



« L'attractivité des métiers du grand âge, du soin et de l'accompagnement en région Centre-Val de Loire, un défi collectif ! »

➡ Point d'étape de l'avancée des actions de la convention d'objectifs partagés

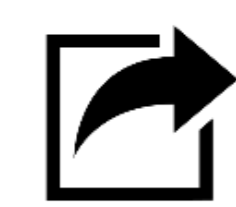
20 JUIN 2022



PRÉSENTATION DU CONTEXTE RÉGIONAL ET RAPPEL DES GRANDS AXES DE LA CONVENTION

Olivier OBRECHT

Directeur général adjoint de l'ARS Centre-Val de Loire



ORDRE DU JOUR

1. Présentation du contexte régional et rappel des grands axes de la convention
2. Quelques chiffres en matière d'emploi et de formation
3. Bilan des fiches actions et témoignages
4. Point sur les 3 groupes de travail, mise en œuvre et leurs suites



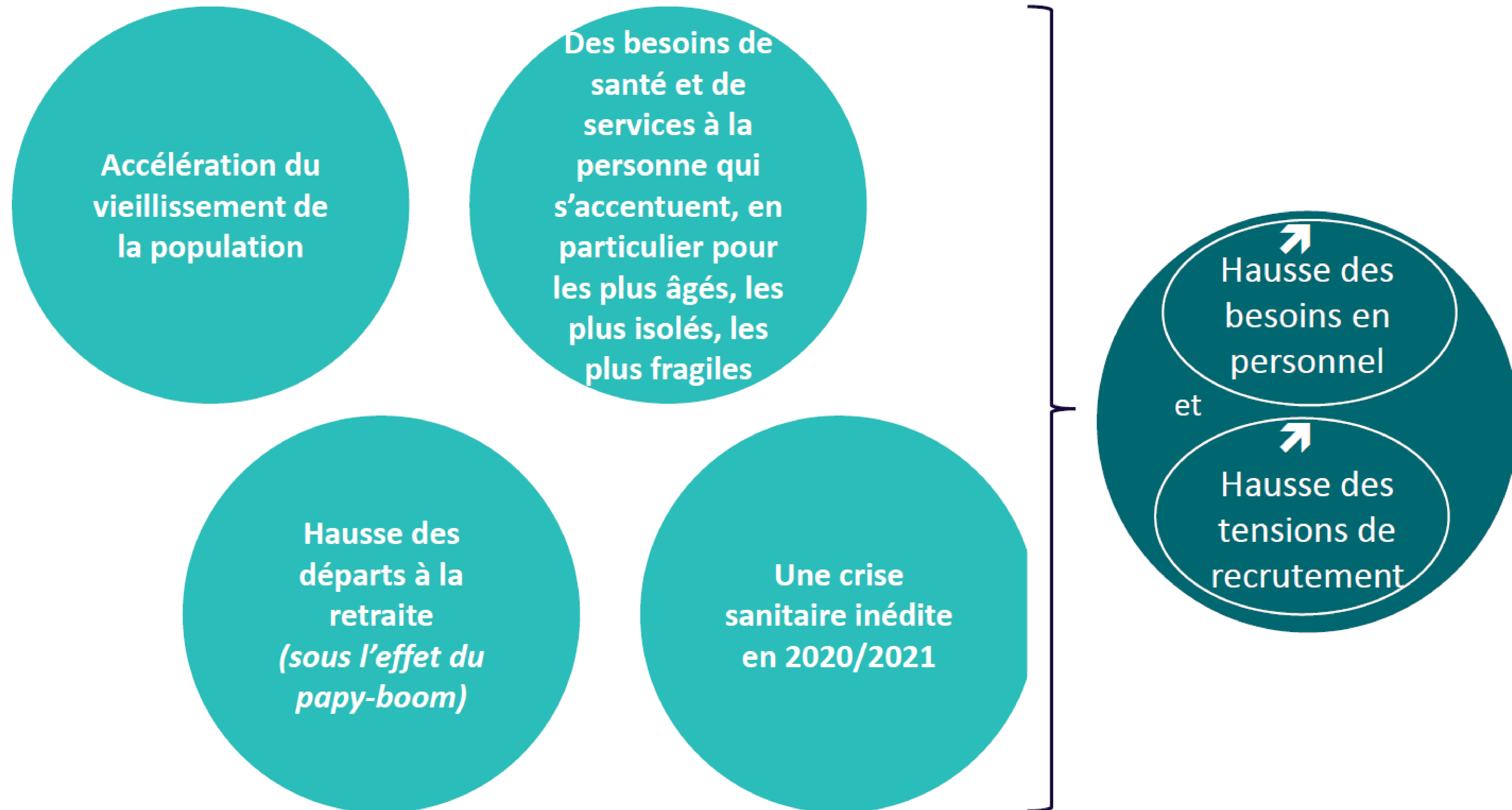
QUELQUES CHIFFRES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE FORMATION

- Isabelle LENFANT, Directrice Régionale Adjointe, Pôle emploi
- Amanda MICHE, Directrice des Formations Professionnelles, Région Centre-Val de Loire

Les métiers du Grand âge :
des intentions d'embauche
en forte progression
associées à des tensions de
recrutement prononcées.



Les métiers du Grand âge : de forts besoins de main d'œuvre combinés à des tensions de recrutement prononcées



L'action de Pôle emploi s'articule autour des deux grands domaines professionnels

- **Les métiers du soin :**
 - Soins infirmiers généralistes
 - Soins d'hygiène, de confort du patient (aide-soignant)
 - Personnel polyvalent des services hospitaliers (agent de service hospitalier)
- **Les métiers de l'assistance à la personne :**
 - Assistance auprès d'adultes (aide aux personnes âgées, assistant / assistante de vie, auxiliaire de vie, auxiliaire familiale)
 - Services domestiques (aide à domicile)

Une nette progression du nombre d'offres d'emploi

OFFRES D'EMPLOI DIFFUSÉES PAR PÔLE EMPLOI

(DONNÉES ACTUALISÉES JUSQU'AU 1^{ER} TRIMESTRE 2022)

	Métiers du soin			Métiers de l'assistance à la personne		TOTAL
	Agent des services hospitaliers (J1301)	Aide-soignant (J1501)	Infirmier de soins généraux (J1506)	Assistance auprès d'adultes (K1302)	Services domestiques (K1304)	
Période du 2 ^e trimestre 2020 au 1 ^{er} trimestre 2021	910	4 350	5 450	3 830	3 840	18 380
Période du 2 ^e trimestre 2021 au 1 ^{er} trimestre 2022	1 070	5 250	9 160	5 130	6 060	26 670
<i>Evolution annuelle</i>	+18%	+21%	+68%	+34%	+58%	+45%

Source : Pôle emploi - offres d'emploi diffusées par Pôle emploi (offres collectées par Pôle emploi et offres des partenaires du Web) - données brutes

→ **En rythme annuel, une nette progression du nombre d'offres d'emploi est enregistrée pour le métier d'infirmier(e) et les métiers liés aux services domestiques.**

Précaution d'usage : si la majeure partie des évolutions est d'ordre conjoncturel, certaines fluctuations peuvent provenir du nombre croissant des partenaires du Web partageant leurs offres auprès des services de Pôle emploi, ceci afin de contribuer à une meilleure transparence du marché du travail.

Une nette progression du nombre d'offres d'emploi

OFFRES D'EMPLOI DIFFUSÉES PAR PÔLE EMPLOI

(DONNÉES ACTUALISÉES JUSQU'AU 1^{ER} TRIMESTRE 2022)

	Métiers du soin			Métiers de l'assistance à la personne		TOTAL
	Agent des services hospitaliers (J1301)	Aide-soignant (J1501)	Infirmier de soins généraux (J1506)	Assistance auprès d'adultes (K1302)	Services domestiques (K1304)	
Période du 2 ^e trimestre 2020 au 1 ^{er} trimestre 2021	910	4 350	5 450	3 830	3 840	18 380
Période du 2 ^e trimestre 2021 au 1 ^{er} trimestre 2022	1 070	5 250	9 160	5 130	6 060	26 670
<i>Evolution annuelle</i>	+18%	+21%	+68%	+34%	+58%	+45%

Source : Pôle emploi - offres d'emploi diffusées par Pôle emploi (offres collectées par Pôle emploi et offres des partenaires du Web) - données brutes

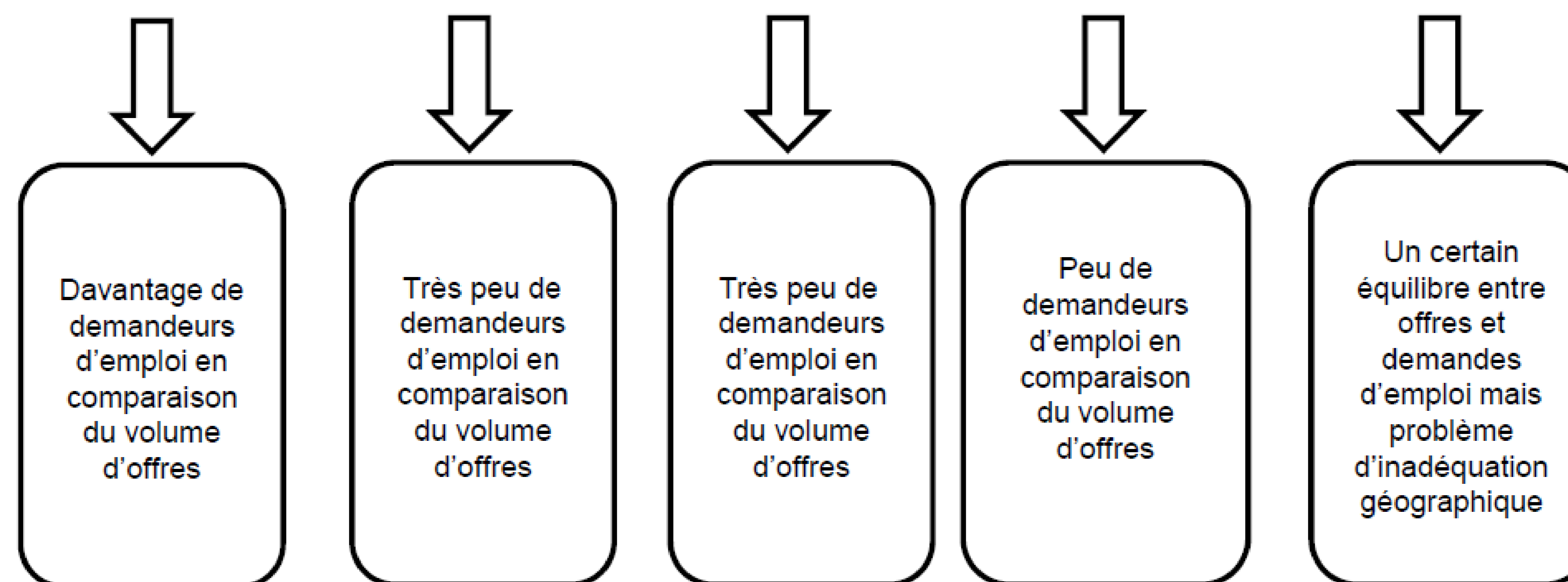
→ **En rythme annuel, une nette progression du nombre d'offres d'emploi est enregistrée pour le métier d'infirmier(e) et les métiers liés aux services domestiques.**

Précaution d'usage : si la majeure partie des évolutions est d'ordre conjoncturel, certaines fluctuations peuvent provenir du nombre croissant des partenaires du Web partageant leurs offres auprès des services de Pôle emploi, ceci afin de contribuer à une meilleure transparence du marché du travail.

