

GT Suites à donner aux ateliers « Attractivité des métiers » Réunion du 28 janvier 2020 Compte-rendu

Présents : cf feuille d'émargement

Rappel du contexte :

- Demande de l'ARS en mai 2019 dans le cadre de l'organisation plus générale d'En mode senior porté par la ville d'Angers par le biais de Destination Angers
- Prise en charge par le Gérontopôle d'un sous-GT « Attractivité des métiers » avec comité de pilotage composé de l'ARS, du Conseil régional, du Conseil départemental de Maine-et-Loire, de la CRESS, de l'INSET-CNFPT et de la CCI de Maine et Loire
- 3 thématiques :
 - recrutement en formation et en emploi
 - évolutions des organisations, du management et de la Qualité de Vie au Travail
 - évolutions des métiers, nouvelles compétences à acquérir et nouvelles modalités de formation
- 4 demi-journées de présentation de 15 initiatives inspirantes : cf [ici](#) pour le détail des initiatives présentées en octobre 2019 :
 - l'ARS et le Conseil régional,
 - les Conseils départementaux de la Sarthe et du Maine et Loire,
 - 5 organismes de formation : l'Institut IPERIA (FEPEM^o, la CCI de Maine-et-Loire, l'UFR Santé du CHU d'Angers, le CEFRAS et Expersona (ADMR),
 - 3 directeurs d'EHPAD et la DRH du groupe LNA Santé,
 - 6 entreprises ou associations de services à la personne : Atelier 48, ACOR Conseil, l'ADMR 49, ADT 44, ETTIC et la Générale des Services.

- Bilan de fréquentation : Sur les 3 jours : 85 participants uniques et 115 participants dont : plus d'1/4 des SAP (34), moins de 20% d'ESMS (21), 10% de CCAS (ESMS + SAP), 16% d'OF (13) et 16% de CD (Mayenne, Sarthe, Maine et Loire) + comcom (4), DE ou particuliers (4), CHU Angers (4).
- Enquête de satisfaction auprès des participants aux ateliers : 43 répondants (sur 85 visiteurs uniques)
 - *Seriez-vous intéressé-e pour approfondir les thématiques d'ateliers ?*
 - Oui : 31 ; Peut-être : 10
 - *Sur quelles thématiques ?*
 - Améliorer le recrutement en emploi et le recrutement en formation 26
 - Évolutions des organisations et du management dans les établissements sociaux et médico-sociaux et dans les services à la personne 24
 - Évolution des métiers, nouvelles compétences à acquérir, nouvelles modalités de formation 21

Ordre du jour de la réunion du 28 janvier 2020 :

1. Tour de table approfondi : quelles initiatives à ajouter à celles présentées en octobre ?
 2. Quelles actions mettre en œuvre dans la suite d'octobre 2019 ?
 3. Quelle méthode de travail ?
-
1. Tour de table approfondi avec ajout de nouvelles initiatives :

ACTEURS	LIEU	ACTIONS	SUGGESTIONS
Alcide Rigaud	MFR Le Vallon (proximité Cholet)	Travail avec les services d'aides à dom du secteur : plaquette commune sur les métiers des SAAD	
		MFR + Hôpital + CIAS de Cholet = travail en cours qui s'oriente sur l'apprentissage.	
Fabrice Neveu	Directeur d'EHPADs en Mayenne	Exosquelette en test dans l'un des EHPAD	Regarder aussi les bonnes pratiques étrangères : cf les conférences et forums de l'EHESP avec exemples au Canada de dispositifs d'accompagnement pour recruter dans des hôpitaux et « soigner » l'intégration des nouveaux salariés sur 6 à 9 mois. Etablissements connectés.

