



CONTRAT D'OBJECTIFS TERRITORIAL

« Métiers de l'aide à domicile des personnes dépendantes »

2014-2020

Entre

- L'Etat, représenté par la Préfète de région Poitou-Charentes, Préfète de la Vienne,
- La Région, représentée par la Présidente de la Région Poitou-Charentes,

En présence des autorités académiques

- Le Rectorat de l'Académie de Poitiers, représenté par le recteur, Chancelier des Universités,
- La Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt, représentée par son Directeur Régional,

Et

- Le Comité Régional ADMR, représenté par sa Présidente,
- L'Union régionale ADESSA Poitou-Charentes, représentée par son représentant régional,
- La Fédération Familles Rurales Poitou-Charentes, représentée par sa Présidente,
- L'Union régionale d'Aide, de soins, de services à domicile (URA) de Poitou-Charentes, représentée par son Vice-Président,
- L'Union régionale de la Mutualité Française, représentée par son Président,
- L'Union Nationale des Centres Communaux d'Action Sociale (UNCCAS), représentée par son Président,

- La Fédération des Particuliers Employeurs de France (FEPEM), représentée par sa Présidente régionale
- La Fédération des Services à la Personne et de proximité (FEDESAP), représentée par
- Fédération Mandataires France (FMF), représentée par sa déléguée régionale,
- L'Union Régionale de la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT), représentée par son secrétaire régional,
- L'Union Régionale de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC), représentée par sa Présidente,
- Le Comité Régional de la Confédération Générale du Travail (CGT), représentée par son secrétaire régional,

Partenaire associé :

- Le Pôle Emploi Poitou-Charentes, représenté par son Directeur Régional,

VISAS

- Vu** la loi n° 83-663 du 22 juillet 1983, modifiée, complétant la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat,
- Vu** la loi d'orientation sur l'éducation, n° 89-486 du 10 juillet 1989, modifiée,
- Vu** le Code du Travail et notamment son article L. 933-2 § 4 bis, ainsi que l'article 10-06 de l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels,
- Vu** la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993, modifiée, relative au travail, à l'emploi et la formation professionnelle,
- Vu** le décret n° 93-51 du 14 janvier 1993 pris pour l'application de la loi 92-675 du 17 juillet 1992 relative à l'apprentissage et complétant l'article 84 de la loi 83-8 du 7 janvier 1983 susvisée,
- Vu** l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 sur l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,
- Vu** la Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social,
- Vu** la Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale,
- Vu** La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,
- Vu** le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle 2011-2015 signé le 14 février 2012 ,
- Vu** la décision n°2014CP0060 de la Commission Permanente du Conseil Régional du 14 mars 2014,

PRÉAMBULE

Le premier Contrat d'Objectifs Territorial (COT) Services à la Personne à Domicile a été conclu en 2008. Le bilan réalisé à son terme en 2013 montre des résultats très satisfaisants de ce dispositif pour les partenaires signataires. Les partenaires s'accordent à signer un nouveau COT pour la période 2014/2020 tenant compte des évolutions du secteur.

Le présent accord s'élabore dans un environnement législatif en mouvement :

Le projet de Loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale enregistré à la Présidence de l'Assemblée Nationale le 22 janvier 2014, issu de l'ANI du 14 décembre 2013, prévoit des modifications de fond destinées à « *faire de la formation professionnelle à la fois un levier de la sécurisation de l'emploi et de la compétitivité de nos entreprises* ».

Le présent accord devra relayer, par voie d'avenant par exemple, les changements en matière d'organisation de la formation professionnelle, le projet de loi annonçant l'achèvement de « *la décentralisation aux régions des compétences qui appartenaient à l'Etat en matière de formation professionnelle et d'apprentissage. Il organise une gouvernance nationale et régionale nouvelle et simplifiée.* » Aussi, le présent accord devra-t-il, au rythme de la loi, mobiliser les outils prévus par elle (compte personnel de formation...).

Parallèlement, **le projet de loi d'orientation et de programmation pour l'adaptation de la société au vieillissement** est en cours d'élaboration. A ce jour, les partenaires nationaux adressent leurs contributions au Ministère des Affaires Sociales et de la Santé. Le Contrat d'Objectifs Territorial devra intégrer les modifications apportées par la future loi.