Le nombre de demandeurs d'emploi et le nombre d'offres d'emploi peuvent présenter de fortes inadéquations

DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS À PÔLE EMPLOI À FIN MARS 2022

	Métiers du soin			Métiers de l'assistance à la personne	
	Agent des services hospitaliers (J1301)	Aide-soignant (J1501)	Infirmier de soins généraux (J1506)	Assistance auprès d'adultes (K1302)	Services domestiques (K1304)
Cat. A	1 731	634	148	1 818	3 250
<i>Evol annuelle</i>	<i>-14%</i>	<i>-13%</i>	<i>9%</i>	<i>-11%</i>	<i>-16%</i>
Cat. ABC	3 215	1 665	392	3 716	6 288
<i>Evol annuelle</i>	<i>-6%</i>	<i>-10%</i>	<i>-3%</i>	<i>-10%</i>	<i>-11%</i>



Source : Pôle emploi - données brutes

Les métiers du Grand âge : des facteurs de tension variés

- **Les métiers du soin** (*infirmier, aide-soignant, Agent de Service Hospitalier*): **forte tension**. Parmi les freins identifiés : conditions de travail contraignantes, manque de main d'œuvre et fort lien emploi/formation selon les métiers (par ex. diplôme d'Etat requis). Dans une moindre mesure la non-durabilité de l'emploi est aussi signalé comme frein notamment pour le métier d'agent de service hospitalier (ASH).
- **Les métiers de l'assistance à la personne** (*assistance auprès d'adultes, services domestiques*): **forte tension**. Parmi les freins identifiés : pour les aides à domicile : le fort turn-over dans les embauches apparaît comme l'un des principaux facteurs explicatifs de la tension. Puis viennent l'inadéquation géographique entre les offres et les demandes d'emploi ainsi que la non-durabilité des emplois. Pour l'assistance auprès d'adulte, les conditions de travail contraignantes et le manque de main d'œuvre ressortent comme les facteurs potentiellement à l'origine de la tension.

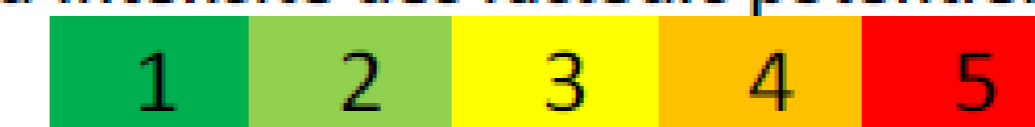
Facteurs potentiels à l'origine des tensions

Code métier (ROME)	Libellé métier (ROME)	Tension	Intensité d'embauches (fort turn over)	Manque de main d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique	Fort lien entre formation / compétence en emploi
J1301	Agent des services hospitaliers	Forte	2	4	4	5	2	2
J1501	Aide-soignant	Forte	3	5	3	4	3	5
J1506	Infirmier de soins généraux	Forte	3	5	3	3	1	5
K1302	Assistance auprès d'adultes	Forte	2	4	3	4	3	2
K1304	Services domestiques (aide à domicile...)	Forte	5	1	4	3	4	1

Lecture : la tension sur le marché du travail est forte pour le métier « assistance auprès d'adultes (K1302) ». Avec un indicateur à 4, les conditions de travail et le manque de main d'œuvre semblent expliquer plus particulièrement la tension. A un moindre degré, d'autres freins sont toutefois identifiés tels que la non-durabilité des emplois et l'inadéquation géographique entre les offres et les demandes d'emploi (indicateur à 3). Pour ce métier, le lien emploi/formation ou le fort turn over ne semblent pas véritablement prépondérants pour expliquer la tension.

Source : Pôle emploi – Dares, métiers en tension.

Echelle d'intensité des facteurs potentiels à l'origine des tensions



↑
Facteur peu explicatif Facteur fortement explicatif

Des projets de recrutement en nette hausse pour les métiers du Grand âge

LES PROJETS DE RECRUTEMENT POUR 2022 POUR LES MÉTIERS DU GRAND ÂGE

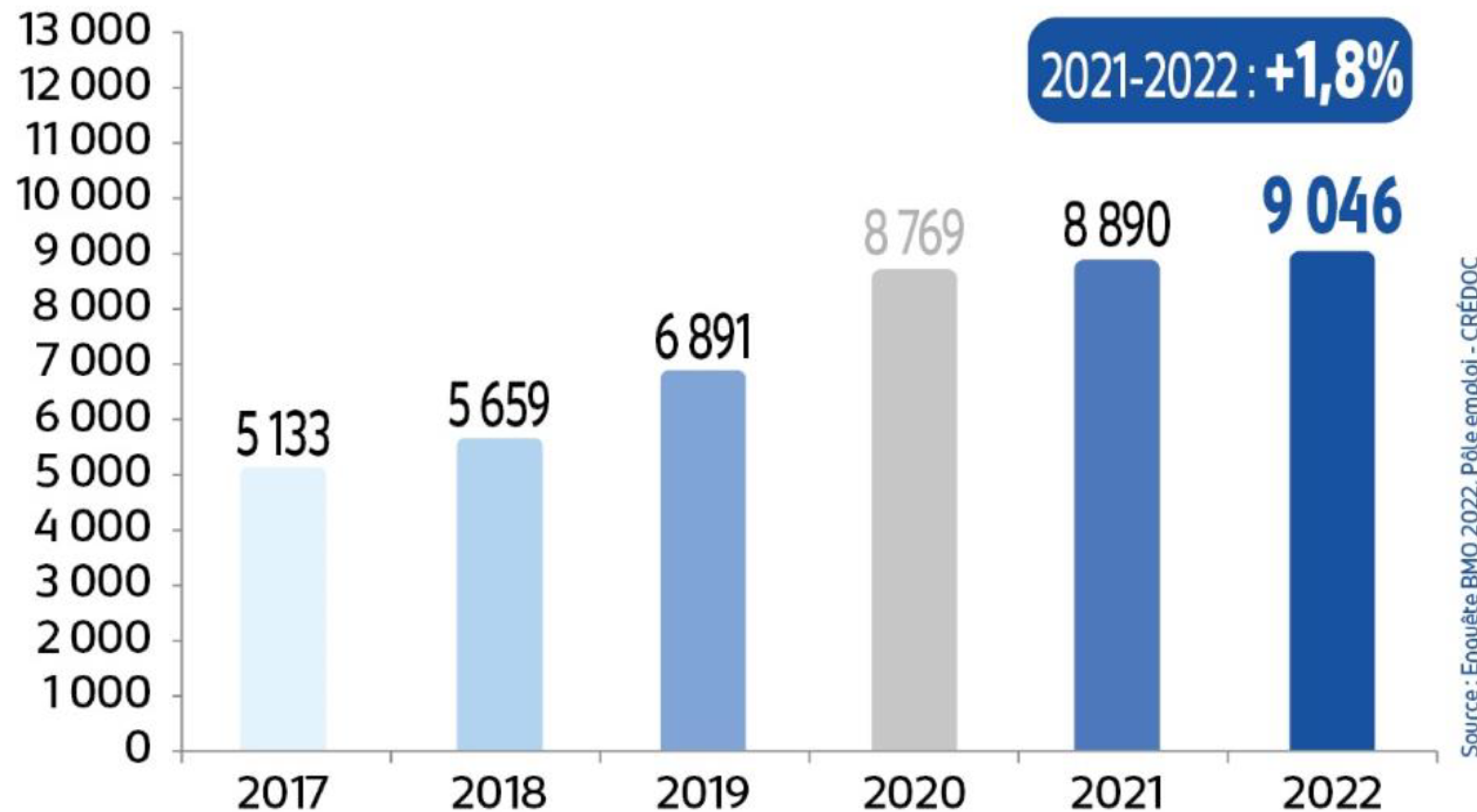


Source : Enquête BMO 2022, Pôle emploi - CRÉDOC

Avertissement : résultats 2020 impactés par la crise sanitaire
(les entreprises ayant été sondées avant le démarrage de la crise)