		Réunion la semaine dernière avec des élus sur restructuration de l'offre EHPAD + SAAD : services innovants à domicile	
		Management interne très important : trouver des RH et des RH compatibles les uns avec les autres + des modalités de management plus horizontales et moins verticales	
Stéphanie Bossé	IPERIA l'Institut	Relai Assistants de vie : échanges de pratiques pdt 5 séances de 3h. Projet de certification en direction des MAM pour travailler la formation sur les questions de travail sans lien hiérarchique : pourrait s'étendre à des métiers de la longévité ? Formations au digital.	
Claire Cognier	Animatrice du CLS de Mauges Communauté	Problématique du recrutement de professionnels compétents comme frein majeur à la mise en œuvre de l'orientation de la politique territoriale de santé pour la promotion de l'autonomie dans une société inclusive (orientation stratégique PRS3). Un comité de réflexion composé de la pilote MAIA, de représentants d'EHPAD, de SSIAD, de services d'aide à domicile, du service solidarité/santé, du département, de l'ARS + élus de la commission solidarité/santé. Service ingénierie territoriale du Département de Maine-et-Loire sollicité pour accompagner ce groupe de travail dans l'élaboration de solutions concrètes. Résultats du diagnostic le 14 janvier 2020 + identification collective des enjeux Travaux à suivre	
Karine Boisramé et Aurélie Nicolas	Atelier 48	bienvenuedanslesap.fr : objectif de valoriser le métier d'Aide à dom par l'entrée « candidats » et « employeurs ». Création il y a 3 ans . Besoin de prendre de temps sur le recrutement. Réunions de présentation à des candidats des métiers par une aide à la personne elle-même. Management : inspiration Buurtzorg (Pays Bas). Collectif l'Humain d'abord. Responsable de secteur dans une posture de coaching. Logique de coopération entre les acteurs plutôt que de concurrence.	

		Communication positive et joyeuses en montrant les solutions qui fonctionnent. Générations en quête de sens.	
Monique Monnier	Kiné Prévention 44	Actions de sensibilisation à la prévention des chutes. Souhait de nouer des partenariats avec des structures de SAAD : repérage des personnes fragiles à risque de chutes qui pourraient être ensuite orientées vers nos ateliers collectifs de prévention	
Patrice Retour	ECTI	Ex Pdt d'un EHPAD en milieu rural. Vice-Pdt d'un EHPAD urbain. Pdt d'un conseil d'orientation de 8 établissements de la Croix Rouge : objet de travail 2020 = bien-être des salariés au travail. Participation au Club Régional des Usagers.	
Isabelle Macé	Formatrice et ingénieure de formation + chargée de formation au CNAM de Nantes	Mémoire de Master SIFA sur souffrance au travail et reconnaissance du travail des aides à domicile auprès des PA : professionnalisation participe-t-elle à la reconnaissance des aides à domicile ? Il faut pouvoir continuer la professionnalisation des aides à dom et faire profiter les structures de leurs connaissances	
Cécile Angot	GRETA du Maine (Sarthe et Mayenne)	Offres de formations professionnalisantes en FC et en alternance + VAE	
Christophe Chamard	IFSO	Projets pédagogiques avec des orientations gérontologiques très marquées comme à Nantes. Ajout d'un module de gérontologie depuis 2017 à la formation par apprentissage des Aide-Soignants. Co-construction avec Univ Angers d'un DU de management. A la demande des ESMS, construction d'une certification sur les agents d'accompagnement en EHPAD : 2 groupes en 2020 pour expérimenter. 7 sites de formation IFSO + CEFRAS pour formation d'assistants de soins en gérontologie. Dans l'attente de nvx métiers : formation pluripro orientée « gérontologie » ?	Objectif = offrir un parcours de métiers.
Anne-Sophie Deveau	ADT 44	Nécessaire montée en compétences de TISF et Auxiliaires de vie sociale et/ou de personnes non formées que nous avons la responsabilité de faire monter en compétences. « Libérons nos énergies » : projet depuis 2 ans de transformation managériale par co-construction des plannings, valorisation de leurs	

		compétences, possibilité de diversifier leurs missions, valorisation financière de leurs métiers. Baromètre social plus positif ayant impact sur la fidélisation. Membre fondateur de ETTIC : SCIC de travail temporaire : attirer de nouveaux profils, mutualiser des contrats de travail. En parallèle, travail sur les dispositifs innovants.	
Karine Féniès-Dupont	CRESS	Contrat d'étude prospectif sur l'attractivité de tous les métiers de l'ESS. 60 % des emplois de l'ESS = métiers du secteur social et médico-social	
Sylvie Rautureau	Conseil régional	Fin mars/début avril jusque fin 2020 : plan de com sur métier d'AS à destination du grand public co-porté avec l'ARS. Objectif : faire parler de ce métier par les pros, par les personnes en formation. Défis : aller chercher des publics nouveaux : hommes, migrants, personnes sorties du secteur. Agents de bionettoyage ou ASH : gros plan de formation. Encadrements supérieur et intermédiaire : quels bons profils dans les structures médico-sociales , Il faut aller chercher des profils différents. Formations post-bacs doivent innover aussi sur le registre pédagogique.	Valorisation des métiers de la longévité : il faut aussi que les assistants sociaux, diététiciens, coiffeurs, pros du bât, cuisiniers soient formés. Exemple de temps de formation croisés entre aide-soignants et apprentis coiffeurs. Ne pas oublier dans nos communications de dire que sur les territoires, les métiers de la longévité permettent de maintenir des emplois. Activités sanitaires et sociales = acteur économique important.