LE CHAMP D'INTERVENTION

Le Contrat d'Objectifs Territorial Aide à Domicile 2014 / 2020 présente pour particularité de déterminer son périmètre au regard de deux composantes :

- Son action en faveur d'un public cible : les personnes à mobilité réduite, vulnérables ou handicapées
- Son objectif : un maintien à domicile de qualité ou dans de bonnes conditions

Le périmètre du présent accord concerne les Organismes des Services A la Personne (OSAP) et l'emploi entre particuliers à domicile portant des activités s'appuyant sur la définition de l'Article L7232-1 du code du travail à l'exclusion de l'alinéa 1^{er} et définies dans l'article D 7231-1-a1 Modifié par [Décret n°2011-1133 du 20 septembre 2011 - art. 3](#), à l'exclusion des alinéas portant sur les enfants (garde et accompagnement). Les activités relevant de l'agrément seront priorisées pour leur éligibilité, notamment dans l'objectif d'accompagnement des salariés intervenant auprès de personnes bénéficiaires de l'APA.

- ⌚ Assistance aux personnes âgées ou aux personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile, à l'exclusion des actes de soins relevant d'actes médicaux ;
- ⌚ Garde malade à l'exclusion des soins ;
- ⌚ Assistance aux personnes handicapées, y compris les activités d'interprète en langue des signes, de technicien de l'écrit et de codeur en langage parlé complété ;
- ⌚ Prestation de conduite du véhicule personnel des personnes dépendantes, du domicile au travail, sur le lieu de vacances, pour les démarches administratives ;
- ⌚ Aide à la mobilité et transport de personnes ayant des difficultés de déplacement ;
- ⌚ Accompagnement des personnes âgées ou handicapées dans leurs déplacements en dehors de leur domicile (promenades, transport, actes de la vie courante).

Toutefois, les acteurs des services à domicile (prestataires, mandataires, emploi entre particuliers à domicile) dont les activités relèvent de la déclaration de l'article D 7231-1-a12 mais qui souhaiteraient s'inscrire dans un processus de certification, de professionnalisation, d'évolution des compétences de leurs salariés menant vers l'agrément pourront être éligibles.

Aussi, la formulation Aide à Domicile s'entend-elle dans le texte du présent accord en référence au périmètre ci-dessus défini.

Les employeurs de salariés d'aide à domicile auprès des personnes dépendantes

opèrent sous des formes très différentes : toutes les sphères du champ de l'aide à domicile ont vocation à être représentées dans le présent accord :

- ⌚ les particuliers employeurs, emploi direct et intermédié,
- ⌚ le secteur public,
- ⌚ les structures de l'économie sociale et solidaire (associations, mutuelles, sociétés coopératives),
- ⌚ le secteur privé lucratif.

LE CONTEXTE

Le vieillissement de la population est un facteur concourant à l'accroissement des besoins en termes de services à la personne. La région Poitou-Charentes est la 4ème région la plus âgée de France. En 2010, elle compte près de 361 500 personnes âgées de 65 ans et plus, soit 20,5 % de la population, contre 16,5 % pour la moyenne nationale.

Ce vieillissement de la population s'accompagne inéluctablement d'un accroissement de la dépendance. Selon les travaux de l'INSEE, le nombre de personnes âgées dépendantes en Poitou-Charentes devrait augmenter de 38 % entre 2010 et 2030, soit un peu plus de 61 000 personnes âgées dépendantes de plus à l'horizon 2030.

Actuellement, l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) constitue la principale aide publique accompagnant la prise en charge de la dépendance. En Poitou-Charentes, 16 200 personnes âgées dépendantes en établissement perçoivent l'APA et 21 800 à domicile. Parmi les bénéficiaires de l'APA à domicile, 6 037 sont des particuliers employeurs et 15 763 utilisent des prestataires de services. Comme l'illustrent les travaux réalisés par l'Observatoire Régional de la Santé, la part des bénéficiaires de l'APA à domicile parmi les personnes âgées de 60 ans et plus est plus importante dans les territoires ruraux de la région.

En termes d'emploi, l'un des secteurs les plus importants de Poitou-Charentes

En 2011 on recense 77 000 particuliers-employeurs¹. Leur effectif enregistre un léger recul par rapport à 2010 (-1,7 %) alors qu'il n'a cessé de progresser depuis 2007. Plus de 80% des particuliers employeurs ont recours au CESU pour déclarer leurs salariés et les heures rémunérées. Dans plus de huit cas sur dix, ces particuliers utilisent le CESU pour rémunérer leurs salariés. 43 000 salariés² ont exercé un emploi direct en 2011³, ce qui correspondrait à 8 657 équivalents temps plein (ETP), soit 1,67% de l'emploi régional.

