Observatoire** prospectif des métiers et des qualifications de la Branche est chargée par la CPNE, de manière paritaire, de produire des informations et des analyses permettant d'anticiper et d'accompagner les politiques d'emploi et de formation de la Branche.

Il apporte aux partenaires sociaux les éléments prospectifs essentiels pour prendre les décisions de financement qui viendront compléter de façon pertinente les choix de formation des employeurs et salariés de la Branche.

L'Observatoire est un outil précieux pour anticiper la transformation des métiers, assurer une veille démographique des personnels et préparer le renouvellement des qualifications et des compétences.

- **Le fond d'assurance formation Unifaf**

Créé le 1^{er} janvier 2005, **Unifaf**, le Fonds d'assurance formation de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, se substitue à Promofaf et devient l'OPCA de la Branche, en renforçant le rôle des acteurs clés.

En trois ans, l'activité d'Unifaf a augmenté de près de 50 %, preuve des enjeux croissants de la formation dans la Branche.

Ses missions? **Développer la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés de la Branche et soutenir les structures gestionnaires, les établissements et les services dans leurs mutations.**

Evaluer les besoins, démultiplier les actions, informer, conseiller et renforcer les partenariats, tels sont les fers de lance d'Unifaf...

- **Evaluer** la mise en œuvre des accords de Branche et de l'ensemble des dispositifs portés par la Branche à titre expérimental (dispositifs de soutien de branche à la validation des acquis de l'expérience, tutorat, formation des surveillants de nuit qualifiés et des maîtresses de maison, etc.).
- **Démultiplier les actions** par le soutien à la mise en œuvre, des périodes de professionnalisation, de l'apprentissage, du DIF (Droit Individuel de formation) et par la mise en place de nouvelles représentations dans les départements d'Outre mer (exemples : en Guadeloupe, Guyane et Martinique en 2007).
- **Informer et conseiller** les employeurs et leurs salariés sur les différents dispositifs de formation professionnelle. Les aider à monter des projets de formation qui soient en adéquation avec les projets de leurs établissements.
- **Renforcer les partenariats techniques et financiers** (au niveau national avec la DGAS, la DHOS, la DPJJ...mais aussi au niveau régional avec les autorités déconcentrées de l'Etat en région, les Conseils régionaux) et alimenter les orientations de Branche en contribuant à la préparation des nouveaux accords nationaux 2008-2011.

- **Des adhérents aux domaines d'intervention diversifiés**

Les établissements du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif sont présents dans les catégories d'activités suivantes :

- Le sanitaire et pour certains, la participation au service public hospitalier (court, moyen et long séjour)
- La lutte contre le cancer
- L'accueil et accompagnement d'enfants, d'adolescents et d'adultes handicapés, y compris du côté du travail protégé (CAT / ESAT)
- L'hébergement temporaire ou permanent de personnes âgées, majoritairement dépendantes
- La Protection de l'enfance (en institution, en milieu ouvert) dans le cadre de l'aide sociale à l'enfance ou à la demande des juges pour enfants

- La lutte contre toutes les formes d'exclusion (sans-abri, demandeurs d'asile, toxicomanes, ...) et l'intervention dans le cadre de l'urgence sociale
- L'accueil de la petite enfance

II. Une mission fondamentale : assurer la meilleure qualité d'accompagnement et de soin à un public en grande difficulté.

Pour y parvenir, la Branche a besoin des meilleurs professionnels pour chaque domaine d'activité. C'est pourquoi, l'élément central de son premier accord de Branche est d'**apporter une première qualification** à ceux qui n'ont pas de diplôme.

Tous les efforts sont mis en œuvre afin de sortir du schéma selon lequel la formation professionnelle continue bénéficierait avant tout aux salariés déjà qualifiés. Les politiques de formation adoptées par les partenaires sociaux visent ainsi prioritairement :

1. l'acquisition d'une première qualification professionnelle,
2. la promotion vers une qualification supérieure,
3. l'acquisition de compétences supplémentaires.