Des projets de recrutement en nette hausse pour les métiers du Grand âge

LES PROJETS DE RECRUTEMENT POUR 2022 POUR LES MÉTIERS DU GRAND ÂGE

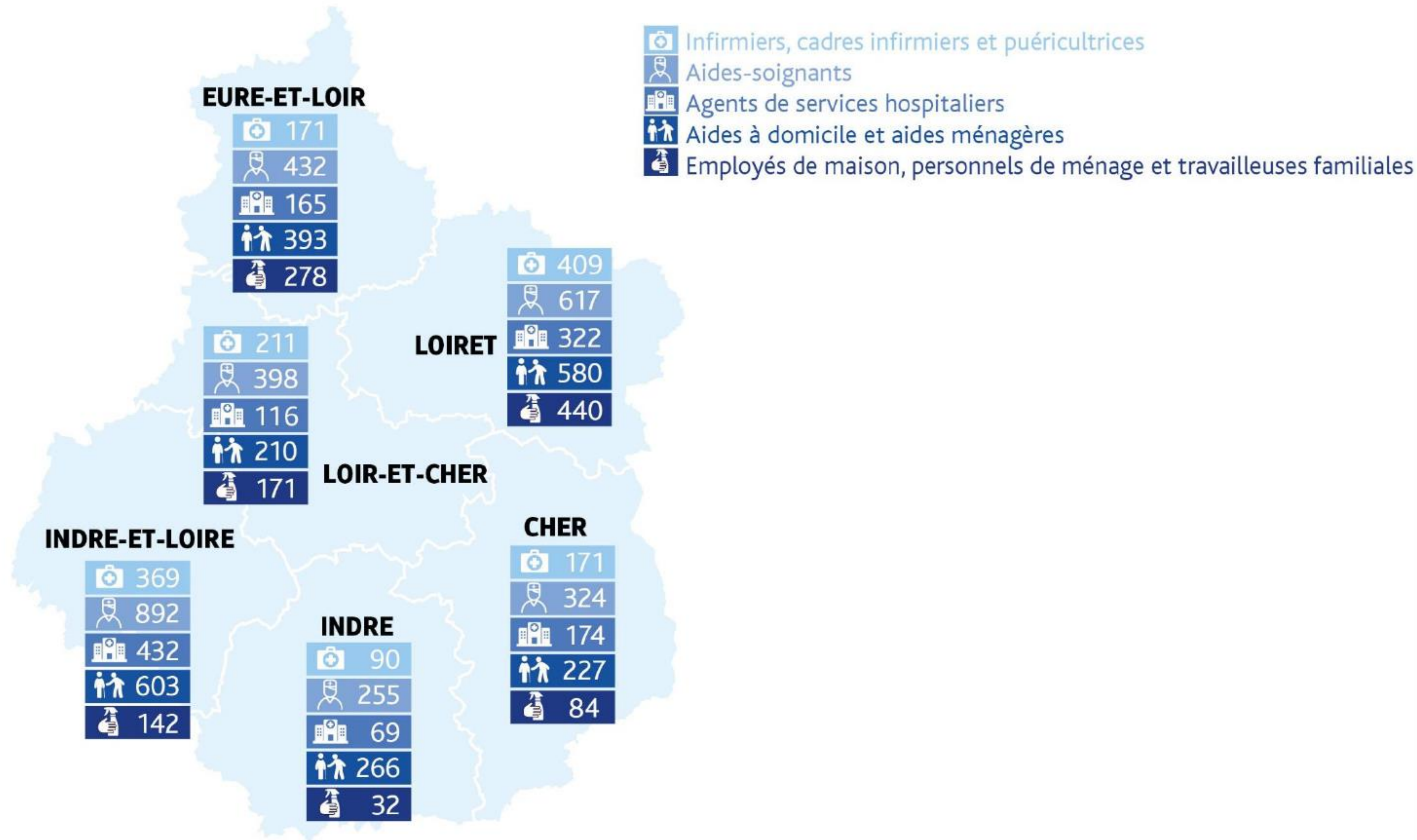


Source : Enquête BMO 2022, Pôle emploi - CRÉDOC

Avertissement : résultats 2020 impactés par la crise sanitaire
(les entreprises ayant été sondées avant le démarrage de la crise)

Des besoins en main d'œuvre répartis de manière différentes sur le territoire régional

PROJETS DE RECRUTEMENT POUR 2022 POUR LES MÉTIERS DU GRAND ÂGE PAR DÉPARTEMENT





bmo.pole-emploi.org !

Sur bmo.pole-emploi.org, retrouvez les résultats de l'enquête BMO, et découvrez un outil dynamique vous permettant d'extraire vos propres données :

- Accédez aux données : sur les secteurs, les métiers, les bassins d'emploi, les départements...
- Créez sur-mesure des tableaux et des graphiques à l'aide des outils de data visualisation
- Partagez-les sur les réseaux sociaux
- Intégrez-les dans vos articles et publications
- Accédez directement aux requêtes les plus fréquentes
- Réalisez des extractions de données sous format Excel

Publication régionale BMO 2022 : [cliquez ici](#)

Résultats nationaux BMO 2022 : [cliquez ici](#)



Les formations sanitaires et sociales 2021-2022



FORMATIONS PARAMÉDICALES :

- 6 025 apprenants en formation paramédicale toutes promotions confondues
- taux de remplissage de 95%
- 12 formations différentes financées par la Région (infirmier.e, aide-soignant, ambulancier, masseur-kiné,...),

Une montée en charge forte du nombre de places en 1^{ère} année d'infirmier : 1200 places en 2019 et 1456 en 2022 et 1800 en 2026

FORMATIONS DU TRAVAIL SOCIAL

- 1 907 apprenants en formation du travail social toutes promotions confondues
- taux de remplissage de 93% (sur les places financées par la Région)
- 6 formations différentes (éducateur spécialisé, éducateur de jeunes enfants, moniteur éducateur, technicien de l'intervention sociale et familiale,...)



Le Programme Régional de Formation



➡ **Axe prioritaire de formation pour la Région :**

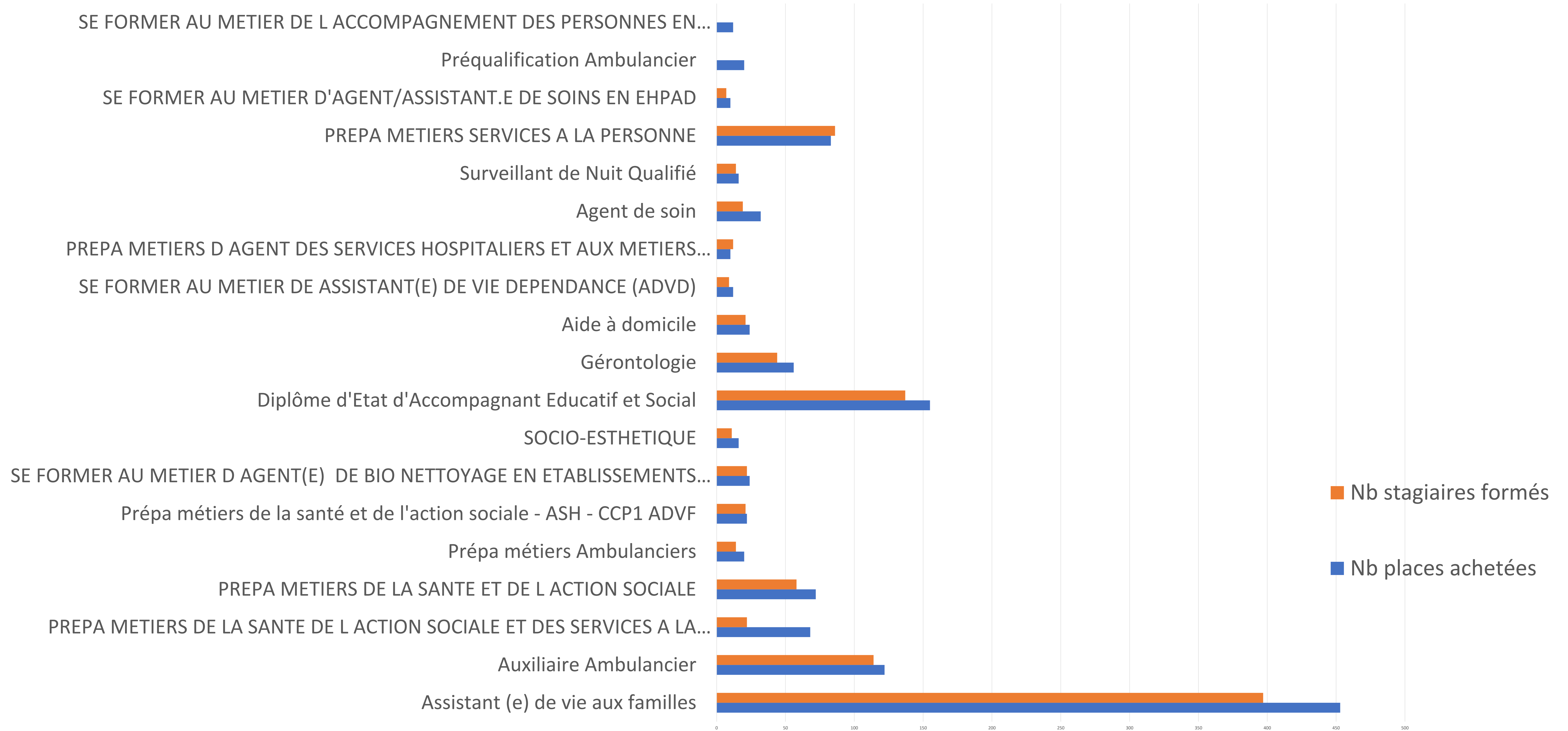
1^{er} secteur d'achat du PRF en 2022

+ 200 places achetées en 2022 par rapport 2021

Depuis mai 2021 :

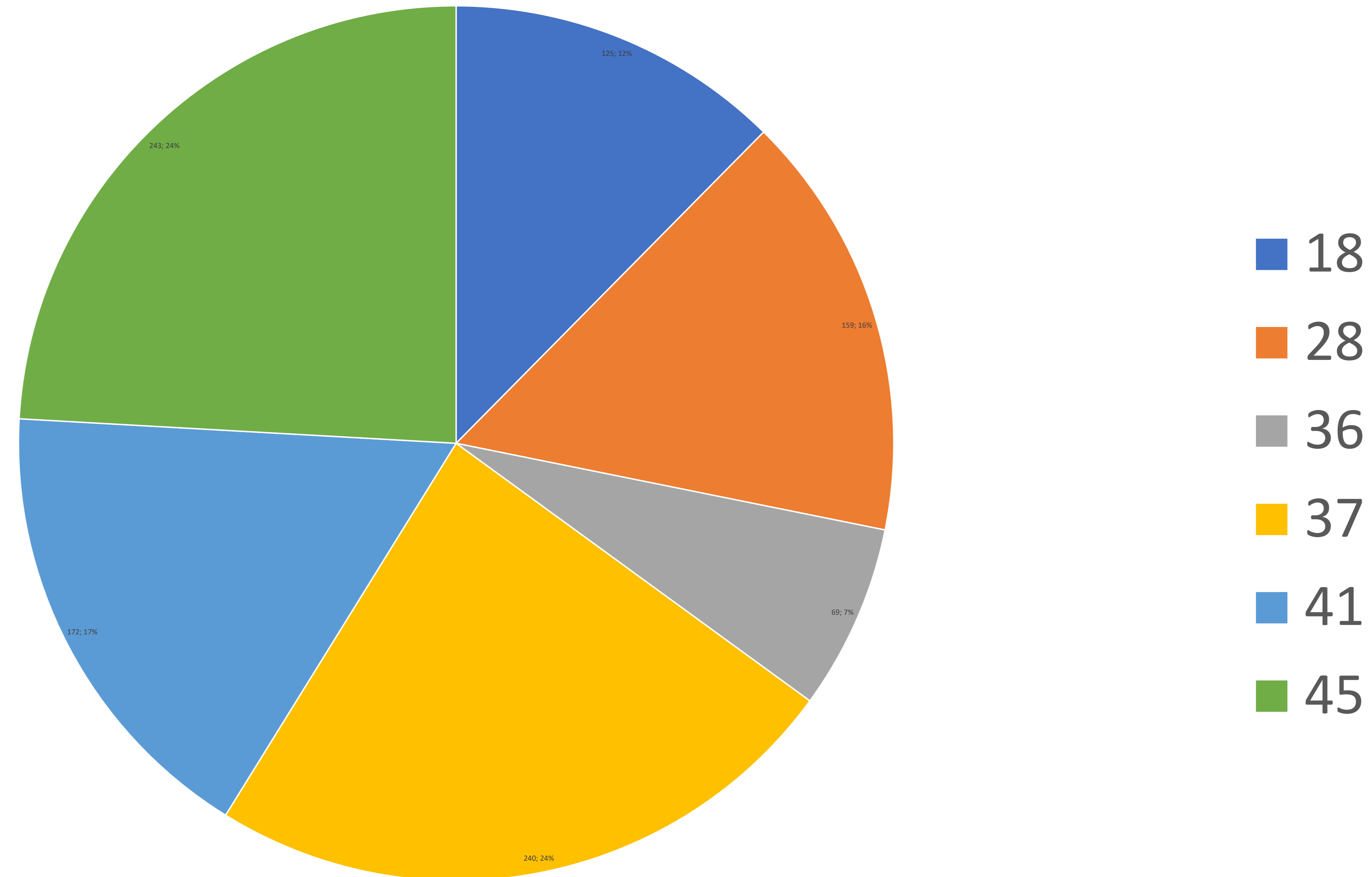
- + 1700** places de formation achetées
- 144 sessions de formation planifiées dont 97 déjà réalisées **1008 stagiaires formés**
- Taux de remplissage global : **82%**