En 2011, la branche de l'aide à domicile, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) compte en Poitou-Charentes 207 établissements employant 6 574 salariés. En équivalents temps plein (ETP), la BAD représente 4 242 emplois, soit 0,8 % de l'emploi régional également apprécié en ETP. Par rapport à l'année précédente, les effectifs salariés ont sensiblement reculé (- 1,5 %) mais le volume d'emplois mesuré en ETP progresse de 3,7 %.

Selon l'Observatoire de la Fonction Publique Territoriale, avec 2 210 salariés en 2010, le métier de l'aide à domicile est au 5ème rang des métiers qui occupent le plus d'agents territoriaux en Poitou-Charentes. Parmi ces aides à domicile, 70 % sont titulaires. Avec 17 % de salariés de plus de 55 ans, le métier de l'aide à domicile est le 3ème métier le plus âgé de la Fonction Publique Territoriale.

Les services d'aide aux personnes dépendantes : le cœur de l'activité des services à la personne

A l'instar des années précédentes, en 2011, les heures d'intervention à domicile

¹ hors garde d'enfants et assistants maternels

² hors garde d'enfants et assistants maternels

³ (source : IRCEM – traitement : Observatoire FEPPEM des emplois de la famille)

enregistrées pour les modes prestataire et mandataire se concentrent à 64% sur les services d'accompagnement et d'aide aux personnes âgées et aux personnes handicapées. Toutefois, avec un volume de 7 millions d'heures, l'activité liée à ces services stagne tandis qu'elle progresse de 2% pour les services de la vie quotidienne (ménage/repassage, petit jardinage, petit bricolage...). Avec 3,7 millions d'heures d'intervention, ces services représentent plus d'un tiers de l'activité des organismes. Les services à la famille (garde d'enfant, soutien scolaire assistance informatique...) restent très minoritaires avec seulement 2% de l'activité.

16 millions d'heures ont été déclarées en 2011 en emploi à domicile par les particuliers employeurs⁴ dont 2,3 millions d'heures par les bénéficiaires de l'APA.

Un secteur d'activité en voie de qualification mais un accès à la formation continue à plusieurs vitesses

Au sein des services prestataires, dont les salariés sont les plus qualifiés, 34% des salariés encore ne possèdent pas de diplôme contre 20 % pour la moyenne régionale. Toutefois, en moins de 10 ans, les efforts conjugués de la branche et des pouvoirs publics en faveur du recours à la formation continue dans la sécurisation des parcours professionnels des salariés ont permis de faire chuter ce taux de 6 points. Par conséquent, le recours à la formation est plus élevé dans les organismes prestataires du secteur privé non lucratif. En 2011, 2 700 salariés de la BAD en Poitou-Charentes ont suivi une formation continue financée par Uniformation, largement soutenu par les pouvoirs publics, soit 41 % des salariés de la branche. Les effectifs de stagiaires ont progressé de 11% par rapport à l'année précédente. L'accompagnement à la VAE représente enfin 2 % des stagiaires : le recours à la VAE est très important au sein de la BAD : les 3 certifications les plus prisées (DEAVS, ADVF et CAFERUIS) donnent lieu à 187 passages en jury VAE (2012).

Parallèlement, en 2013, 85 salariés de la Branche du privé lucratif des services à la personne ont suivi un module de formation continue (7 376 heures) relatif aux activités visées dans le présent accord⁵.

De même le recours à la formation pour les salariés en emploi direct ou intermédié⁶ reste faible en Poitou-Charentes : en 2011, 141 salariés⁷ de l'emploi direct ont suivi une formation continue (2 858 heures), soit 0,3% des salariés de la branche du particulier-employeur.

La certification la plus recherchée est passée dans le temps du Contrat d'Objectifs précédent du Diplôme d'Etat d'Aide à la Vie Sociale (DEAVS) au Titre d'Auxiliaire de Vie Familiale (ADVF). Dans le même temps, l'offre de certifications conduisant aux métiers de l'aide à domicile s'est étoffée avec les titres de branche de niveau V « Assistant de vie-dépendance » et « employé familial » et le titre de niveau V « conducteur-accompagnateur de personne à mobilité réduite » inscrits respectivement au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) en 2009 et 2013.