Par nécessité, la formation continue a parfois pallié - et continue à le faire - au déficit de formation initiale qui relève de l'Etat et la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif est sans doute la branche la plus fortement confrontée au déficit de qualification d'une part et à la bonne adéquation entre niveau de qualification et besoins spécifiques des structures adhérentes. En effet, les métiers, plongés au cœur des problématiques sociétales, nécessitent des connaissances de plus en plus pointues qui viennent compléter un diplôme.

Qualifier et professionnaliser les salariés de la Branche pour une meilleure qualité de service

Par ses actions, la Branche souhaite d'une part, **valoriser l'ensemble des métiers de l'humain** auprès du grand public et des institutions. D'autre part, elle **définit les politiques de formation adaptées** tant à l'évolution des métiers qu'aux besoins majeurs d'emplois et de qualification. Elle tient compte également **des réalités territoriales**, consciente des disparités entre régions souvent liées à l'histoire politique locale, à des dynamiques associatives propres et aux besoins de la population.

La Branche professionnelle est le lieu privilégié d'élaboration des politiques de formation. Par ses réflexions, elle souhaite améliorer la qualité d'accueil, d'accompagnement et de prise en charge des personnes malades, dépendantes, souffrant de handicaps physiques, psychiques, sociaux,....



*« La mise en œuvre de ces missions correspond à un besoin réel des associations de la Branche et s'inscrit aussi dans la trajectoire de chaque salarié qui doit pouvoir réfléchir à son devenir professionnel, se donner des objectifs et pouvoir les concrétiser grâce aux politiques de formation professionnelles mises en place par la Branche » déclare Didier Tronche, président d'Unifaf (au titre de l'Unifed-Snasea).
« Mais l'objectif final de l'ensemble de ces mesures est d'assurer à un public en détresse, la plus grande qualité de service possible ».*

Une expertise incontournable du monde sanitaire, social et médico-social pour mieux relever les défis à venir.

I. Anticiper les besoins pour une connaissance accrue du terrain et des spécificités régionales.

Avec plus de 17 000 structures réparties sur toute la France, la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, entretient une véritable relation de proximité avec toutes les personnes malades ou en difficulté à qui elle vient en aide.

Présents en ville comme à la campagne, les établissements des associations, fondations et mutuelles, gérées par la Branche, offrent une véritable proximité géographique.

- **La connaissance du terrain et des spécificités régionales**

Avec 21 implantations en France et une représentation dans les départements d'Outre-mer, **Unifaf offre à la Branche un maillage territorial incomparable.**

Ce choix de la proximité passe par le renforcement des services et des effectifs en région, compte tenu de l'augmentation de l'activité.

La connaissance des particularités régionales permet à Unifaf, l'OPCA de la Branche, d'orienter ses décisions en termes de politique de formation et d'adapter ses réponses aux besoins des associations et établissements du secteur et de leurs salariés.

Cette connaissance est renforcée par le résultat **des études ponctuelles et ciblées réalisées, sur les plans méthodologique et financier, en partenariat avec l'Observatoire** qui intègre les données démographiques à l'échelon régional. Les travaux d'études et d'enquêtes sont conduits dans une logique d'action sur les territoires qui passe par le renforcement des partenariats techniques et financiers, avec des institutions telles que les Conseils régionaux, les DRASS (Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales), les DRTEFP (Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la formation Professionnelle), les organismes de formation et l'ensemble des autorités de contrôle intervenant dans le secteur (ARH, DDASS, Conseils généraux, etc).

- **Un outil de prospective : l'enquête emploi 2007, photographie fidèle de l'ensemble du secteur**

Co-pilotée par Unifaf et par l'Observatoire, l'enquête Emploi « quinquennale » menée en 2007 a permis d'alimenter la réflexion sur le nouvel accord de branche (2008-2010). L'enquête s'appuie sur les données recueillies auprès de 75% des établissements de la Branche, ce **taux de participation exceptionnel** contribuant à dresser un portrait réaliste et unique de la Branche aux niveaux national, interrégional et régional. Elle permet aussi d'envisager des scénarii d'évolution de l'emploi à l'horizon 2012.

- **De la nécessité d'une enquête...**

Il s'agit d'évaluer les structures d'emploi des établissements de la Branche professionnelle et de caractériser les différents contextes de tension sur les emplois et les qualifications, tant au niveau national que régional.