Programme Régional de Formation : Formations en cours

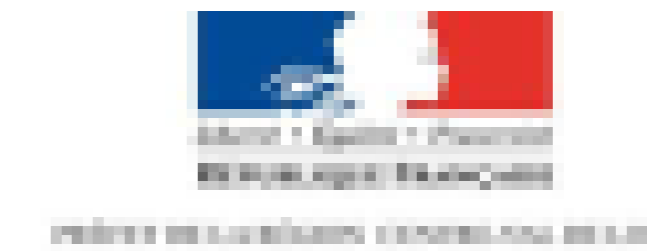


Des formations proposées sur l'ensemble des départements

➡ Programme Régional de Formation :
Répartition des stagiaires par département



Le Programme Régional de Formation - DEFI



Développement de l'Emploi par des Formations Inclusives



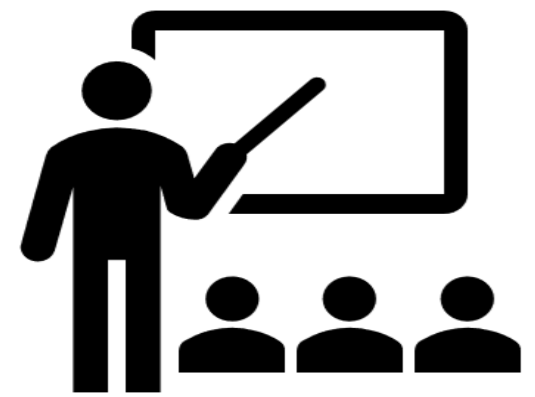
Le Programme Régional de Formation - DEFI



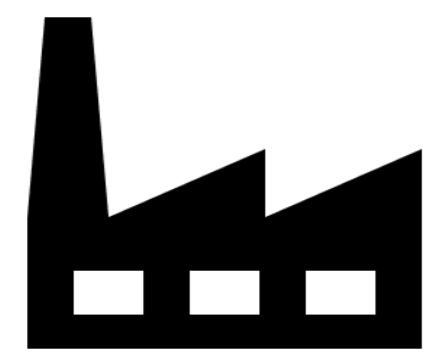
 Depuis mai 2021 :



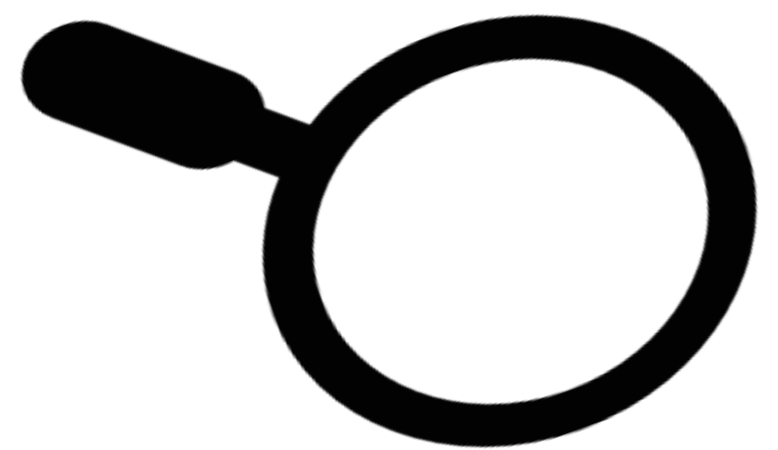
11 conventions DEFI signées



115 stagiaires formés



55 entreprises signataires



Formations dispensées :

Agent de soin, prépa service à la personne, assistante vie aux familles, prépa métier avec entrée en DE aide soignant (parcours sans couture)



BILAN DES FICHES ACTIONS ET TÉMOIGNAGES

3 AXES

Animé par Isabelle JAMET

Directrice de l'Offre Médico-Sociale de l'ARS Centre-Val de Loire

LES SIGNATAIRES DE LA CONVENTION





➡ **Axe 2 : favoriser l'accès à l'emploi des métiers des jeunes et des demandeurs d'emploi**

Témoignage

Erick KRAEMER, Directeur territorial de la Vallée de la Loire, Pôle emploi

Mon emploi près de chez moi

Déclinaison du dispositif de
recrutement d'ASH pour les
EHPAD dans le 37



OFFRES
D'EMPLOI
URGENTES
SERVICE
À LA
PERSONNE

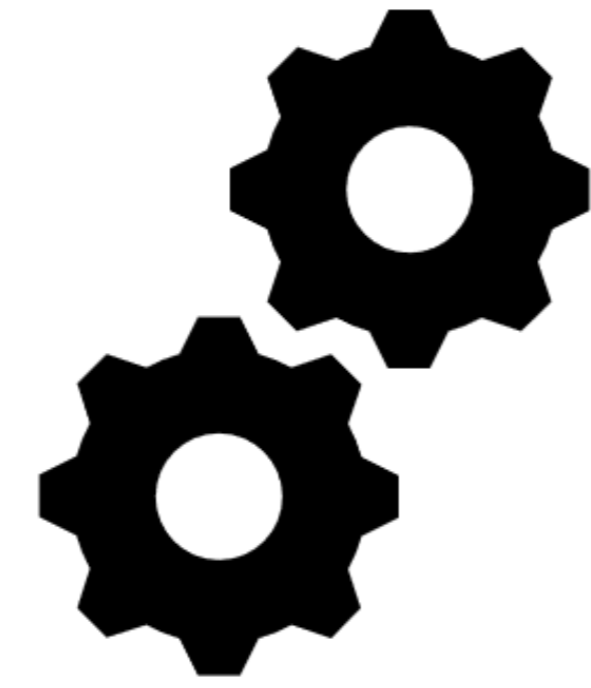
EST LÀ POUR VOUS

Contexte de lancement du projet

- Suite à des échanges au niveau régional avec l'ARS fin 2020, une visio a été organisée en Indre-et-Loire début 2021 auprès des EHPAD pour présenter les différentes offres de services pour les aider au recrutement :
 - - celle de Pôle emploi
 - - celle de la Région
- La présentation du dispositif « mon emploi près de chez moi » a recueilli le plus grand nombre de suffrages et nous avons proposé à l'ARS, avec la Région, de monter un DEFI par bassin d'emploi (sous réserve d'avoir au moins 10 intentions de recrutement en CDD 6 mois ou, plus).
- Nous avons mené en juin 2021, 3 visio (1 par bassin) auprès des établissements ayant fait un retour positif à l'ARS, en nous efforçant d'associer le Conseil départemental (financeur de postes d'ASH en EHPAD). Le bassin de Tours, paradoxalement, n'a pas fait émerger suffisamment de besoin pour constituer un groupe.



La démarche « Mon emploi près de chez moi »



Tutorat



Mon Emploi Près de
Chez Moi

DEFI – Développement de
l'Emploi par des
Formations Inclusives

1

Descriptif journée porte ouverte

28

. 14h / 14h15 : accueil café présentation de l'après-midi

. 14h15 / 14h45 : présentation des établissements partenaires, des projets, de la dynamique institutionnelle par les représentants des établissements

. 14h45 / 15h15 : « les soignants parlent aux soignants » présentation des métiers, et d'une journée type par un soignant qui parle de son parcours, de son évolution professionnelle, de ses motivations

. 15h15 / 15h30 : évolution de carrière, formation continue évolution de carrière, salaire par agent en charge des RH. Description des organisations de travail et du cycle (week end, nuit, temps partiel, horaires décalés...) par encadrement de proximité

. 15h30 / 16h : présentation de la formation agent de soins par les formateurs partenaires

. 16h00 / 16h30 : Visite de l'établissement et libre échange en petits groupes animée par soignants en présence de résidents

. 16h30 / 17h :

. Bilan de l'après-midi questionnaire de satisfaction

. Pour ceux qui veulent organisation des PSMSP avec Pôle Emploi

2 Période de mise en situation professionnelle

- Une période d'une à deux semaines PMSMP
- Intégration d'un établissement en tant qu'Agent des Services Hospitaliers (ASH), métier du soins et de l'accompagnement : Agent de Soins
- Mise en place d'un **Tutorat**, afin d'accompagner la personne tout au long de son parcours vers l'emploi

Formation en alternance avec des périodes de stage en entreprise

Objectif :

- Acquérir les premiers gestes professionnels des métiers de l'accompagnement
- Obtenir un CERTIFICAT DE COMPETENCES *Agent de Soins*
- Obtenir l'AFGSU

Développement de compétences professionnelles (savoir être et savoir faire), comme par exemple :

Réaliser les actes d'hygiène et de confort de la personne âgée dépendante

Participer à l'identification des besoins de la personne

Participer à la prévention de la dépendance de la personne, la stimuler

Développer une capacité d'observation de l'état de santé de la personne

Communiquer à l'équipe soignante l'évolution de l'état de santé de la personne

3 Formation en alternance avec des périodes de stage en entreprise

- Mise en place d'un **Tutorat** afin d'accompagner la personne tout au long de son parcours vers l'emploi:
- Un professionnel en poste est désigné pour être tuteur
- Des rendez-vous réguliers sont planifiés entre le tuteur et la personne accompagnée pour faire un point sur son intégration au sein de l'établissement.