Des flux de formation de demandeurs d'emploi importants

En 2011, 375 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'une formation qualifiante de niveau V financée sous fonds publics : 181 au DEAVS, 155 au titre ADVF, 15 au titre

⁴ Hors garde d'enfants

⁵ source AGEFOS PME

⁶ Hors garde d'enfants

⁷ 91 assistants de vie et 56 employés familiaux

Assistant de vie et dépendance, et 14 à la Mention Complémentaire Aide à Domicile.

La formation initiale

A la rentrée 2011, plus de 6 150 élèves suivent une formation initiale pouvant préparer aux métiers des services à la personne, dont 3 800 sont en fin de cycle. L'apprentissage est peu développé. Cette voie de formation regroupe 1 % des effectifs et concerne surtout les formations de niveau III. Les formations de niveau V sont majoritaires. Elles regroupent deux tiers des effectifs en fin de cycle et la moitié des élèves toutes années confondues. L'offre de niveau IV s'étoffe avec l'apparition récente d'un Titre homologué Animateur en Gérontologie et de deux bacs professionnels : « Services aux personnes et aux territoires » et « Accompagnement, soins et services à la personne » dont une option à domicile.

OBJECTIFS DU CONTRAT D'OBJECTIFS TERRITORIAL

L'Etat, la Région Poitou-Charentes et les représentants des professionnels conviennent de poursuivre par la contractualisation du présent accord les objectifs suivants :

- ✓ Développer la professionnalisation du secteur
- ✓ Sécuriser les parcours professionnels
- ✓ Améliorer les conditions de travail et favoriser le dialogue social
- ✓ Augmenter la durée moyenne de travail
- ✓ Réduire le temps partiel subi
- ✓ Favoriser le développement d'emplois pérennes et stables
- ✓ Développer une gestion prévisionnelle des ressources humaines
- ✓ Encourager la mixité dans les métiers et les formations
- ✓ Améliorer la qualité des services
- ✓ Structurer l'organisation du secteur

LES AXES DU CONTRAT D'OBJECTIFS TERRITORIAL

Les signataires peuvent inscrire chaque année leur programme d'actions dans les axes décrits ci-après. Ils s'engagent à consacrer l'ensemble des moyens nécessaires à la réalisation de ce programme.

Les grands axes du présent accord répondent aux grandes priorités fixées par le CPRDFP. Signé le 14 février 2012, le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle (CPRDFP), a été élaboré par la Région au sein du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) sur la base des documents d'orientation présentés par la présidente de la

Région, les représentants de l'Etat dans la région, les autorités académiques et les organisations d'employeurs et de salariés. Le CPRDFP constitue la feuille de route régionale que les accords avec les branches professionnelles sont chargés de mettre en œuvre.

Les 3 grands axes qui organisent les objectifs du présent accord sont :

- ⌚ axe 1 : organiser la formation professionnelle
- ⌚ axe 2 : renforcer la gestion des ressources humaines et des relations humaines dans le secteur
- ⌚ axe 3 : accompagner le développement et la structuration du secteur

AXE 1 : ORGANISER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

D'une manière générale, l'objectif vise à optimiser le système de formation et à sécuriser les parcours professionnels.

1. Mieux informer pour mieux orienter

Intégrer en cohérence dans le Service Public Régional d'Orientation en construction, les actions visant à communiquer sur une image juste des métiers et des parcours de formation qui y conduisent, auprès de tous les publics pour une orientation réussie.

- ✓ Élargir les choix d'orientation professionnelle et encourager la mixité dans les métiers et les formations en luttant contre les stéréotypes de genres
- ✓ Mettre en œuvre des actions de présentation et d'immersion visant à développer la connaissance des métiers de l'Aide à Domicile et des formations qui y conduisent ;
- ✓ Informer tous les publics : jeunes, demandeurs d'emploi, prescripteurs de formations et intermédiaires sur le marché de l'emploi ;
- ✓ Améliorer la lisibilité de l'offre de formation, la présentation des certifications, les titres et les diplômes qui mènent aux métiers de l'aide à domicile

2. Développer la formation professionnelle

D'une manière générale, il s'agit d'améliorer le dispositif actuel de formation pour répondre aux besoins des employeurs, à la sécurisation des parcours professionnels et à une reconnaissance du secteur par la qualification de ses salariés