L'enquête permet une connaissance approfondie de la structure des effectifs et des emplois dans chaque établissement, une meilleure identification de la répartition hommes/femmes, de la pyramide des âges, du poids des temps partiels et des besoins en qualification.

Elle permet également de mieux caractériser les tensions R.H. auxquelles sont confrontés les établissements et services au quotidien (difficultés de recrutement, turn-over des personnels, départs en retraite, ...).

Elle recouvre enfin une dimension prospective et s'efforce de croiser différentes sources de données qui permettent aux partenaires sociaux de mieux cerner :

- Les créations d'emplois attendues à l'horizon 2012,
- Les mutations à venir dans les principaux secteurs de la Branche professionnelle (sanitaire, personnes âgées, handicap, protection de l'enfance,...),
- Les évolutions attendues sur les emplois et les métiers dans la Branche (taux de renouvellement nécessaire, politiques de formation à mettre en place, évolutions des figures et des contenus d'emplois,...).

Elle intègre l'enquête « effectifs » annuelle envoyée chaque année par Unifaf.

- **Les moyens mis en oeuvre**

- Pour qui ?

L'enquête a été envoyée en janvier 2007 à tous les adhérents ainsi qu'aux instances représentatives du personnel, ce qui, à cette date, correspondait à 16 500 établissements et services, employant plus de 625 000 salariés.

- Comment ?

Pour aider les adhérents à se saisir de cette enquête, Unifaf a mis en place un système d'accompagnement national et régional. Les équipes techniques de l'OPCA ont ainsi pu apporter une réponse individualisée aux établissements.

- Quels types d'indicateurs recherchés ?

L'enquête donne des indicateurs de ressources humaines aux établissements et peut alimenter la réalisation du bilan social.

Elle permet d'identifier les phénomènes d'entrées et de sorties, les difficultés éventuelles de recrutement, les pratiques de chacun par rapport à la formation, la place des bénévoles dans l'établissement... C'est aussi l'occasion d'échanger sur ce thème entre équipes de direction et partenaires sociaux.

- **Identifier les nouveaux enjeux de la Branche pour faire évoluer les métiers et les services.**

La Branche doit relever, dans les années à venir, un certain nombre de défis relatifs à la qualification des travailleurs sociaux et des professionnels du soin. Avec les nombreux départs à la retraite prévus, l'enjeu de la formation et de la qualification du personnel est crucial.

Parmi les thématiques de réflexion déjà amorcées ...

- Comment répondre à la problématique de la pyramide des âges qui amène de nombreux départs à la retraite?
- Plus globalement, quelle politique d'embauche adopter pour les années à venir ? Comment permettre à un salarié d'accéder au niveau de qualification requis pour exercer l'emploi qu'il occupe ?
- Quelles réponses apporter au nécessaire renouvellement des salariés de niveau III (par exemple, les éducateurs spécialisés) ou au recrutement de salariés pour des postes administratifs, de gestion ou de logistique ?
- Comment soutenir les besoins en qualification des salariés travaillant dans la prise en charge :
 - de jeunes enfants, atteints de pathologies rares ou complexes,
 - d'adultes handicapés mais aussi de personnes handicapées vieillissantes,
 - de personnes âgées dépendantes,
 - de personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer,
 - d'adultes et de familles touchées par les nouvelles formes de la précarité,
 - ...

La liste de ces challenges actuels ou à venir est aussi le reflet des grandes problématiques de notre société en matière de soin, d'accompagnement ou d'encadrement des personnes fragilisées socialement ou par la maladie. La mise en œuvre de ces missions correspond à un réel besoin des associations en termes de formation.



« La précarité est un problème de plus en plus préoccupant. Nous soutenons nos partenaires tels que l'Armée du salut ou Emmaüs sur les problématiques de logement. Une étude sur l'urgence sociale est menée dans deux régions. Nous travaillons sur la manière dont nous pourrions accompagner les problèmes d'addiction tels que l'alcool et la drogue. Ce problème est au cœur de l'actualité et nous y sommes très impliqués » souligne Annie Léculée, Présidente-adjointe d'Unifaf.