4 Signature d'un contrat de travail

Objectif :

- Insérer durablement dans l'emploi
- Embauche en CDD minimum 6 mois

Les résultats sur l'Indre-et-Loire

Au 1^{er} semestre, 3 sessions montées sur les 3 bassins ruraux :

- Loches
- Amboise
- Chinon

Bonne couverture Presse

Par exemple : <https://www.francebleu.fr/infos/economie-social/les-ehpad-d-indre-et-loire-ouvrent-leurs-portes-pour-attirer-des-vocations-1636552250>

	JOURNEES PORTES OUVERTES	NB DE PRESENTS	NB PMSMP	NB ENTREES EN FORMATION	NB EMBAUCHES
Loches	4	28	10	6	5
Amboise	4	49	24	10	9
Chinon	6	55	30	15	14

C'est une belle réussite sur l'attractivité des emplois en EHPAD malgré la conjoncture sanitaire très compliquée fin 2021 début 2022



➡ **AXE 3 : FAVORISER LES DIFFÉRENTES MODALITÉS DE FORMATION VERS
LES MÉTIERS DU GRAND ÂGE**

Témoignage

Patrick BOISSY, Directeur territorial du Loiret, Pôle emploi

Mise en place de la POEC de l'OPCO Santé, en vue de l'entrée en formation d'aide-soignant en apprentissage à la Croix-Rouge



- L'établissement régional de formation de la Croix-Rouge (IRFSS) met en place une formation **d'Aide-Soignant** en apprentissage qui n'existait pas jusqu'alors sur l'Orléanais
- La mission de la Croix-Rouge est d'accompagner, notamment, des publics fragilisés vers la formation et l'emploi d'une part, et d'autre part de répondre aux besoins des établissements du secteur de la santé et du social qui sont très importants en ce moment

Planning :

- POEC santé
 - 1 session de 12 places à Orléans du 01/03/2022 au 15/04/2022
- Apprentissage MFR Orléanais avec la Croix- Rouge
 - 1 session de 30 places du 10/05/2022 au 22/09/2023

Aide – Soignant par la voie de l'apprentissage

LIEU ET DATES DE FORMATION

MFR de l'Orléanais, 50 Avenue John Kennedy 45100 Orléans - La source (Tram A - arrêt les Aulnaies)

Du 10 mai 2022 au 22 septembre 2023

Formation de 17 mois avec :

- 22 semaines de cours par le CFA Croix-Rouge
- 27 semaines chez l'employeur
- 22 semaines de stage (dont une partie pourra se faire aussi chez l'employeur)

Pour un groupe de 20 à 30 apprentis



AXE 4 : TRANSFORMER LES ORGANISATIONS ET AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Témoignage

Marine BAULAC, Carsat Centre-Val de Loire
Ingénieur Conseil Régional Adjoint
Prévention Risques Professionnels

LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS UN LEVIER POUR L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS



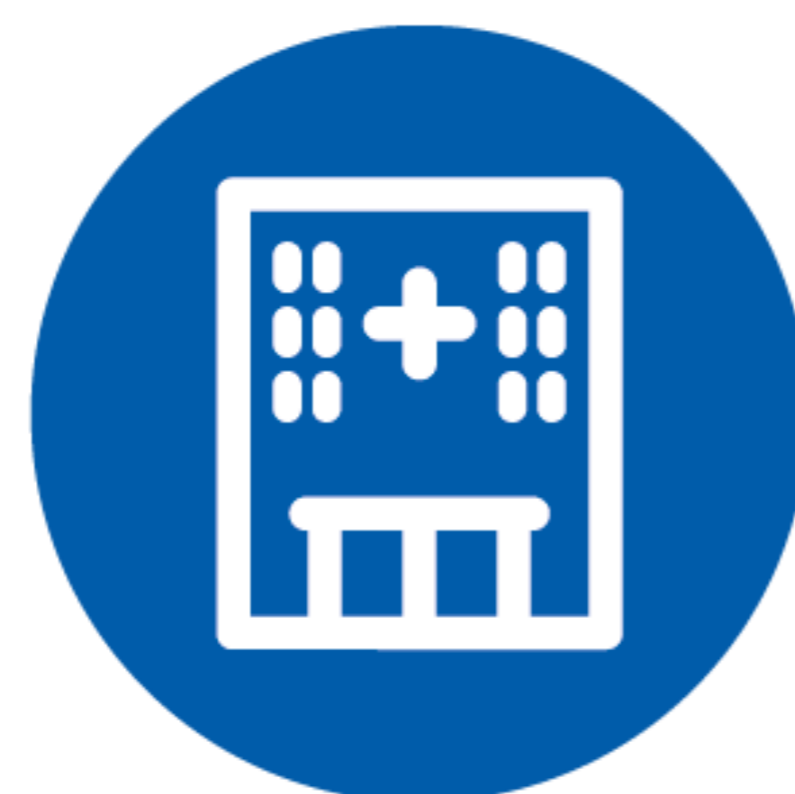
**Formations en
prévention des
risques
professionnels**

Secteur ASP

2021 et 2022

Etabt

68 dirigeants



29 animateurs (APSMS)

160 acteurs (PRAP2S) et 59 formateurs

Domicile

27 dirigeants



6 animateurs (APASD)

648 acteurs (APSASD) et 23 formateurs

17 tuteurs d'entreprise (tutoprev)



POINT SUR LES 3 GROUPES DE TRAVAIL

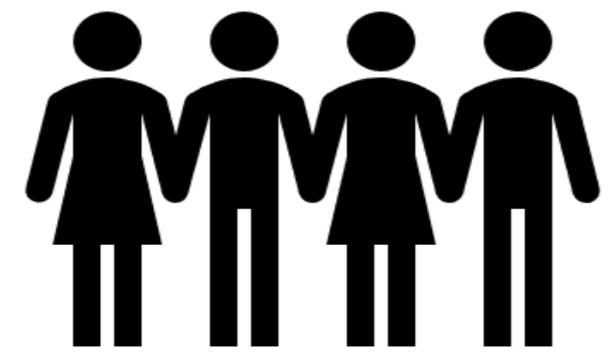
MISE EN ŒUVRE ET SUITES



➡ **GT 1 L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU GRAND AGE, DU SOIN ET DE L'ACCOMPAGNEMENT**

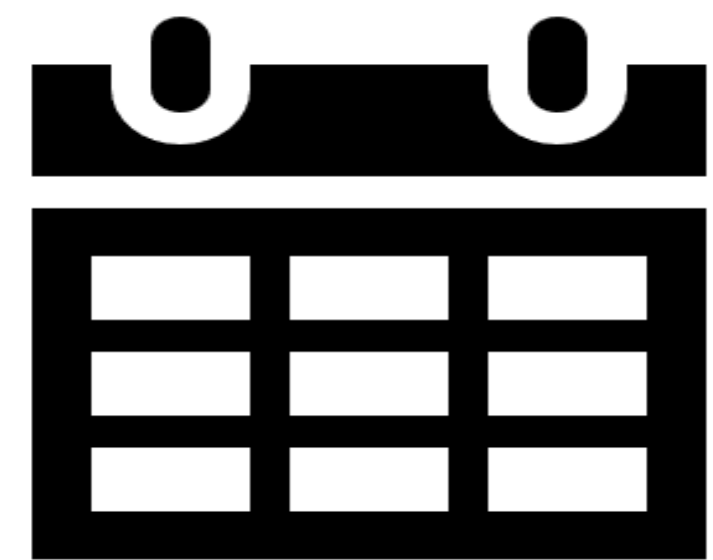
Anne ZILLHARDT, Région Centre-Val de Loire

Un groupe de travail sur l'attractivité des métiers



Des participants :

- Des structures employeurs :
- Des fédérations/unions
- Des institutions :
- Des organismes de formations :
- Des structures de l'orientation
- Des OPCO



Un calendrier

- 28 mars - 11 mai - 30 juin



Des objectifs

Partager un diagnostic : les réussites et les échecs
Se concerter pour prioriser des actions à porter collectivement

Et la suite ?



1 livrable : dans l'été

Produire un cahier des charges pour lancer un appel à initiatives qui viendra soutenir les enjeux et renforcer les priorités repérées



Quelles expériences réussies ?



Quels sont les besoins des acteurs, des territoires ?



Quelles sont les priorités d'actions ?



L'attractivité des métiers de quoi parle-t-on ?

42



Quels sont les livrables attendus ?



ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU GRAND ÂGE



Nos valeurs, les enjeux ?

Groupe 1

- **Communiquer autrement de façon moins institutionnelle** = des événements à faire avec les employeurs mais aussi des salariés, des témoignages vivants
- **Fidéliser les ressources humaines** : communiquer sur les conditions de travail, et la qualité de vie au travail. Travailler aussi sur l'attractivité des territoires (crèche, logement...)
- **Développer les vocations** : mieux faire connaître ses métiers, /faire évoluer les représentations : ouvrir les portes des établissements bien en amont de la formation, démultiplier les stages (PMSMP, stage de 3^e, JPO...)

Groupe 2

- **Communiquer** : donner envie, positiver sur les métiers, les passerelles
- **Mettre en valeur les métiers** : revaloriser les professionnels/Redonner du sens aux métiers
- **Concertation** : travailler ensemble - les conventions (tous les acteurs financeurs, politiques...)

Groupe 3

- **Le grand âge à l'école** (activité intergénérationnel)
- **Méthodologie de l'information**
- **Le sens du métier** : le lien la relation au corps, à l'intime
- **Multiplier les immersions** : témoignages humains

Attractivité des métiers du soin et de l'accompagnement

Qu'est-ce que ça fait ?

Sur les environnements de travail :

- pas de vision sur comment le métier est exercé selon les structures, selon les secteurs donc un turnover important
- qui vient renforcer l'effet concurrence entre les structures employeurs
- et une difficulté à se projeter pour évoluer, se projeter

Sur les conditions de travail :

- la communication édulcorée masquant les contraintes (horaires pénibilité...) engendre de la désillusion
- l'absence de vision sur des parcours possibles engendre des usures professionnelles précoces

Sur les actions de communication :

- Un éparpillement des actions de communication (chacun fait sa vidéo...) qui donne une vision parcellaire, morcelée par métiers
- des actions de communication qui ne touchent qu'une partie de la population (Homme peu investi dans ces métiers)

Sur l'entrée dans le métier :

- l'entrée que par les valeurs humaines et le sens métier engendre une désillusion souvent rapide

Conséquence

Problème central : Les conditions et les environnements de travail des métiers dans leurs différents secteurs (santé/social ou sanitaire) ne sont pas assez explicités, montrés par des canaux de communication pas toujours adaptés.

Pourquoi?

