

# Sanitaire - Social - Services

## **Auxiliaire de G erontologie**

*Création et animation du réseau national des organismes de formation préparant ce titre.*



Depuis l'inscription du titre Auxiliaire de G erontologie au RNCP en 2003 (Répertoire National des Certifications professionnelles), le CREFO anime un réseau de 38 sites de formation en Métropole et dans les DOM (Martinique).

Cr e e en 1993 à la demande de plusieurs employeurs de la Région afin de répondre aux problèmes posées par la montée rapide des phénomènes de dépendance chez la personne âgée vieillissante accueillies en établissement, cette formation a connu depuis une évolution remarquable ; élargissement au maintien à domicile des personnes âgées dépendantes, reconnaissance par la Belgique, homologation en France au niveau V, puis inscription au RNCP. La création d'un réseau national est donc une nouvelle étape importante.

Sur l'ensemble du territoire, il permet de mettre à disposition des professionnels en charge de l'accompagnement quotidien des grands dépendants  g , la seule formation de ce type disponible et validée par un Titre reconnu. Actuellement une soixantaine de personnes sont en cours de formation sur Bordeaux, Blois, La Rochelle et en Martinique.

A ce jour, 28 personnes originaires de toute la France, ont obtenu le titre par le dispositif de validation des acquis de l'expérience. D'ailleurs nous devrions former bientôt des accompagnateurs VAE qui, implantés partout sur le territoire, proposeront aux salariés un accompagnement de proximité à la constitution de leur dossier VAE (pour tout renseignement, vous pouvez contacter notre service au 03 20 19 18 04).

---

## **Employé Familial**

*Le CQP garde d'enfants au domicile reprend après une période de sommeil*



Inscrit au RNCP à l'initiative de la Branche du Particulier Employeur, le Certificat de Qualification Professionnelle garde d'enfants au domicile a connu un regain d'intérêts en 2006. En effet, les professionnels issus de cette formation travaillent directement au domicile des parents. Le nombre de 15 diplômés pour cette année est encore modeste dans la mesure où cette certification est encore peu connue. Mais la spécificité d'un service apporté au domicile répond à une véritable attente et complète de façon originale la palette des modes de garde (accueil collectif de type crèche ou accueil au domicile d'une Assistante Maternelle).

Dans tout les cas, les diplômés participent activement à résorber la pénurie actuelle de solutions de garde pour les mamans qui souhaitent reprendre une activité professionnelle. Ils répondent donc à une véritable attente de la population régionale.

---

### **Aide Médico-Psychologique**

*Une nouvelle conception de la formation en phase avec l'évolution de ce métier*



Le projet pédagogique de la formation des AMP agréé en 2005, se voulait en rupture avec ce qui se faisait dans la région depuis de nombreuses années.

A la fois moderne dans sa conception (modularisation des parcours) et bénéficiaire des avancées mises au point pour le diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale (co-construction de l'alternance avec les employeurs et des lieux de stage), nous avons présenté pour la première fois 182 candidats au diplôme, avec un taux de 80 % de réussite et un excellent taux d'insertion à l'emploi.

---

### **Entreprise de service aux personnes**

*Une année de construction avant la création d'une nouvelle Branche Professionnelle*

Le projet de création d'une nouvelle Branche Professionnelle regroupant les Entreprises de Services aux Personnes avance et bénéficie du soutien de l'Agence Nationale des Services à la Personne. Les professionnels n'ont pas attendu la signature d'une convention collective pour se préoccuper de la formation des intervenants et de l'encadrement.

La plus importante entreprise de notre région nous a-t-elle commandé la conception et la mise en œuvre d'une formation qualifiante adaptée spécifiquement à l'environnement et aux besoins d'une entreprise de services aux personnes.

Deux groupes de salariés ont bénéficié de cette formation d'Assistant Ménager. Parallèlement à nos travaux sur le terrain, nous avons échangé avec l'institut de formation de la (future) Branche afin de poser les bases d'un Certificat de Qualification Professionnelle qui pourra leur être délivré par la suite.

Retenu par l'institut dans le cadre du plan 4000 (pour 4000 salariés formés en 2007), nous avons aussi préparé trois modules de formation continue sur les thèmes de la sécurité au domicile, l'entretien du linge et la garde d'enfant.

---

### **Particulier Employeur**

*La formation obligatoire des Assistants Maternels nécessite la mise en œuvre d'une ingénierie de grande ampleur*

En répondant à l'appel d'offre du Conseil Général du Nord, nous savions que nous allions mettre en œuvre une ingénierie « hors du commun ». En effet, c'est plus de 2 600 Assistants Maternels en exercice que nos établissements du Nord ont fait entrer dans un des trois modules qui constitue le parcours de formation obligatoire liée à leur agrément.

Les enjeux de cette formation sont nombreux mais le plus important tient à la qualité de l'accueil des enfants et à leur sécurité. Nous nous sommes donc attachés à confier l'animation de ces formations à des formateurs expérimentés du domaine de la Petite Enfance (psychologues, spécialiste des questions de bien traitance, de l'enseignement des gestes de 1er secours adaptés au (très) jeune enfant).

Le dispositif est reconduit pour 2007, il accueillera en plus, les assistants maternels ayant satisfait aux nouvelles exigences de l'agrément qui comprennent notamment l'allongement de la durée de formation et la présentation à une épreuve d'évaluation terminale.

---

### **Aide à domicile**

#### *Mettre notre expérience au service de la lutte contre les exclusions*

Tout le monde connaît le DEAVS et le rôle que joue le CREFO dans la professionnalisation des Auxiliaire de Vie Sociale (330 diplômés en juin de cette année) et de l'encadrement intermédiaire (formation des responsables de secteur).

On connaît moins bien les partenariats qui visent à adapter au travail à domicile les salariés recrutées en Contrat Aidé. Il s'agit ici, le plus souvent, de faire un travail « sûr mesure » ; travail fouillé en amont pour créer le dispositif le mieux adapté aux réalités de la structure, rigueur dans les objectifs et les contenus proposés (référencés aux compétences attendues dans les diplômes de niveau V pour donner accès plus tard à la VAE), accompagnement de la démarche de formation pour soutenir les efforts des personnes qui s'investissent dans ce métier particulier et difficile.

Il serait trop long de tous les citer, mais ces micro projets font notre fierté, et ne pourraient voir le jour sans la conjonction de l'action de tous ; Pôle Emploi, associations et unions départementales et régionales, financeurs publics, OPCA, PLIE, réseaux...