

B. Les fiches/actions développées dans le cadre du programme EQUAL réparties dans les 4 domaines des « solutions envisagées »,

Modèle de fiche action utilisé :

FICHE – ACTION	
Chef de file du programme EQUAL :	. Pays de Gâtine
Partenaire en charge du suivi de la fiche action :	.
Axe EQUAL :	.
N° de fiche action :	.

Titre :

Avant propos :

Objectifs :

-

Exemples / Illustrations :

Publics ciblés :

Opérateurs concernés :

Échéancier :

2005 :

2006 :

2007 :

Financements mobilisables :

Etat	Politiques de l'emploi		
	Schéma gérontologique		
	Autres ??		
Région	Contrat de Territoire	Initiatives locales pour l'emploi	
		Santé	
		Services maintien et accueil des populations	
	Droit commun	Formation	
	Autres ??		
Département	Contrat 3 D	Services petite enfance – Ingénieries	
		Services petite enfance – Communication	
	Schéma gérontologique		
	Autres ??		
Privés	Partenaires EQUAL		
Autres	CAF, MSA,...		
Fonds Social Européen		EQUAL	

4. Qualifier les personnels intervenant dans l'ensemble de ces métiers et soutenir la progression professionnelle :

Les employés présents dans cette filière ne sont pas tous qualifiés et connaissent des besoins importants de formation (y compris dans le secteur public). Ces besoins existent également auprès des postes d'encadrement. Le soutien des employeurs par des démarches communes de formation professionnelle, de modules qualifiants ou encore de modules de validation des acquis de l'expérience (VAE) sera recherché. La mobilité professionnelle et la progression des salariés dans leurs parcours professionnels doivent également être encouragées.

Exemples évoqués dans le dossier de candidature :

- *Structurer un « plan de formation local » inter-employeurs,*
- *Réaliser des actions de formation sur le Pays,*
- *Développer une information sur la progression professionnelle dans ces métiers.*

FICHES ACTION EQUAL

4. Qualifier les personnels des métiers – Soutenir la progression professionnelle :

- 4.1 Evaluer les compétences des salariés (GPEC)
- 4.2 Développer la formation continue des personnels salariés inter employeur
 - 4.2.1 Partager une compétence formation inter employeur
 - 4.2.2 Développer la formation continue des personnels salariés inter employeur
- 4.3. Développer la formation initiale en alternance ou modulaire pour les salariés du bassin d'emploi

FICHE – ACTION

Chef de file du programme EQUAL :	Pays de Gâtine
Axe EQUAL :	4 – Qualifier les personnels des métiers – Soutenir la progression professionnelle
N° de fiche Action :	4.1 – Evaluer les compétences des salariés
Partenaire en charge de la fiche action :	CRES
Partenaires du PDD associés :	AIR, Familles rurales, ADMR, CCAS de Parthenay,...
Autres partenaires :	Employeurs privés et publics de l'aide à domicile en Gâtine, établissements, Association des Emplois Familiaux,

Titre :

Evaluer les compétences des salariés des services à domicile

Avant propos :

Les salariés des services aux personnes comme dans toute entreprise, ont besoin de mettre à jour leurs compétences et d'actualiser leurs connaissances dans des domaines qui évoluent : pathologies nouvelles, prise en compte de modes de collaboration dans le cadre de prises en charge de plus en plus complexes, réponses à de nouvelles demandes...

Objectifs :

La mise en place d'une telle démarche globale sur un territoire vise à :

- Promouvoir une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences auprès des employeurs de l'aide à domicile sur le territoire,
- Connaître les compétences, qualifications, dont disposent les salariés,
- Vérifier la composition de la pyramide des ages de cette filière,
- Envisager des progressions professionnelles et les besoins en formation,

**Action annulée de la programmation EQUAL
car elle est du ressort du droit commun**

Un rapprochement est envisagé avec l'action

« 3.3 Evaluer les compétences des personnes qui s'orientent vers les métiers des services »

Exemples / Illustrations :

Les emplois dans le domaine des services aux personnes se répartissent entre les employeurs publics et les employeurs privés. Une action commune de GPEC menée à l'échelle du territoire aurait pour intérêt de soutenir globalement une filière professionnelle, de connaître sa réalité précise en terme de renouvellement de personnels et de besoins de formations. Ce travail s'inscrirait également dans un encouragement des employeurs à la progression professionnelle de leurs salariés.

Publics visés :

Les salariés des services d'aide à domicile et leurs encadrants.