Une communication en entonnoir :

- centrée que sur un métier dont l'objectif est l'emploi à court terme pour un type d'établissement
- ne donnant pas à voir les possibilités de parcours, d'évolution

Une concurrence entre structures sur les territoires ayant peu ou pas de stratégie concertée et partagée

Les établissements/secteurs octroient **très peu de moyen à la communication** de leurs actions/projets/valeurs

Une communication édulcorée ne voulant pas montrer les contraintes du secteur (= effets contreproductifs)

Peu de possibilité de stages pour connaître et découvrir les métiers en situation réelle

Une absence de lisibilité sur les environnements de travail :

- une connaissance finalement très conceptuelle/théorique des métiers
- des « affaires » médiatisées négatives portant préjudice au secteur

Atelier 11 Mai

Attractivité des métiers du soin et de l'accompagnement

TRAVAILLER UNE STRATÉGIE COLLECTIVE CONCERTÉE SUR UN SECTEUR ET/OU TERRITOIRE DE COMMUNICATION

Soutenir et développer des partenariats sur les territoires inter-institutionnels et entre structures employeurs :

- Mettre en œuvre des projets en commun thématiques (par exemple les actions sur l'entrée dans le métier)
- Dégager des financements en posant les conditions des partenariats sur le nombre et la qualité des partenariats

Communiquer avec d'autres canaux avec une stratégie collective concertée sur un secteur et/ou territoire :

- Aller vers des réseaux socio-sociaux différents selon les cibles
- Développer des animations touchant des plus jeunes

Déployer des projets permettant la connaissance du secteur par l'expérience/ la mise en situation :

- Produire des modalités d'immersion professionnelle sous toutes ses formes et les rendre possible
- Favoriser pour les jeunes et les demandeurs d'emploi le développement de leurs propres réseaux professionnels (stage, ambassadeurs, parrainage, partenariat professionnel...)

Déployer une communication positive et valorisante pour le secteur :

- Sans édulcorer mais en montrant les réalités, contraintes de ces métiers et surtout les environnements de travail
- Valoriser des témoignages, des expériences, les paroles des salariés

Partager les réussites, les actions, les méthodes déployées :

- développer les réseaux et les partages pour lutter contre l'effet concurrence

Les enjeux

Une charte/Appel à projets : permettant de rendre les conditions et les environnements de travail des métiers dans leurs différents secteurs (santé/social ou sanitaire) plus explicites, lisibles avec des canaux de communication adaptés.

Les enjeux

Une stratégie de communication maîtrisée : des canaux et des contenus de communication adaptés à la cible des publics = professionnaliser/soutenir le secteur dans ces initiatives

Une stratégie de communication concertée et partagée : collectivement sur un territoire ou un secteur (lutter contre l'éparpillement et la concurrence)

Une communication réaliste et pragmatique donnant à voir l'utilité et le sens de ces métiers mais pas que... afin de présenter les métiers et toutes les façons de les exercer dans un environnement de travail

Une communication positive et valorisante pour les actifs du secteur : stabiliser, fidéliser les salariés et les emplois



GT 2 MOBILISATION DES EMPLOYEURS SUR DE NOUVELLES MODALITÉS DE RECRUTEMENT

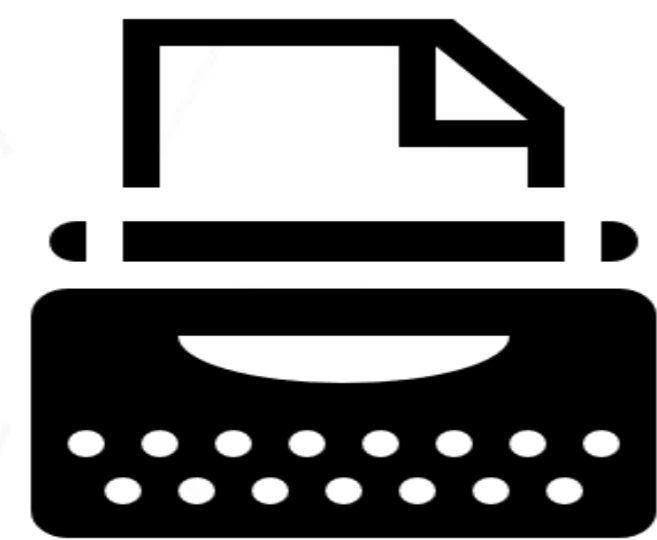
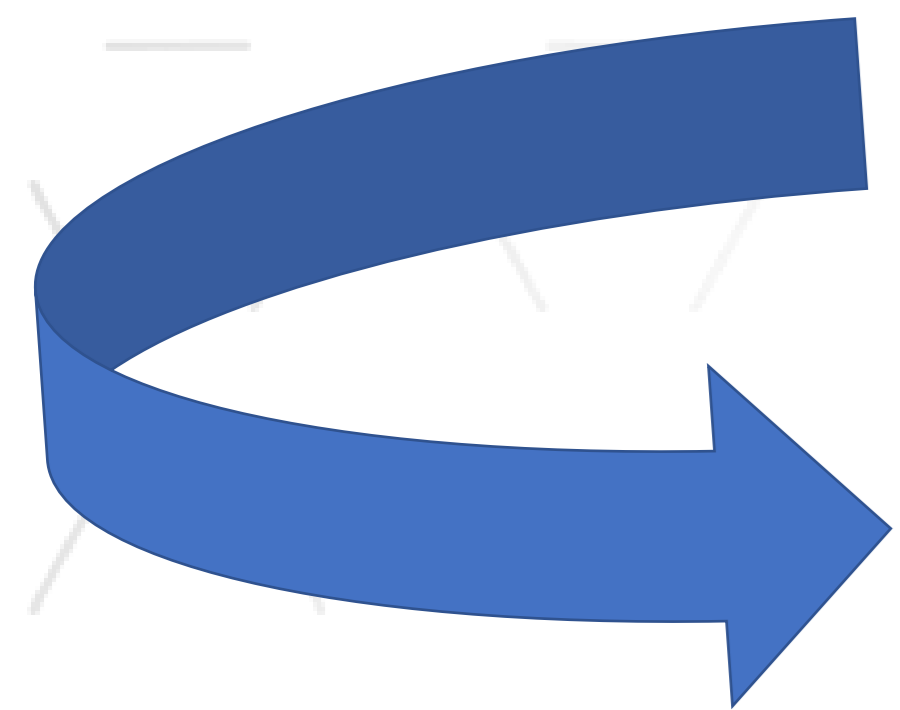
- Marianne CAZALET, Directrice territoriale du Berry, Pôle emploi
- Angélique BRILLARD, Directrice Générale de l'Hospitalet

Un groupe de travail sur la mobilisation des employeurs



Des objectifs

Trouver des pistes d'actions, mutualiser les pratiques, définir les besoins facilitant les modalités de recrutement, en mode agile et en déclinant des actions territorialisées



5 axes identifiés :

- Territorialiser les actions (en appui sur les CODEV et leurs groupes de travail réunissant les acteurs du territoire et ayant un axe dédié l'attractivité des métiers)
- Comprendre le fonctionnement des structures (rencontres, échanges, transmission contacts,...)
- Transmettre aux membres de ce groupe les coordonnées des Directeurs Territoriaux Pôle Emploi
- Mutualiser et échanger les pratiques et expérimentations
- Se saisir des travaux du groupe de travail N°3 sur les compétences socles



Attractivité à l'Hospitalet

Angélique BRILLARD
Directrice générale

Contexte

01. Ruralité

L'Hospitalet est situé à Montoire sur le Loir. Commune de 4000 habitants à 20' de Vendôme et 50' de Blois et Tours

03. Notre équipe

44 métiers représentés à l'Hospitalet pour accompagner 105 personnes

02. Un établissement spécifique

Un établissement de renom sur la région Centre Val de Loire spécialisé en neuro

04. 40 ans

Un établissement qui a 40 ans avec des professionnels fidèles donc des départs à la retraite massifs

05. Des projets

Appartements tremplins
A ma place
PéVA
Pôle santé



Attractif

De ce contexte nous tirons le constat que pour recruter nous allons devoir nous différencier pour être attractif, en travaillant à

« Qu'est ce qui nous diffère au point où on nous préfère ? »

Nous avons donc travaillé plusieurs pistes autour de l'attractivité, de la marque employeur, et de l'intégration du nouvel arrivant.

Sur ce temps d'échange je vous présente les actions menées autour de l'attractivité





« Attractivité

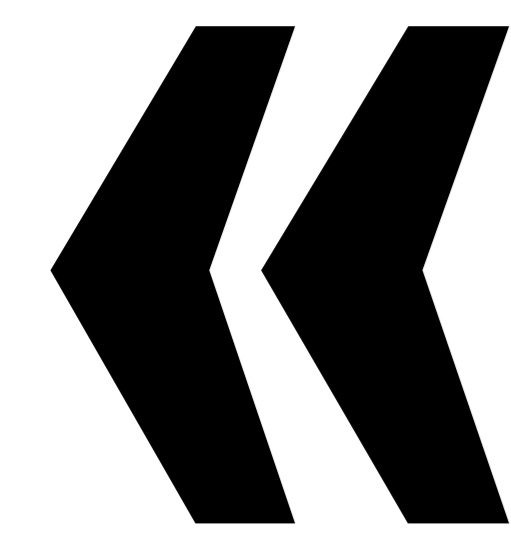
Nous sommes comme nombre d'établissements en difficulté de recrutement.

Les difficultés des salariés sont souvent les mêmes :

Mobilité

Logement

Garde d'enfants




Faire de nos faiblesses une force

Dans nos annonces nous mettons en avant le cadre verdoyant, les volumes et les équipements de la structure.

Nous mettons en avant également notre territoire sur sa richesse et sa diversité. L'avantage de la ruralité qui permet des loyers bas et une accession à la propriété facilitée grâce à des coûts de l'immobilier bas.

Montoire est une commune active avec un tissu associatifs important, une maison médicale, la scolarité jusqu'à la troisième, deux marchés par semaine avec une majorité de producteurs locaux...