2. Quelles actions « Métiers » mettre en œuvre ?

Leviers

- Coopération sur un même territoire entre les différents types d'employeurs (EHPAD, SAAD etc.) en créant du lien autour des AS et des aides à dom.
- Rechercher des profils « atypiques » : multitudes d'acteurs pourvoyeurs de nouveaux talents en quête de sens dans leur travail : armée, grandes surfaces commerciales, service civique, personnes issues d'autres pays (qui permettraient aussi de s'inspirer d'autres cultures). Utiliser la cooptation.
- Modalités de communication : « Soyez acteurs et parties prenantes : avons besoin de talents pour innover : venez construire l'EHPAD de demain.

- Solliciter du mécénat pour revaloriser les conditions salariales des professionnels
- Mise en valeur des perspectives de carrière (entre EHPAD et domicile mais aussi en dehors), des compétences transposables vers d'autres secteurs d'activités

Freins

- Prise de conscience collective nationale qui se traduirait par l'allocation de nouveaux budgets et la refonte des rémunérations
- des conditions de travail compliquées : notamment avec des amplitudes de temps de travail peu conciliables avec la vie de jeunes femmes avec enfants dont la garde est un véritable frein.
- Impression d'être enfermés dans le secteur : montrer les compétences transférables et envisager un passage dans ces professions pour aller ensuite vers autre chose.

Quelles actions « Formation » mettre en œuvre ?

Leviers :

- Témoignage de professionnels
- Projet collectif de territoire : ex Forum des métiers en intégrant toutes les parties prenantes : prescripteurs, financeurs, partenaires territoriaux (MSAP, CCAS, etc.) salariés, pros, demandeurs d'emploi, entreprises, organismes de formation
- Identification précise des besoins de formation en partant vraiment des profils et des compétences pour un accompagnement de parcours tout au long de la vie. A chaque étape, on peut collecter de nouvelles compétences transverses qui nous amènent vers l'autonomisation.
- Enonciation du sens : pourquoi je fais ce métier ? pourquoi j'envoie mes salariés en formation ?
- Communication
- Certifications et diplômes qui permettent de valoriser les personnes.

Freins :

Management qui n'évolue pas aussi vite : importance des employeurs qui valorisent la formation dans le but de pérenniser les équipes, les postes

Durée de formation à adapter : cf réforme de la formation pro, FEST (Formation En Situation de Travail), blocs compétences, alternance)

Mobilités vers la formation (cf projet en Mayenne) mais aussi dvt de sessions de formation en proximité.

Pré-requis peuvent être figeants : valoriser les savoir-être en pré-requis plus que maîtrise du français par ex ?

Actions

Intelligence collective sur les territoires :

- Partager les bonnes pratiques entre OF : ateliers
- Rendre l'offre de formation la plus visible possible : forum avec des ateliers de simulation.
- Pilotage

Accompagner les parcours avant et après la formation :

- Travail de mise à niveau, sur évaluation tout au long du parcours
- Associer l'ensemble des partenaires : entreprises, employeur et professionnels

Info de Patrice Retour ECTI :

- Stéphanie Aussant, cadre de santé (gérontologie), membre d'ECTI, ayant réalisé récemment plusieurs missions en Chine est en train de monter un échange croisé entre hôpitaux de France et de Chine sur la base de la prise en charge par le receveur des frais de séjour (hébergement) et de formation. C'est un moyen d'aller découvrir de bonnes pratiques à l'étranger. Si vous êtes intéressés, vous pouvez la contacter : Stéphanie Aussant
☎ 06 24 59 68 94 ECTI 44 steaussa16@gmail.com

CONCLUSION

La prochaine réunion sera consacrée aux moyens de/actions à mettre en œuvre pour communiquer sur les bonnes pratiques déjà répertoriées. De plus, présentation par le Conseil régional et l'ARS de la campagne de communication régionale.

Prochaine réunion :

le **vendredi 3 avril 10h** à la Maison régionale de l'autonomie et de la longévité.
[Merci de vous inscrire](mailto:elisabeth.artaud@gerontopole-paysdelaloire.fr) auprès d'elisabeth.artaud@gerontopole-paysdelaloire.fr