

# FOIRE AUX QUESTIONS PARCOURS PROFESSIONNELS CROISES

## 1 Comment intégrer le projet et le présenter en interne ?

Le diaporama joint au présent dossier devrait pouvoir vous aider à comprendre l'articulation du projet. Il peut être utilisé pour une présentation en interne ou lors de la présentation du projet aux personnels intéressés.

## 2 Quels sont les personnels qui peuvent être intéressés par ce projet ?

Ce projet concerne 2 catégories de personnels :

- Les **personnels d'encadrement quelles que soient leurs fonctions** (administratifs, soignants, logistiques ou techniques).
- Les **candidats au diplôme d'Etat d'aide soignant souhaitant obtenir le diplôme par la voie de la VAE**

**Attention** il n'est pas obligatoire d'avoir recensé des candidatures pour ces deux catégories de personnels pour accéder au dispositif. Toute demande isolée de cadre ou de candidat au DEAS est possible.

## 3 Comment va s'opérer le repérage/recensement des agents intéressés ?

Le repérage des agents potentiellement intéressés s'opère en interne par tout moyen défini par l'établissement.

La présentation du projet et le recensement des candidats intéressés peut ensuite être effectué par le supérieur hiérarchique lors de l'entretien d'évaluation et/ou de formation ou lors d'un entretien spécifique.

## 4 Quelles sont les options proposées aux personnels d'encadrement ?

**1<sup>ère</sup> option** : Un socle de compétences managériales, transverse, modulaire et optionnel. Ce socle de compétences a été conçu de manière à pouvoir intéresser l'ensemble des cadres quelles que soient leurs fonctions. C'est son caractère transverse.

Il est organisé autour de 4 thèmes :

- institution et politique de santé
- financement et gestion des établissements sanitaires et sociaux
- management et relations humaines
- outils de communication et de pilotage

Regroupés autour de 13 modules d'une durée chacun de 1 à 3 jours.

Les modules de formations sont optionnels. En effet, la finalité n'est pas de « piocher » dans un catalogue les formations mais pour le cadre de définir en concertation avec son supérieur hiérarchique un niveau de maîtrise des compétences attendues afin de déterminer *in fine* et en concertation avec l'employeur les modules à suivre.

Il convient de noter que si le nombre de candidats est trop important sur certains modules, priorité sera donnée aux cadres ayant opté pour l'option 3.

**2<sup>ème</sup> option** : un accompagnement collectif VAE pour l'obtention d'un diplôme de niveau 2 ou 1

Pour l'agent qui aura fait ce choix, il lui sera demandé de préciser le diplôme pressenti ou le domaine visé.

**3<sup>ème</sup> option** : Couplage des options 1 et 2. Le suivi de certains modules de formation, et l'accompagnement vae collectif pour l'obtention d'un diplôme.

## **5 Quel est le détail du projet proposé aux candidats au DEAS par la voie de la VAE ?**

Afin de limiter le nombre d'échec et le caractère isolé de la démarche, il leur est proposé :

- Un accompagnement collectif renforcé d'environ 85 heures intégrant des regroupements collectifs et des entretiens individuels
- Une participation obligatoire au module de formation de 70 heures
- Une participation à des stages dans des services aigüs (si besoin)
- Un système de binôme avec un cadre engagé dans le dispositif.

Afin de sécuriser le parcours de l'agent, l'établissement s'engage en cas de validation partielle à accompagner l'agent jusqu'à l'obtention du diplôme.

## **6 Vous parlez de parcours individualisé, avec quel outil déterminer ce parcours ?**

Deux outils ont été élaborés :

- **Une fiche de positionnement** destinée aux personnels d'encadrement.

Lors de l'entretien entre le cadre et son supérieur hiérarchique, il s'agira pour le cadre intéressé de sélectionner l'option choisie (1 – 2 ou 3) et pour la formation modulaire de déterminer, de concert, à partir d'un niveau de maîtrise des compétences attendues, le parcours formation priorisé.

- **Une fiche de positionnement** destinée aux candidats au DEAS par la voie de la VAE

Là aussi lors de l'entretien entre le cadre et le candidat, il s'agira d'explicitier le dispositif proposé, de vérifier la maîtrise des compétences de base à l'écrit et à l'oral et de faire adhérer le candidat au projet.

Il est à noter que cette étape est très importante car elle détermine un parcours individuel :

- répondant aux besoins des agents
- mais également à ceux de l'institution
- validé par la signature des 3 parties (agent, supérieur hiérarchique et établissement).

## **7 Pour les personnels d'encadrement qui optent pour la validation d'un diplôme, que se passe-t-il ?**

Après recueil de leur premier souhait, ils seront guidés et conseillés par l'accompagnateur pour le choix final du diplôme, titre ou certificat et, si besoin, orientés vers le certificateur afin de valider le choix visé.

Pour se faire, la Délégation communiquera à l'accompagnateur les coordonnées téléphonique et mail de chaque agent afin que des échanges aient lieu avec l'accompagnateur. L'agent devra fournir en sus de la fiche de positionnement des documents tels que son CV, son passeport formation...

Cette étape est fondamentale et déterminante. Elle sera traitée individuellement entre l'accompagnateur et le candidat.

### **8** Vous parlez de binôme, mais qu'entend-on par « binôme » ?

Ce dispositif prévoit la constitution de binômes entre les candidats des deux groupes (candidats au DEAS et personnels d'encadrement) engagés dans le dispositif. Cette mesure doit permettre de créer du lien entre les deux publics. Elle ne doit pas être considérée comme une charge supplémentaire mais comme un outil complémentaire de sécurisation des parcours et un moyen de nourrir son expérience.