« Véhicules

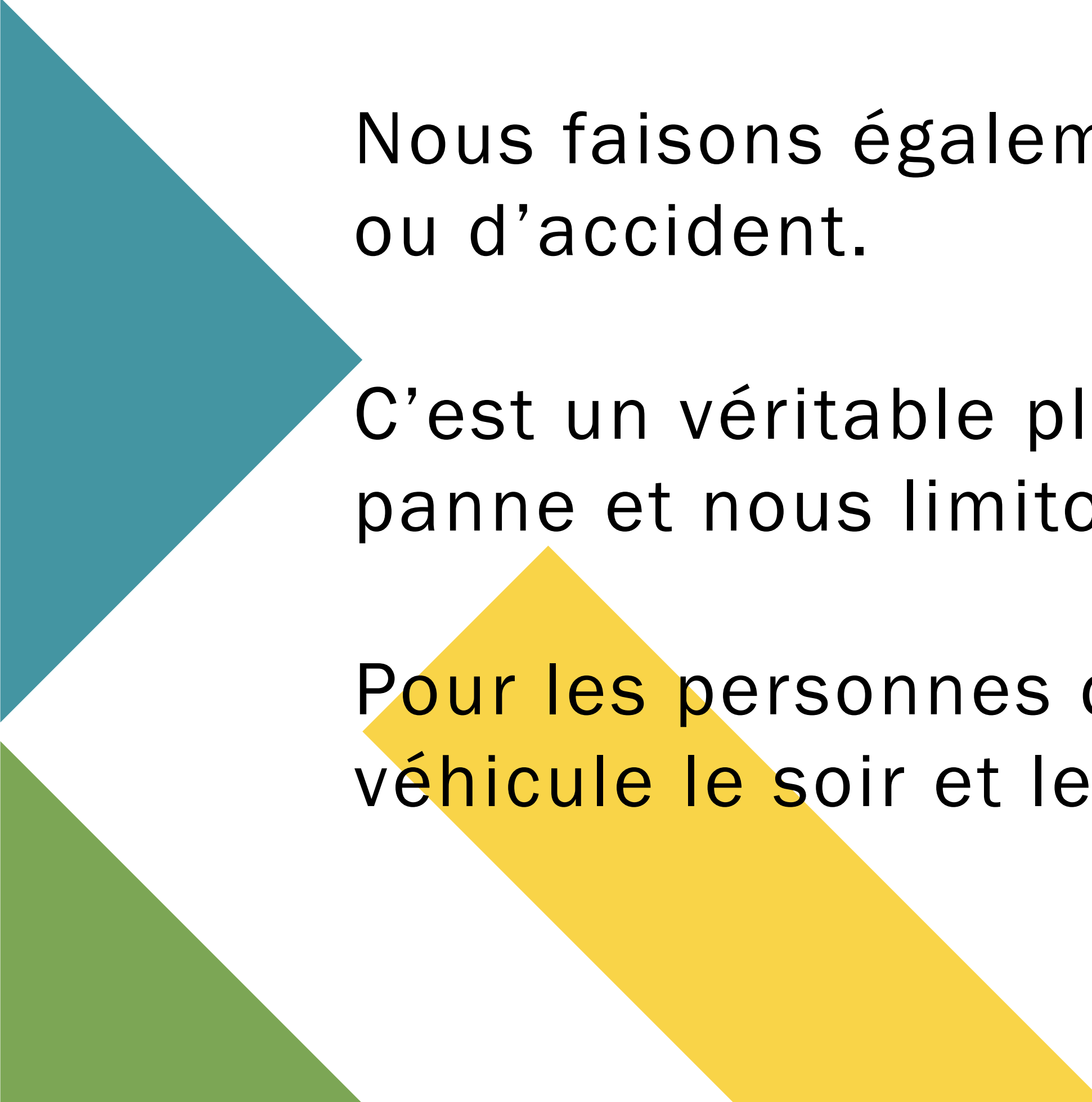
Afin de réduire nos coûts de formation notamment les remboursements de frais km, nous avons 2 véhicules en leasing pour 250€ par mois, par véhicule,

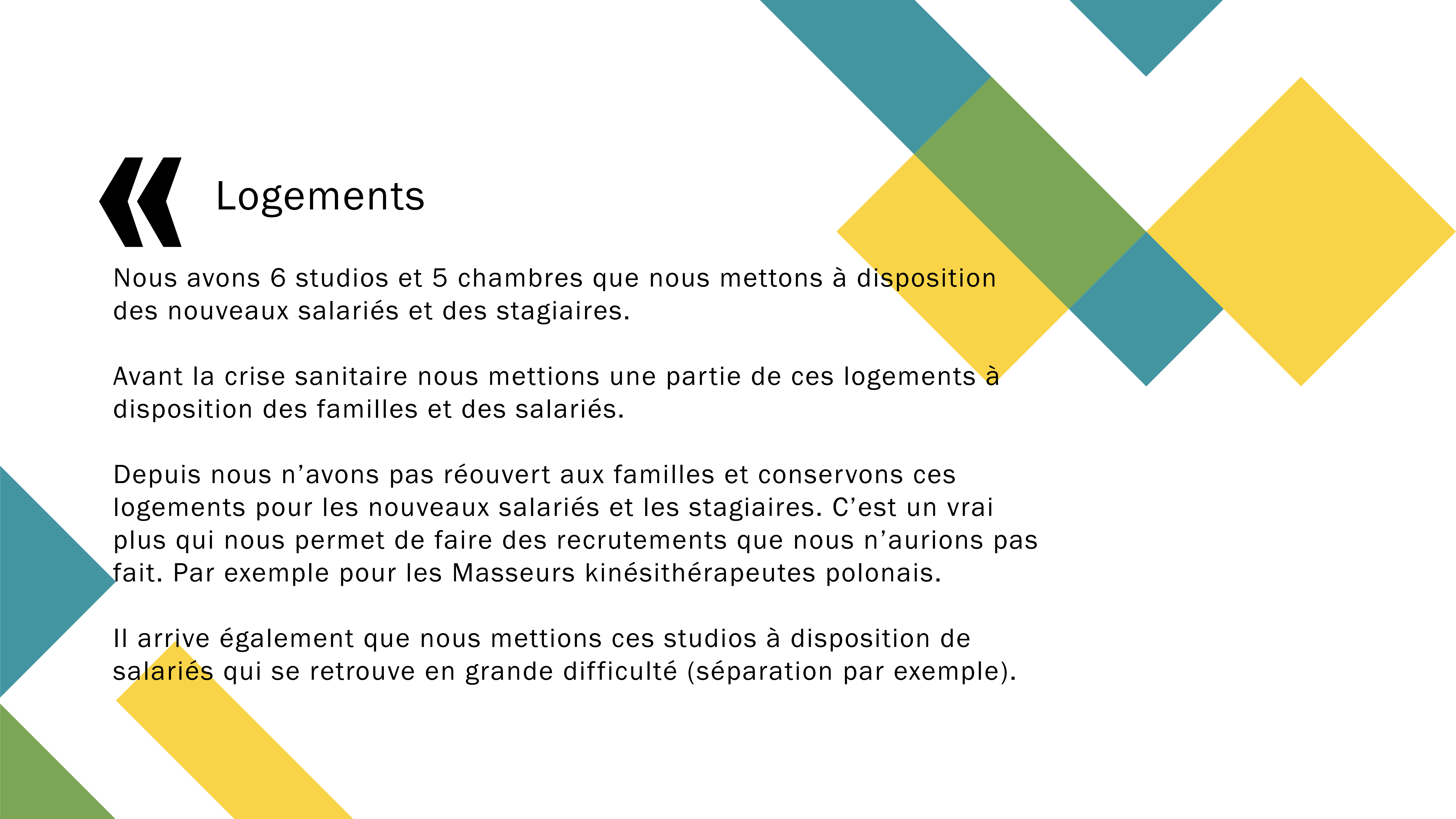
Ces véhicules sont utilisés uniquement la semaine et pas toutes les semaines, pour la formation. Nous les mettons donc à disposition des nouveaux salariés ou des stagiaires le soir et les week-end.

Nous faisons également du prêt de véhicule aux salariés en cas de panne ou d'accident.

C'est un véritable plus pour le salarié d'avoir un véhicule de prêt en cas de panne et nous limitons l'absentéisme.

Pour les personnes qui arrivent dans notre région ou de l'étranger avoir un véhicule le soir et le Week end est également un vrai plus






« Logements

Nous avons 6 studios et 5 chambres que nous mettons à disposition des nouveaux salariés et des stagiaires.

Avant la crise sanitaire nous mettions une partie de ces logements à disposition des familles et des salariés.

Depuis nous n'avons pas réouvert aux familles et conservons ces logements pour les nouveaux salariés et les stagiaires. C'est un vrai plus qui nous permet de faire des recrutements que nous n'aurions pas fait. Par exemple pour les Masseurs kinésithérapeutes polonais.

Il arrive également que nous mettions ces studios à disposition de salariés qui se retrouve en grande difficulté (séparation par exemple).

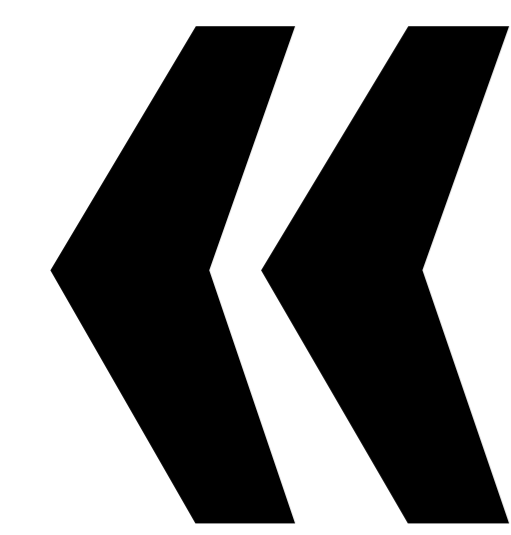


« Crèche interentreprises

Depuis plusieurs années nous travaillions un projet de crèche, que nous n'arrivions pas à faire aboutir, nous ne trouvions pas de porteur de projet.

Dernièrement un porteur de projet est venu nous présenter une crèche interentreprises. Le principe est que ce sont les employeurs qui financent une partie via la réservation de berceau.

Le coût pour l'employeur est de l'ordre de 8 200€ par an par berceau. Le salarié bénéficie d'une place réservée et de tarif préférentiel environ 1,50€/h pour les bas salaires et maxi 3,60€ en fonction des revenus du couple.



Nos projets

Démarche RSE

Valoriser nos déchets
Favoriser les échanges entre salariés

Acquisition de vélos électriques sur le même principe que les véhicules

Partenariat avec les écoles de formation du territoire

Déporter des journées de formation dans notre établissement
Ouvrir certaines de nos actions aux élèves (journées sécurité,
chambre des erreurs, portes ouvertes...)
Faire des formations dans les écoles



Merci

Les actions menées nous ont permis de recruter nous continuons les réflexions en vue de l'arrivée de la génération Y

Cette réflexion doit être collective et accompagnée par des financements, pour la mise en place.