Elle s'inscrit également dans la trajectoire de chaque salarié amené à réfléchir sur son devenir professionnel et aux opportunités qui lui sont offertes d'acquérir une meilleure qualification ou une formation lui permettant d'évoluer et de changer d'orientation (ou de métier) au sein de la Branche.



« La branche doit participer au soutien de l'emploi dans un secteur non-marchand de façon à garantir la pérennisation des structures associatives. Elle a dans ses missions de se faire reconnaître comme une branche inter-professionnelle occupant une part importante de l'économie sociale », déclare Joëlle Loussouarn-

Peron, présidente-adjointe de l'Observatoire. *« Elle s'inscrit également dans la trajectoire de chaque salarié amené à réfléchir sur son devenir professionnel et aux opportunités qui lui sont offertes d'acquérir une meilleure qualification ou une formation lui permettant d'évoluer et de changer d'orientation (ou de métier) au sein de la Branche. »*

Par son dynamisme et sa capacité à envisager l'évolution de métiers, la Branche a d'ores et déjà mis en place un certain nombre de mesures favorisant la création d'emplois, la qualification et la professionnalisation accrue des salariés.

Une branche créatrice d'emplois et porteuse de promotion sociale



« *La Branche est créatrice d'emplois pérennes* », déclare Manuel Pélissié, Président de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la Branche, qui ajoute :

« *Dans le secteur des personnes handicapées, nous représentons 87 % de l'ensemble des emplois du secteur, avec une hausse de 55% en 7 ans. Sur le secteur des personnes âgées, nous représentons 20 % des emplois et dans le secteur social le pourcentage s'élève à 75%. Enfin, dans le secteur de la protection de l'enfance, plus de 101% d'emplois ont été créés en 7 ans* ». Ces chiffres en disent long sur l'augmentation des besoins en personnels qualifiés.

Toujours à l'affût des besoins de formation de ses adhérents, la Branche innove dans le champ de la formation, comme en témoigne l'activité de son OPCA, Unifaf.

A. L'activité d'Unifaf en 2007

Ont été financés :

280 000 départs en formation (tous dispositifs confondus)

265 000 départs dans le cadre du Plan de formation

3 884 Congés Individuels de Formation à durée indéterminée

579 Congés individuels de Formation à durée déterminée

2 027 contrats de professionnalisation et **496** contrats d'apprentissage

5 000 demandes individuelles de formation (DIF)

18 millions d'heures de formation

B. Permettre aux salariés de se former tout au long de leur vie

La professionnalisation apparaît en filigrane dans les textes de l'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 avec comme enjeu majeur : se former tout au long de la vie.

- **Le salarié devient « acteur » de sa formation**

La réforme incite les salariés à développer, compléter et renouveler leurs qualifications, leurs connaissances, leurs compétences et leurs aptitudes en participant à des actions de formation.

- **La formation prend en compte le développement de l'activité de l'entreprise**

La réforme incite les employeurs à intégrer la politique de formation dans la gestion des ressources humaines.

Afin d'aider les salariés et les employeurs à entreprendre cette démarche constructive, différents outils sont mis à leur disposition : information et conseil, passeport-formation, entretien professionnel, VAE, période de professionnalisation, DIF...

Quelques exemples d'engagements des partenaires sociaux pour promouvoir la professionnalisation :

- **Le parcours de professionnalisation :**

Afin de sécuriser les trajectoires professionnelles le concept de parcours professionnel prend en compte des périodes de formation mais aussi parfois des périodes de rupture et de transition comme par exemple le chômage. Le parcours est la combinaison de diverses actions de formation et de divers dispositifs (action inscrite au plan de formation de l'entreprise, période de professionnalisation, VAE, DIF, action prise en charge par le fonds d'intervention,...) pour permettre au salarié d'acquérir une qualification certifiée par un diplôme national.

- **L'apprentissage :**

En 1998, les partenaires sociaux ont mis en place la formation par la voie de l'apprentissage pour tous les diplômes éducatifs et sociaux (éducateurs, animateurs, assistants de service sociaux,...) de niveau IV et III et pour les métiers d'infirmier et d'aide soignant. L'apprentissage, d'une durée de deux à trois ans selon les métiers, permet ainsi de « diplômer » **quelques 400 salariés chaque année.**

- **La VAE :**

La Branche propose depuis 2003 un dispositif de soutien à la VAE, véritable parcours d'accompagnement personnalisé pour les diplômes d'éducateur spécialisé et d'aide-soignant. L'objectif de cette démarche active ? Garantir la qualité de la certification visée et donner le plus de chances possibles au candidat.