Opérateurs concernés :

Services gérés par des associations

Services gérés par des collectivités

Échéancier :

2005

2006

2007

Financements mobilisables – Type de dépenses concernées :

Etat	Politiques de l'emploi		X
	Schéma gérontologique		X
	Autres ??		
Région	Contrat de Territoire	Initiatives locales pour l'emploi	
		Santé	
		Services maintien et accueil des populations	
	Droit commun	Formation	X
	Autres ??		
Département	Contrat 3 D	Services petite enfance – Ingénieries	
		Services petite enfance – Communication	
	Schéma gérontologique		X
	Autres ??		
Privés	Partenaires EQUAL		X
Autres	CAF, MSA,...		
Fonds Social Européen	EQUAL		X

FICHE – ACTION

Chef de file du programme EQUAL :	Pays de Gâtine
Axe EQUAL :	4 – Qualifier les personnels des métiers – Soutenir la progression professionnelle
N° de fiche Action :	4.2 – Développer la formation continue des personnels salariés inter employeur
Partenaire en charge de la fiche action :	4.2.1 – Partager une compétence formation Inter employeur
Partenaires du PDD associés :	ADMR et Familles Rurales

Titre :

Partager une compétence formation inter-employeur,

Avant propos

Les services employeurs ont une fonction formation plus ou moins développée selon leurs besoins et leurs dimensions. Ce type de compétences est coûteux à faire vivre et difficile à développer, d'autant plus que les entreprises sont de taille modeste et peuvent difficilement amortir les dépenses de fonctionnement d'un tel service.

Objectifs

Lors de l'échange dans le cadre du PIC EQUAL, un des services présents a proposé de mettre les savoir-faire acquis dans la structure fédérale au service des autres gestionnaires de services. Il s'agit de mettre en place les modalités de partage d'une telle compétence. L'objectif est que ces échanges se concrétisent autour de réalisations communes.

Un rapprochement est envisagé avec l'action

« 4.2.2 Développer la formation continue des personnels salariés inter employeurs »

Exemples / Illustrations :

A l'occasion de ce programme communautaire, les services présents sur le Pays, qui disposent d'un "service formation", ou tout au moins d'une compétence identifiée, se rencontreront pour échanger dans un 1^{er} temps sur quelques objectifs précis ayant trait à l'ingénierie de formation.

* Construction d'un plan de formation

* Mise en œuvre du programme annuel de formation

Ils pourront aller plus loin et étudier aussi comment mettre en commun des contenus ou des parcours de formation, voire des outils utilisés en matière de pédagogie et d'accompagnement de salariés.

Publics visés :

Les responsables formation au sein des associations ou des collectivités gestionnaires de services. (Il s'agit des techniciens et aussi des responsables associatifs).

Opérateurs concernés :

Tous services présents sur le Pays

Échéancier :

2005

2006

2007

2008

Financements mobilisables – Type de dépenses concernées :

Etat	Politiques de l'emploi		
	Schéma gérontologique		
	Autres ??		
Région	Contrat de Territoire	Initiatives locales pour l'emploi	X
		Santé	
		Services maintien et accueil des populations	X
	Droit commun	Formation	
	Autres ??		
Département	Contrat 3 D	Services petite enfance – Ingénieries	
		Services petite enfance – Communication	
	Schéma gérontologique		
	Autres ??		
Privés	Partenaires EQUAL		X
Autres	CAF, MSA,...		
	Fonds Social Européen	EQUAL	X

FICHE – ACTION

Chef de file du programme EQUAL :	Pays de Gâtine
Axe EQUAL :	4 – Qualifier les personnels des métiers – Soutenir la progression professionnelle
N° de fiche Action :	4.2 – Développer la formation continue des personnels salariés inter employeur 4.2.2 – Développer la formation continue des personnels salariés inter employeur
Partenaire en charge de la fiche action :	ADMR et Familles Rurales
Partenaires du PDD associés :	

Titre :

Développer la formation continue des personnels salariés inter employeur, le plus souvent qualifiés

Avant propos

Les salariés des services aux personnes comme dans toute entreprise, ont besoin de mettre à jour leurs compétences et d'actualiser leurs connaissances dans des domaines qui évoluent : pathologies nouvelles, prise en compte de modes de collaboration dans le cadre de prises en charge de plus en plus complexes, réponses à de nouvelles demandes...

Objectifs :

La mise en place de formation continue commune aux personnels salariés devra permettre aux employeurs d'une part, et aux salariés, d'autre part de développer une culture commune aux services sur le territoire du pays.

En même temps, ces séquences communes pourront faciliter l'adoption de référentiels et d'outils communs qui faciliteront l'harmonisation des procédures, tout en gardant l'identité de chacun. Cette adaptation au contexte local, appréhendé et analysé ensemble, peut faciliter les collaborations.