Concrètement, il s'agit pour le binôme d'être mutuellement disponible, à l'écoute, bienveillant, encourageant, d'apporter une forme d'entraide, d'écoute active, de soutien moral, d'accompagnement par rapport aux échéances, à la planification, une aide au respect des délais...

A noter que l'accompagnement à la rédaction du livret 2 reste de la responsabilité pleine et entière de l'accompagnateur.

### **9** Qu'en est-il du lien entre ces 2 catégories de personnel ?

Ce projet prévoit un système de binôme comme précisé au point 8 mais également un accompagnement collectif VAE pour le groupe de cadres ayant opté pour les options 2 ou 3 et les candidats au DEAS.

Cet accompagnement collectif devrait permettre aux deux groupes de limiter le caractère isolé de la démarche, d'avancer au même rythme, d'envisager une présentation devant le jury dans les mêmes délais et ainsi optimiser les chances de réussite.

**Rappel** : Pour s'inscrire dans le dispositif il n'est pas obligatoire d'avoir à la fois des cadres intéressés et des candidats au DEAS.

Toutefois il sera donné priorité aux binômes que vous aurez constitués car vous êtes les mieux à même de connaître vos personnels.

Pour toute demande isolée, la Délégation assurera la constitution de ces binômes.

### **10** Vous parlez d'engagement de l'établissement mais qu'en est-il ?

Ce dispositif prévoit un engagement individuel mais également institutionnel, gage d'une sécurisation du parcours.

En effet, pour les deux catégories de personnels qui opteront pour l'obtention d'un diplôme par la voie de la VAE, il est demandé à l'établissement de s'engager jusqu'au bout de la démarche, soit jusqu'à l'obtention du diplôme.

Cet engagement se retrouve au niveau des fiches de positionnement qui demandent :

- à l'agent d'adhérer à l'intégralité du dispositif et
- à l'établissement d'accompagner l'agent jusqu'au bout de la démarche selon un délai qu'il lui reste à définir.

En effet nous pensons qu'il est important, dans cet engagement contractuel, que l'établissement définisse les limites (en terme de délai) de cet engagement.

### 11 Qui va assurer l'accompagnement et la formation autour de ce dispositif ?

L'accompagnement VAE pour l'obtention d'un diplôme a été confié aux organismes suivants :

- Personnel d'encadrement : APC PARIS
- Candidats DEAS : DAVA LIMOGES

La formation modulaire est assurée par plusieurs formateurs :

- AFPA
- ANTIDOTE
- FORMAVENIR
- KPMG
- OBEA

### 12 Et le coût dans tout ça ?

Comme cité précédemment, près de 75% du coût de ce projet est pris en charge sur des crédits régionaux et nationaux. La Délégation a eu l'opportunité de présenter un projet national et son caractère innovant a permis d'obtenir des crédits pour la mise en place de deux groupes de la part du Siège National de l'ANFH.

Sans pouvoir délivrer une estimation ferme et définitive aujourd'hui car le coût va varier en fonction du nombre de stagiaires, l'on peut évaluer la participation des établissements dans les fourchettes suivantes :

1 – Formation modulaire : Environ 500 €/stagiaire pour celui qui suit la moitié des modules proposés + frais de déplacements éventuels.

2 – Accompagnement VAE personnel d'encadrement : De 500 € à 800 € + (frais inscription université si diplôme universitaire) + frais de déplacements éventuels.

2 – Accompagnement renforcé + module de formation 70H candidat au DEAS : Environ 600 € par stagiaire + frais de déplacements éventuels.

### 13 Un dispositif qui a fait ses preuves

Tous les personnels d'encadrement qui se sont présentés devant le jury à ce jour ont obtenu leurs diplômes.

Pour les candidats au DEAS qui n'ont obtenu qu'une validation partielle, une rencontre a eu lieu entre le certificateur, l'accompagnateur et l'ANFH afin de proposer à chaque candidat une suite de parcours.

Cette suite de parcours a été proposée à l'établissement employeur qui a échangé avec le candidat et qui l'a validé.

Les entrées en école pour les modules manquants ont été actées et financées dans le cadre des crédits mutualisés « Etudes promotionnelles » par l'ANFH.

Pour les groupes à venir de candidats au DEAS, un bilan de positionnement a été mis en place en amont de l'accompagnement afin de repérer les agents qui pourraient être en difficultés et les accompagner.

Les éléments quantitatifs et mesures correctives prises par la délégation régionale suite à l'évaluation de ces deux premiers groupes sont repris dans le diaporama explicatif du projet.

#### **14** Quand peut-on envisager un démarrage du projet ?

<b>ACTIONS</b>	<b>CALENDRIER DEMARRAGE</b>
Recensement des candidatures « Personnels d'encadrement » et « Candidats au DEAS »	<b>31 JANVIER 2017</b> Date limite d'inscription
Aide au choix du diplôme pour les cadres	<b>FEVRIER/MARS 2017</b>
Démarrage des deux groupes	<b>AVRIL 2016</b>
Présentation devant le jury	<b>JUIN A SEPTEMBRE 2018</b>

Pour tout renseignement ou information complémentaire concernant ce projet vous pouvez contacter directement :

Michelle BRUN  
Conseillère en Dispositifs Individuels  
05.55.31.79.11 [m.brun@anfh.fr](mailto:m.brun@anfh.fr)  
ou la Délégation au 05.55.31.12.09