Par exemple, pour les éducateurs spécialisés, le dispositif de soutien spécifique, enrichi et personnalisé, soutient mieux les salariés dotés d'une expérience significative mais pas nécessairement d'un diplôme. Plus longue, cette formation peut durer jusqu'à 175 heures financées sur les fonds mutualisés.

Depuis son lancement, **plus de 2 500 salariés** de la Branche l'ont choisi pour concrétiser leur projet d'obtention du diplôme via la VAE.

- **Les CER au cœur d'une nouvelle ingénierie de formation initiée par la Branche :**

Durant l'été 2004, une quarantaine de CER (Centres éducatifs renforcés) s'engagent dans un dispositif expérimental, soutenu par le FSE (Fonds social européen). L'objectif étant la formation des intervenants éducatifs à partir de leurs pratiques professionnelles, sur le terrain. Un formateur référent est accueilli par toute l'équipe éducative. Il livre sa formation « hors les murs » dans un CER conçu comme une structure apprenante qui engendre par son expérience des savoirs et des savoir-faire.

Résultats ? Deux ans après cette aventure pédagogique, les chiffres sont dès plus encourageants. **Plus de 400 stagiaires** ont participé à la formation. Beaucoup d'entre eux ont entrepris des démarches de validation des acquis de l'expérience ou des parcours de formation qualifiants.

Les intervenants éducatifs ont vu dans cette démarche originale une véritable opportunité pour s'insérer durablement dans le secteur social.

- **L'expérience de formation en CER étendue à d'autres métiers...**

Forte de cette première expérience, la Branche a réfléchi à l'élargissement de cette pédagogie originale et à la poursuite du travail engagé sur des ingénieries de formation différentes des modèles classiques...

- *L'accueil des sans-abris dans les centres d'hébergement d'urgence*

La Branche a mis en place et financé en Ile-de-France une action prioritaire régionale destinée aux permanents de nuit chargés de l'accueil des sans-domicile-fixe dans les centres d'hébergement d'urgence. Objectif ? Amorcer une professionnalisation de ces intervenants rarement qualifiés dans le secteur. Là encore, il s'agit de provoquer et d'alimenter une réflexion sur la formalisation d'une fonction déjà existante.

- *Le soutien à la professionnalisation collective dans les établissements accueillant des personnes lourdement handicapées.*

De même la Branche, en partenariat avec un organisme de formation, a financé une recherche-action ayant pour finalité de professionnaliser, sur leurs lieux de travail, les intervenants directs auprès des personnes handicapées et ce, en renforçant la qualité du travail d'équipe et en améliorant la connaissance des pathologies des personnes accueillies.

- *L'aide à l'appropriation des réformes hospitalières par les professionnels des établissements de santé*

Dans le cadre de la mise en place des réformes hospitalières portées par le ministère de la santé (réforme de la tarification, mise en œuvre de démarches qualité, nouvelle gouvernance des établissements...), la Branche a conclu en 2007 un partenariat avec la direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins pour former les professionnels des établissements de santé privés non lucratifs.

ANNEXES

SOMMAIRE

ANNEXE 1 : La Branche en quelques chiffres clés

ANNEXE 2 : L'histoire de la Branche en quelques dates

ANNEXE 3 : Les acteurs de la Branche professionnelle

ANNEXE 4 : Répartition et utilisation des fonds collectés par Unifaf, l'OPCA de la Branche