2.1 Formation initiale

- ✓ Organiser les échanges en vue de l'élaboration de la carte des

formations. Pour la BAD, l'organe compétent chargé de formuler des avis est la Commission Paritaire Régionale Emploi-Formation (CPREF) ;

- ✓ Renforcer des dispositifs de formation initiale appropriés et organiser de réelles capacités d'accueil de stagiaires et de formations en alternance, en articulation avec les besoins des professionnels ;
- ✓ Proposer des parcours de formation en favorisant le développement de partenariats entre les établissements de l'enseignement secondaire et avec les autres organismes de formation dans une perspective de complémentarité et de cohérence de l'offre proposée selon les différentes voies de formation initiale (scolaire, par apprentissage).
- ✓ Prévenir le décrochage et les sorties du système éducatif sans qualification par la mobilisation des ressources et des outils développés par la Région (réseau des Conseillers Tuteurs en Insertion), l'éducation nationale (Mission de lutte contre le décrochage scolaire, réseau Formation QUALification Emploi, Pôle d'Accès à la Qualification et à l'Insertion, Modules de REpréparation d'Examen par Alternance...)
- ✓ Veiller à la formation continue des enseignants et formateurs du secteur

2.2 Formation continue

- ✓ Mieux mobiliser la formation par alternance dans le secteur : quelles passerelles, quel accompagnement, quel tutorat ?
- ✓ Poursuivre les objectifs de qualification et de professionnalisation au sein de toutes les sphères du champ visé (privé non lucratif, lucratif, public, emploi entre particuliers à domicile), notamment grâce à la mise en œuvre de plans de formation collectifs par les OPCA.
- ✓ Développer les actions d'adaptation au poste de travail et à son environnement
- ✓ Réduire les inégalités d'accès à la formation continue
- ✓ Homogénéiser les certifications entre les différentes sphères et favoriser les passerelles entre elles
- ✓ Soutenir et développer les actions de Validation des Acquis de l'Expérience, en particulier pour permettre l'acquisition d'un niveau V, voire un niveau supérieur
- ✓ Développer les actions de formation destinées aux encadrants
- ✓ Définir des parcours professionnels diversifiés en établissant des passerelles entre les métiers de l'aide à domicile et ceux exercés dans les secteurs proches (sanitaire, médico-social par exemple)
- ✓ Soutenir la spécialisation / montée en compétences des salariés diplômés (Niveau V) sur les spécificités de la prise en charge des personnes en situation de handicaps et de forte dépendance

AXE 2 : RENFORCER LA GESTION DES RESSOURCES ET DES RELATIONS HUMAINES DANS LE SECTEUR

1. Développer les pratiques de gestion des ressources humaines

Anticiper la gestion des ressources humaines pour favoriser les emplois pérennes et contribuer à lutter contre la précarité

- ✓ Favoriser la mise en place d'une fonction GRH, en priorité dans les petites structures
- ✓ Faciliter l'accès à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) en cohérence avec d'autres initiatives en cours dans les territoires
- ✓ Etudier les opportunités de mutualisation et d'emploi partagé
- ✓ Favoriser l'accès à l'emploi en :
 - Mettant en œuvre des passerelles d'intégration durable et favorisant la fidélisation des salariés
 - Accompagnant les structures dans les modalités d'intégration, d'adaptation et de consolidation de l'emploi (ex : tutorat...)
- ✓ Favoriser la conduite d'une carrière durable dans le secteur en :
 - Analysant les évolutions métiers et l'émergence de nouvelles fonctions,
 - Facilitant la mise en œuvre des formations qui en découlent.
- ✓ Encourager et soutenir les dispositifs de pré qualification des demandeurs d'emploi, notamment dans le cadre de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC). Opportunément, les POEC seront menées en lien avec les dispositifs d'insertion.

2. Améliorer les conditions de travail et renforcer le dialogue social

L'enjeu est de faire le lien entre gestion de ressources humaines et conditions de travail, notamment en mobilisant les différents dispositifs existants (Plan Régional de la Santé au Travail, Contrat de génération, handicap, Convention Régionale « vers des territoires d'excellence en matière d'égalité professionnelle » ...) dans le respect des réglementations en vigueur. Ce thème est transversal à l'ensemble des axes du présent accord.