*Un rapprochement est envisagé avec l'action
« 4.2.1 Partager une compétence formation Inter employeur »*

Exemples / Illustrations :

Préalablement, il y a nécessité de procéder à un inventaire des besoins de formation sur le territoire et de voir très concrètement comment il peut y être répondu. Compte tenu de la pratique de l'ADMR sur le territoire départemental, elle pourrait effectuer cet inventaire avec l'appui de la CRES dans le cadre du Contrat d'Objectifs Territorial

Ces séquences peuvent permettre d'aborder des séquences techniques communes : la prise en charge des personnes désorientées, la collaboration entre les services, l'appui aux aidants naturels ou permettre d'appréhender de manière commune des outils ou des supports d'intervention : évaluation des besoins à domicile, mise en œuvre du plan d'aide, fiche de liaison entre les intervenants,

Publics visés :

Les responsables formation au sein des associations ou des collectivités gestionnaires de services. (Il s'agit des techniciens et aussi des responsables associatifs).

Opérateurs concernés :

Services gérés par des associations

Services gérés par des collectivités

Échéancier :

2005

2006

2007

Financements mobilisables – Type de dépenses concernées :

Etat	Politiques de l'emploi		X
	Schéma gérontologique		X
	Autres ??		
Région	Contrat de Territoire	Initiatives locales pour l'emploi	
		Santé	
		Services maintien et accueil des populations	
	Droit commun	Formation	X
	Autres ??		
Département	Contrat 3 D	Services petite enfance – Ingénieries	
		Services petite enfance – Communication	
	Schéma gérontologique		X
	Autres ??		
Privés	Partenaires EQUAL		X
Autres	CAF, MSA,...		
Fonds Social Européen		EQUAL	X

FICHE – ACTION

Chef de file du programme EQUAL :	Pays de Gâtine
Partenaire en charge du suivi de la fiche action :	Gâtine Emploi
Axe EQUAL :	4 - Qualifier les personnels des métiers - Soutenir la progression professionnelle
N° de fiche action :	4.3 – Développer la formation initiale en alternance ou modulaire pour les salariés du bassin d'emploi

Titre :

Accès à la formation initiale (BEP, BEP, DEAVS, ...), à la qualification dans les services aux personnes.

Avant propos :

Depuis la mise en place de la Validation des Acquis de l'Expérience et du DEAVS, il est possible d'accéder à la qualification par des parcours différenciés.

Objectif :

L'objectif est de constituer un groupe de salariés qui puisse effectuer un parcours complet (l'ensemble des modules seront mis en place) qui les conduise aux épreuves du Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale.

Exemples / Illustrations :

Ce groupe émanant de plusieurs employeurs se constituera autour de l'ensemble des modules que chaque salarié aura à effectuer et suivra la formation en alternance, avec pour chaque participant l'objectif d'accéder à la qualification, en tenant compte des diplômes qui donnent lieu à une équivalence, des modules validés par la VAE, pour terminer le parcours qualifiant.

Ce groupe sera suffisamment fourni pour que l'ensemble des séquences puisse être suivi par un effectif de 12 à 15 personnes.

Il s'agit d'une formation modulaire sans le sens où les participantes ne suivent pas l'ensemble des modules, mais aussi d'une formation qualifiante dans la mesure où toutes s'engagent dans un parcours qui aboutisse à la qualification.

Publics visés :

Salariés actuels ou futurs des services gérés par des associations, des collectivités ou dans des associations d'insertion

Opérateurs concernés :

Employeurs des services d'intervention à domicile ou des services d'aide à la vie sociale.

Autres institutions concernées : Éducation Nationale, Ministère de l'Agriculture et MF Rurales

Échéancier :

2005	2006	2007	2008

Financements mobilisables – Type de dépenses concernées :

Etat	Politiques de l'emploi		X
	Schéma gérontologique		X
	Autres ??		
Région	Contrat de Territoire	Initiatives locales pour l'emploi	
		Santé	
		Services maintien et accueil des populations	
	Droit commun	Formation	X
	Autres ??		
Département	Contrat 3 D	Services petite enfance – Ingénieries	
		Services petite enfance – Communication	
	Schéma gérontologique		X
	Autres ??		
Privés	Partenaires EQUAL		X
Autres	CAF, MSA,...		
Fonds Social Européen	EQUAL		X

A. Le descriptif du volet ingénierie de la phase 2,

Le volet ingénierie se compose de deux éléments :

- D'une part la description de l'organisation envisagée par le Pays de Gâtine dans le cadre de la fonction de chef de file du programme,
- D'autre part la démarche de travail qui est à déterminer entre les partenaires du programme pour le temps passé par chacun d'eux.

Ingénierie Pays :

Le Pays de Gâtine propose de structurer la coordination du programme EQUAL avec une fonction de coordination assurée par un mi temps (Pascal POUSSE) et un quart de temps de secrétariat (à définir sous quelles modalités).

Ce mi temps de coordination est complété par le temps d'ingénierie apporté par les partenaires privés (6 associations) et deux partenaires publics (CCAS et Conseil Général).