ANNEXE 1

La Branche en quelques chiffres clés

- Nombre d'établissements : **17 000** dont
 - Sanitaire : **11%**
 - Médico-social (handicap, personnes âgées) : **51%**
 - Social (Protection de l'enfance, adultes et familles en difficulté) : **27%**
 - Autres (organismes de formation, sièges, autres établissements) : **11%**
- Nombre de salariés : **700 000**
 - Sanitaire : **27%**
 - Médico-social (handicap, personnes âgées) : **49%**
 - Social (Protection de l'enfance, adultes et familles en difficulté) : **19%**
 - Autres (organismes de formation, sièges, autres établissements) : **5%**
- Nombre de délégations régionales : 21 + 1 représentation à l'Ile de la Réunion, à la Martinique, à la Guadeloupe et en Guyane
- Répartition : hommes / femmes : **74 % de femmes**
- Répartition CDI / CDD : **88 % de CDI**
- Moyenne d'âge : **14% de salariés âgés de 55 ans et +**

ANNEXE 2

L'histoire de la Branche en quelques dates

- **Loi du 16 juillet 1971**

Obligation pour tous les employeurs de participer au financement de la formation professionnelle continue.

Instauration des fonds d'assurance formation.

Une loi fondatrice issue d'un accord collectif employeurs/ salariés interprofessionnel.

- **19 juin 1972 : Création de Promofaf**

Par les organisations d'employeurs (Fehap, Snapei, Snasea) et de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO) du secteur sanitaire, médico-social privé à but non lucratif.

Géré par une structure employeurs (Agepro), Promofaf, agréé par le ministère, devient le principal fonds d'assurance formation du secteur.

- **1982 : Entrée des organisations syndicales de salariés dans la gestion de Promofaf**

Un acte clé pour la gestion paritaire par collège entre les employeurs et les salariés du secteur. Agepro est dissoute.

- **12 avril 1983 : Agrément Opacif de Promofaf**

Promofaf voit son rôle renforcé : il est désormais habilité à gérer les congés individuels de formation (CIF) des salariés. Promofaf devient OPCA et OPACIF.

- **1985 : Agrément Alternance de Promofaf**

Promofaf élargit ses moyens d'action à destination des jeunes par le financement de contrats en alternance.

- **15 juin 1993 : Création de l'Unifed**

Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs (Croix Rouge Française, Fehap, FNCLCC, Snapei, Snasea, SOP) du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif. Une structure unique pour mieux représenter les employeurs.

- **11 octobre 1993 : Création de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Branche par les organisations d'employeurs et de salariés**

La CPNE est une instance paritaire d'observation, d'analyse et de prospective de l'emploi et de la formation dans la Branche.

- **11 mars 1996 : Création de la Commission Paritaire de la Branche**

La CPB est le lieu de négociation des accords relatifs à l'emploi et à la formation dans la Branche.

- **14 octobre 2003 : Signature de la convention constitutive d'Unifaf**

Par l'Unifed et les 5 organisations de salariés. La création d'Unifaf deviendra effective au 1^{er} janvier 2005.

- **Loi du 4 mai 2004 relative à « la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social »**

Fixe de nouvelles règles aux entreprises et élargit le rôle des partenaires sociaux.

- **1^{er} janvier 2005 : mise en place d'Unifaf** et dissolution de Promofaf.

Par ailleurs, l'accord de Branche sur la formation, signé le 7 janvier, est agréé le 5 août 2005, bientôt suivi par d'autres textes complémentaires.

Sont ainsi traités l'ensemble des dispositifs gérés par l'OPCA : professionnalisation, plan, DIF, apprentissage, CIF, bilan de compétences, VAE, tutorat.

- **7 janvier 2005 : Signature de l'accord de branche 2005-01 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et le dialogue social.**

- **Mars 2006 : Démarrage effectif des travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif.**