- ✓ Lutter contre les comportements discriminatoires
- ✓ Réduire la pénibilité au travail et prévenir les situations d'usure au travail en encourageant notamment les pratiques de bonne gestion des fins de carrière
- ✓ Accompagner les employeurs et leurs salariés en matière de santé et de sécurité de travail et d'organisation de la prévention
- ✓ Prévenir les risques routiers pour les salariés effectuant des trajets à

domicile et participer à la lutte contre l'isolement des salariés.

- ✓ Prévenir et évaluer les risques professionnels, notamment les risques psycho-sociaux et les Troubles Musculo-Squelettiques
- ✓ Soutenir des actions collectives au bénéfice des salariés isolés
- ✓ Favoriser le dialogue social notamment par une sensibilisation sur le rôle des institutions représentatives des salariés

AXE 3 : ACCOMPAGNER LE DEVELOPPEMENT ET LA STRUCTURATION DU SECTEUR

1. Structurer le secteur et renforcer son ancrage territorial

- ✓ Améliorer le service rendu à la population fragile par une démarche d'amélioration continue de la qualité
- ✓ Développer l'usage des technologies de l'information et de la communication (TIC) et accompagner la construction de la « silver économie » pour faciliter l'émergence de nouveaux services et/ou permettre de développer la coopération entre les acteurs
- ✓ Favoriser la mutualisation des moyens et notamment le regroupement de structures associatives, entrepreneuriales ou publiques
- ✓ Inscrire les employeurs dans les territoires, notamment par une participation active aux stratégies de développement local soutenues par les collectivités et/ou d'autres partenaires

2. Anticiper les mutations économiques et sociales par une observation dynamique et prospective du secteur et de son environnement

- ✓ Poursuivre la veille sectorielle partagée, sur le champ complet du présent accord, organisée par l'Observatoire Régional Emploi-Formation (OREF) en lien avec les observatoires des branches,
- ✓ Actualiser annuellement les données d'observation
- ✓ Intégrer systématiquement des indicateurs relatifs aux publics cibles, et notamment le traitement généré de la donnée pour favoriser la mixité des métiers et des formations,
- ✓ Favoriser, par la veille économique, sociale et réglementaire, l'anticipation des besoins et des marchés en particulier à l'échelle régionale.

Article 1 : Le Comité de Pilotage

Chargé de l'orientation politique et stratégique du COT, un comité pilotage est institué. Il est co-présidé par la Préfète de Région et la Présidente Région ou leurs représentants. Il se compose de représentants :

- ✓ de l'Etat, désignés par la Préfète de Région,
- ✓ de la Région désignés par la Présidente du Conseil Régional,
- ✓ des autorités académiques : Recteur de l'Académie de Poitiers et Directeur Régional de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt,
- ✓ des représentants des employeurs : Comité Régional ADMR, UNA Poitou-Charentes, Fédération Familles Rurales Poitou-Charentes, FEPEM Poitou-Charentes, Union Nationale des CCAS, Mutualité Française Poitou-Charentes, ADESSA Poitou-Charentes, délégation régionale Fédération Mandataires France, FEDESAP.
- ✓ des représentants des salariés : Union Régionale CFDT, Union Régionale CFTC, Union Régionale CFE-CGC, Union Régionale Force Ouvrière, Comité Régional CGT,
- ✓ de Pôle Emploi.

Sont invités les partenaires suivants :

- ✓ L'Agence Régionale de Santé
- ✓ l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT),
- ✓ l'Association pour la Gestion, la Formation et l'Insertion des Travailleurs Handicapés (AGEFIPH),
- ✓ L'Association Régionale des Missions Locales (ARML),
- ✓ Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT),
- ✓ La Déléguée Régionale aux droits des Femmes et à l'Égalité,
- ✓ les OPCA Uniformation et AGEFOS-PME,
- ✓ Les représentants des Conseils Généraux,
- ✓ IPERIA l'Institut

Seront conviés, selon les thématiques abordées, des partenaires qualifiés et /ou ressources.

Le comité de pilotage se réunit au moins une fois par an à l'initiative de l'Etat et de la Région. Au cours de cette réunion, le comité de pilotage, sur présentation des éléments fournis par le comité technique :

- ✓ établit le bilan d'exécution de l'année écoulée et de réalisation des objectifs fixés,
- ✓ fixe les objectifs à court, moyen ou long terme,
- ✓ propose des actions annuelles ou pluriannuelles à mettre en œuvre au cours des exercices suivants.