Budgétairement parlant la coordination est couverte par le FSE mais nécessite de faire apparaître des contreparties publics et privées. A ce titre il est demandé aux partenaires du projet de faire état de leur participation à la démarche d'EQUAL sur la base de mois de salaire (justifiée par des fiches de paie). Nous avons pensé qu'un mois de salaire par an et par structure pouvait être une estimation relativement proche de la réalité de l'implication.

Les partenaires en charge ainsi d'un volet ingénierie des fiches action EQUAL apportent ainsi, sous réserve d'évaluation du temps réellement passé, 1 mois de temps de travail par an soit 8 mois qui s'ajoute au mi temps de coordination.

A cela s'ajouteront, dans le cadre des actions, du temps de travail salarié comptabilisé dans le cadre des expérimentations.

En contrepartie à cet apport de temps, l'enjeu sera de minimiser, notamment dans le cadre des activités transnationales, les frais de participation des partenaires aux coûts de transport et de séjours liés aux déplacements.

B. La coopération transnationale,

La coopération transnationale est un élément constitutif du programme EQUAL.

Objectifs de cette coopération :

- Promouvoir les parcours d'insertion socioprofessionnels et les projets professionnels (notamment les femmes) sur leur lieu de vie,
- Développer les services de garde d'enfants ou de personnes dépendantes et de transports au service des projets professionnels des femmes et des territoires,
- Développer des structures et activités d'insertion économique,
- Connaître les contextes socioéconomiques des territoires impliqués,
- Coopérer avec les médias locaux,
- Renforcer les actions des organisations non gouvernementales,
- Appuyer les démarches de formation,

Productions développées :

- « News letter » chaque trimestre pour présenter une action, un projet ou un partenaire du projet EQUAL,
- un document de synthèse global de la coopération transnationale avec les bonnes pratiques et les descriptions d'actions innovantes (pouvant inclure une version CD Rom),
- 3 conférences (une par Pays – voir echeancier de travail) et écriture des « actes » de ces rencontres.

Planning des rencontres :

Date Période	Contenu	Méthode
4 ^e trimestre 2005	Groupe de coopération transnationale et délégations nationales [PAYS - Espagne]	Temps de rencontre et de confrontation des acteurs des PDD de chaque Pays. Echange de participants (professionnels, bénéficiaires, salariés, élus,...).
2 ^e trimestre 2006	Groupe de coopération transnationale et délégations nationales [PAYS - France]	Temps de rencontre et de confrontation des acteurs des PDD de chaque Pays. Echange de participants (professionnels, bénéficiaires, salariés, élus,...). Approfondissement d'une thématique transversale (conférence).
3 ^e trimestre 2006	Groupe de coopération transnationale et délégations nationales [PAYS - Pologne]	Temps de rencontre et de confrontation des acteurs des PDD de chaque Pays. Echange de participants (professionnels, bénéficiaires, salariés, élus,...).
2 ^e trimestre 2007	Groupe de coopération transnationale et délégations nationales [PAYS - Espagne]	Temps de rencontre et de confrontation des acteurs des PDD de chaque Pays. Echange de participants (professionnels, bénéficiaires, salariés, élus,...). Approfondissement d'une thématique transversale (conférence).
3 ^e trimestre 2007	Groupe de coopération transnationale et délégations nationales [PAYS - France]	Temps de rencontre et de confrontation des acteurs des PDD de chaque Pays. Echange de participants (professionnels, bénéficiaires, salariés, élus,...).
4 ^e trimestre 2007	Groupe de coopération transnationale et délégations nationales [PAYS - Pologne]	Temps de rencontre et de confrontation des acteurs des PDD de chaque Pays. Echange de participants (professionnels, bénéficiaires, salariés, élus,...). Approfondissement d'une thématique transversale (conférence).

C. L'Evaluation

Deux volets vont être développés dans l'évaluation :

- **L'évaluation au « fil de l'eau » :**

Enjeux :

Assurer tout au long du programme un regard critique (partagé) au sein du Partenariat de Développement sur les avancées et les blocages rencontrés dans la mise en œuvre des expérimentations.

Méthode :

Désigner un membre du PDD (le Conseil Général - Service d'évaluation des politiques sociales) pour assurer cette fonction.

Collecter des données, recueillir des informations et confronter les points de vue,
Animer les temps d'analyse, d'évaluation collective de l'avancée du travail.

- **L'évaluation par un intervenant externe :**

Enjeux :

S'assurer de la bonne utilisation du FSE et du respect des objectifs initiaux,

Méthode :

Commanditer une évaluation par un expert externe qui a connaissance des exigences du FSE (Piste d'audit suffisante, égalité des chances hommes femmes,...),