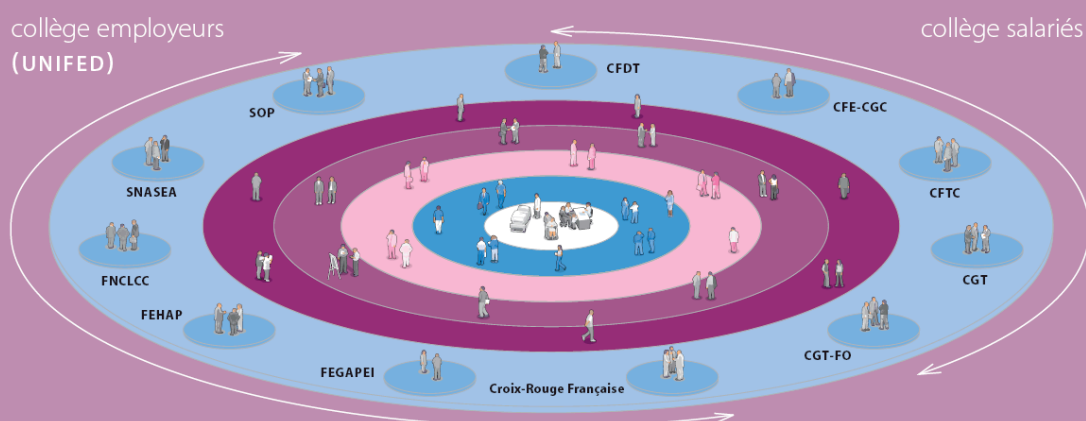
- **Novembre 2006 : Extension de la convention constitutive d'Unifaf**

La convention est étendue à tous les établissements agissant dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

ANNEXE 3

Les acteurs de la Branche professionnelle

Les acteurs de la Branche professionnelle



La CPB

La Commission paritaire de Branche est le lieu de négociation des accords relatifs à l'emploi et à la formation dans la Branche.

La CPNE

La Commission paritaire nationale de l'emploi est chargée de l'analyse prévisionnelle de l'emploi dans la Branche. Elle suit l'évolution des activités et des métiers du secteur.

L'Observatoire

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la Branche est mandaté par la CPNE pour produire des informations et des analyses permettant d'anticiper et d'accompagner les politiques d'emploi et de formation de la Branche.

Unifaf

Son siège et ses délégations régionales paritaires : voir page 7.

Les Adhérents

Les établissements du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif sont présents dans les catégories d'activité suivantes :

- participation au service public hospitalier ;
- lutte contre le cancer ;
- accueil et accompagnement d'enfants, d'adolescents et d'adultes handicapés ;
- hébergement de personnes âgées ;
- protection de l'enfance ;
- lutte contre les exclusions ;
- accueil de la petite enfance ;
- formation des professionnels de la Branche.

ANNEXE 4

Répartition et utilisation des fonds collectés par Unifaf, l'OPCA de la Branche

La gestion et la redistribution des fonds collectés et mutualisés permettent à Unifaf de répondre aux projets de formation continue de ses adhérents, dans le cadre des dispositifs prévus par la loi et des priorités définies par la Branche.

a/ La collecte et son utilisation

• La collecte

La contribution annuelle au financement de la formation professionnelle continue des établissements correspond à un pourcentage minimum de leur masse salariale annuelle brute.

Les versements à Unifaf sont « libératoires » : l'établissement s'acquitte ainsi de ses obligations légales et conventionnelles de financement au titre de la formation professionnelle continue.

• La redistribution

Les cotisations sont réparties en 3 enveloppes :

- Le congé individuel de Formation (CIF)
- La professionnalisation
- Le solde de la contribution (fonds mis à disposition + fonds mobilisables)
- Ces 3 postes financent, avec des croisements possibles, les différents dispositifs de formation.

La mutualisation des fonds de formation a pour but d'exercer une solidarité entre les établissements de la Branche et de favoriser le développement de réponses adaptées aux problématiques de formation.

b/ La répartition des fonds collectés et mutualisés

A Les fonds du CIF

Le CIF est un congé qui permet au salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, une action de formation, un bilan de compétences ou une action de VAE, pour acquérir un niveau supérieur de qualification, changer d'activité ou de profession.

B Professionnalisation

Ce budget est consacré au maintien dans l'emploi de salariés fragilisés dans leur parcours professionnel et vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes ou des demandeurs d'emploi. Il peut également participer au financement de parcours de professionnalisation.

C Fonds mis à disposition 80 %

Ces fonds (FMD) sont mis à la disposition de chaque adhérent pour financer les actions de formation prévues dans son Programme annuel d'utilisation des fonds.

D Fonds mobilisables 20 %

Ces fonds, mobilisables sur demande de l'adhérent, viennent en complément des FMD. Ils abondent le Fonds d'intervention national (FIN) et régional (FIR), le programme d'accès à la qualification (PIQ) et les études menées par Unifaf.