Article 2 : Le Groupe technique d'Animation et de Suivi (GTAS)

Le GTAS constitue l'organe technique du présent accord. Rassemblant les différents partenaires ou leurs représentants, et le cas échéant des personnes qualifiées, il est chargé de :

- ✓ recueillir et instruire les projets,
- ✓ suivre les actions engagées,
- ✓ étudier les bilans et les évaluations des actions achevées,
- ✓ définir des critères d'évaluation communs aux différents signataires afin d'avoir une approche qualitative et quantitative des actions menées, une connaissance de l'impact direct des actions réalisées ou en cours sur le secteur de manière à assurer leur transférabilité.

Le calendrier de réunion du GTAS est guidé par le rythme d'élaboration et de suivi des actions : cette instance se réunit autant que de besoin.

Article 3 : les actions et les projets

Les partenaires présenteront des projets sous forme de fiches-actions. Ces actions pourront faire l'objet de conventions d'application. Elles porteront des objectifs précis, des indicateurs de réalisation et les engagements financiers nécessaires. Elles devront également prévoir l'évaluation des objectifs décidés en commun : les résultats de l'évaluation de ces différentes actions seront présentés au Comité de Pilotage.

Les partenaires s'informeront mutuellement des projets qui seraient susceptibles d'entrer dans le champ des orientations retenues au présent accord régional.

Article 4 : Le secrétariat technique

L'Etat et la Région confient à l'Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie le secrétariat et le suivi des travaux de l'Accord Régional ainsi que le soutien logistique au fonctionnement et à l'animation des comités de pilotage et comités techniques.

Article 5 : La communication

Chaque année, les partenaires participeront dans la mesure de leurs possibilités aux forums qui associeront l'ensemble des signataires des accords signés en région Poitou-Charentes et ce afin de favoriser les échanges, mutualiser les expériences et rechercher et décliner au plus près des territoires des actions interbranches.

Ces opérations retenues feront l'objet de fiches actions et devront faire mention dans leur communication des partenaires financiers et opérationnels.

Les bénéficiaires s'engagent à indiquer, de façon lisible et explicite, la participation de l'Etat et de la Région à la réalisation de l'opération par une publicité appropriée, conforme aux logotypes fournis par les institutions, sur tous les supports de communication et d'information du public qu'ils soient imprimés ou électronique, lors des réunions publiques et à l'occasion des relations avec la presse.

Article 6 : la durée et le financement

Le présent COT est conclu pour la période 2014/2020, sauf dénonciation d'un des signataires, avec un préavis de trois mois.

Fait à Poitiers, le

Mme la Préfète de Région, Préfète de
la Vienne,

Elisabeth BORNE

Mme la Présidente de la Région Poitou-
Charentes,

Ségolène ROYAL

M. le Recteur de l'Académie de
Poitiers, Chancelier des Universités,

M. Jacques MORET

M. le Directeur Régional de l'Alimentation,
de l'Agriculture et de la Forêt,

M. Philippe de GUÉNIN

Mme la Présidente du Comité
Régional ADMR,

Mme Marie-France WILLAUMEZ

M. le Vice-Président de l'URA Poitou-
Charentes,

M. Alain PROUX-DELROUYRE

Mme la Présidente de la Fédération
Familles Rurales Poitou-Charentes,

Mme Marie-Madeleine GUINARD

Mme la Présidente Régionale de la
FEPEM,

Mme Evelyne DEYRE

M. le Président de l'Union Nationale
des CCAS

M. Patrick KANNER

M. le Président de la Mutualité Française
Poitou-Charentes,

M. Charles CAMPA-BROSSARD

Mme la Déléguée Régionale de
l'ADESSADOMICILE,

Mme Marie-José BLANCHARD

Mme la Déléguée Régionale de
Fédération Mandataires France,

Mme Nadine THOIRETTE

M. le Président de la FEDESAP,

M. Paulin LLECH

M. le Secrétaire régional de la
Confédération Française Démocratique
du Travail,

M. Bernard GIRET

Mme la Présidente de l'Union
Régionale. de la Confédération
Française des Travailleurs Chrétiens,

Mme Françoise MÉRY

M. le Secrétaire régional du Comité
Régional de la Confédération Générale
des Travailleurs,

M. Jean-Michel DUPIRE

M. le Directeur Régional de Pôle
Emploi Poitou-Charentes,

M. Gwenaël PROUTEAU