GT 3 Développement des compétences

Identifier les compétences, les différents dispositifs de formation et créer de nouveaux outils pour les prescripteurs et le grand public

- Estelle KLEIBER, Région Centre-Val de Loire
- Amélie DUMAS et Julie CAILLET, GIP Alfa Centre-Val de Loire

Un groupe de travail sur le développement des compétences

Identifier les compétences, les différents dispositifs de formation et créer de nouveaux outils pour les prescripteurs et le grand public

Les 6 métiers étudiés :



- Agent de services hospitaliers qualifiés (ASHQ)
- Aide-soignant
- Infirmier
- Aide à domicile/Auxiliaire de vie sociale (AVS)
- Aide médico psychologique (AMP)/Accompagnant éducatif et social
- Educateur spécialisé

Un calendrier



- Atelier 1 : 31 mars (Diagnostic des compétences exercées en emploi)
- Atelier 2 : 5 mai (Diagnostic / Carte des formations & Tendances de demain)
- Atelier à venir : Atelier 3 : 30 juin (Ingénierie de formation/pédagogique)

Des objectifs



- Identifier les compétences exercées dans les métiers du grand âge
- Identifier de nouveaux modules de formation
- Identifier les compétences transférables / métiers passerelles

Des participants :



- Représentants employeurs / employeurs
- Organismes de formation
- OPCO Santé

- CARSAT
- Conseil Départemental du 37
- Missions locales

Point d'avancement de nos travaux

L'exemple du métier Aide à domicile ou auxiliaire de vie

- Consolidation des enquêtes terrain (15 enquêtes pour l'aide à domicile portées à la discussion des membres du groupe)

PORTRAIT N°1 - Aide à domicile / Auxiliaire de vie

Référentiels de Pôle emploi - ROME K1302 Assistance auprès d'adultes et ROME K1304 Service domestiques
Repères Compétences

Assistance auprès d'adultes

Compétences de base
Conseiller la personne dans ses activités de la vie quotidienne
Accompagner la personne dans les gestes de la vie quotidienne
Réaliser pour la personne des courses, la préparation des repas, des formalités administratives, ...
Réaliser des soins d'hygiène corporelle, de confort et de prévention
Procurer à la personne des éléments de confort (rehaussement/réglage du fauteuil, du lit, ...), de réconfort et vérifier les éléments de sécurité, d'assistance médicale.
Suivre l'état de santé de la personne, relever les modifications de comportement, états dépressifs, ... et informer les interlocuteurs concernés (famille, médecin, ...)

Compétences spécifiques

Accompagner des familles fragilisées
Intervenir auprès de personnes âgées
Intervenir auprès de personnes en situation de handicap
Intervenir auprès de personnes malades
Entretien des espaces de vie et le linge de la personne
Vérifier la prise de médicaments par la personne en fonction de la prescription médicale

Services domestiques

Compétences de base
Dépoussiérer les sols, les tapis, les meubles, les objets et aérer, désodoriser les pièces
Entretien des locaux
Entretien du linge de maison et les vêtements de la personne
Suivre l'état des stocks
Ranger des produits ou marchandises selon leurs dates de validité et les conditions de conservation
Informar la personne des anomalies constatées sur les mobiliers, les appareils et éventuellement y remédier

Compétences spécifiques

Entretien du mobilier
Entretien d'une surface, un sol
Laver des vitres
Nettoyer du matériel ou un équipement
Changer les draps, refaire le lit (mise à blanc, recouche) et remplacer le linge de toilette
Réaliser des courses alimentaires ou d'agrément selon des consignes
Préparer les aliments (épluchage, lavage, ...) ou réaliser le repas de la personne
Garder des enfants scolarisés et les accompagner dans leurs activités quotidiennes (trajet maison-école, repas/goûter, sorties, ...)
Accompagner la personne dans les gestes de la vie quotidienne
Accueillir les personnes
Nourrir des animaux domestiques
Entretien l'environnement des animaux domestiques
Promener des animaux domestiques
Entretien d'un espace extérieur
Réaliser des travaux de maintenance simple ou de manutention au domicile de la personne

Déclarations lors de l'enquête des compétences techniques les plus utilisées

Selon les employeurs

- Accompagner la personne dans les gestes de la vie quotidienne
- Préparer des aliments ou réaliser le repas de la personne
- Changer les draps, refaire le lit et remplacer le linge de toilette
- Dépoussiérer les sols, les tapis, les meubles, les objets et aérer...
- Entretien des locaux
- Entretien du mobilier
- Entretien du linge de maison et les vêtements de la personne
- Entretien d'un espace extérieur
- Entretien d'une surface, un sol
- Garder des enfants scolarisés et les accompagner dans leur activités...
- Laver des vitres
- Nettoyer du matériel ou un équipement
- Ranger des produits ou marchandises selon leurs dates de validité...
- Réaliser des courses alimentaires ou d'agrément selon des consignes
- Réaliser pour la personne des courses, la préparation des repas...

Selon les employés

- Accompagner la personne dans les gestes de la vie quotidienne
- Intervenir auprès de personnes âgées
- Accompagner une personne lors d'un déplacement
- Animer des activités de détente et de loisirs
- Entretien des locaux
- Entretien des espaces de vie et le linge de la personne
- Ranger des produits ou marchandises selon leurs dates de validité
- Réaliser des soins d'hygiène corporelle, de confort et de prévention
- Réaliser pour la personne des courses, la préparation des repas...
- Renseigner les documents de suivi d'une personne
- Vérifier la prise de médicaments par la personne
- Entretien des locaux
- Nourrir des animaux domestiques
- Promener des animaux domestiques
- Analyser la situation et les besoins de la personne
- Apporter un soutien psychologique

Repères Savoirs

Services domestiques

Dietétique
Couture
Produits de nettoyage
Lecture de modes d'emploi (produits, matériels, /...)
Caractéristiques des produits d'entretien
Procédures de nettoyage et de désinfection
Règles d'hygiène et de propreté
Techniques de cirage de surfaces/sols
Règles de sécurité domestique
Techniques de détachage
Techniques de repassage
Utilisation d'appareil électroménager
Utilisation d'outils de taille

Assistance auprès d'adultes

Dietétique
Caractéristiques des produits d'entretien
Classification des handicaps
Manipulation d'équipement (lit médicalisé, lève malade, ...)
Outils bureautiques
Pathologies du vieillissement
Produits de nettoyage
Règles de sécurité domestique
Règles d'hygiène et de propreté
Techniques d'animation de groupe
Techniques de repassage
Techniques d'écoute active
Techniques d'écoute et de la relation à la personne

Identification des Besoins en Compétences des Entreprises

Aide à domicile / Auxiliaire de vie sociale - Validation du portrait du métier par le groupe

Compétences techniques les plus utilisées

Objectif : Maintenir le degré d'autonomie de la personne

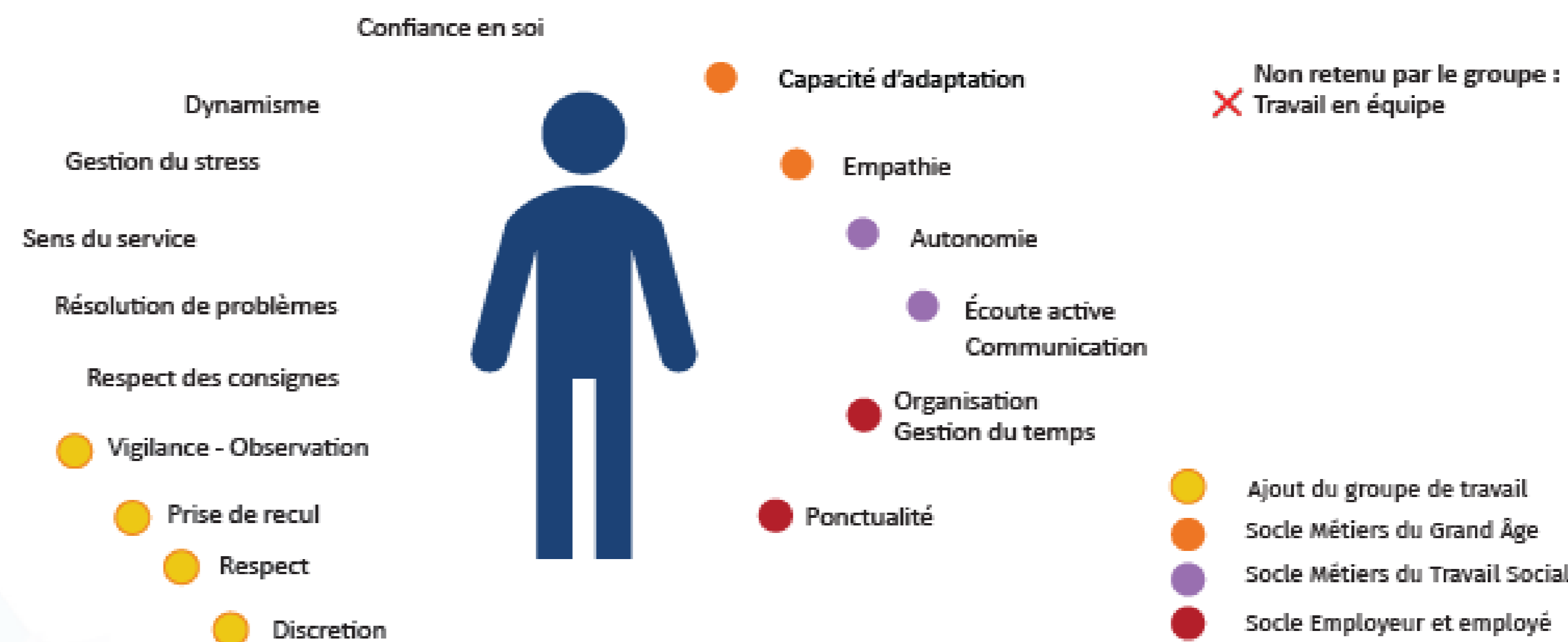
- Intervenir auprès de personnes âgées
- alerter et travailler en lien avec une équipe pluridisciplinaire
- Accompagner la personne dans les gestes de la vie quotidienne
- Réaliser des soins d'hygiène corporelle, de confort et de prévention
- Aider à la prise des repas et en tenant compte des risques associés
- Réaliser des courses alimentaires ou d'agrément selon des consignes
- Cuisiner à la française ou dans la culture de la personne accompagnée
- Entretien, dépoussiérer, laver les sols, tapis, mobilier, objets, vitres et aérer et désodoriser les pièces
- Entretien du linge de maison et les vêtements de la personne, refaire le lit et remplacer le linge de toilette
- Entretien d'un espace extérieur
- Nettoyer du matériel ou un équipement et ranger les produits selon leurs dates de validité

- Utiliser le matériel technique de transfert (déplacement de la personne)
- Accompagner une personne lors d'un déplacement
- Animer des activités de détente et de loisirs
- Analyser la situation et les besoins de la personne
- Renseigner les documents de suivi d'une personne
- Apporter un soutien psychologique
- Vérifier la prise de médicaments par la personne...
- Garder des enfants scolarisés et les accompagner dans leur activités...
- Nourrir et promener des animaux domestiques
- Assurer le lien avec la famille de la personne accompagnée
- Veiller et pratiquer la bientraitance des personnes suivies
- Gérer l'agressivité des personnes accompagnées
- Se mettre en sécurité (PRAP)
- Utiliser les systèmes de domotique au domicile (volets, alarmes ...)

Savoirs indispensables

- Dietétique
- Couture
- Produits de nettoyage
- Lecture de modes d'emploi (produits, matériels, /...)
- Caractéristiques des produits d'entretien
- Procédures de nettoyage et de désinfection
- Règles d'hygiène et de propreté
- Techniques de cirage de surfaces/sols
- Règles de sécurité domestique - Habilitation électrique - règles électriques de sécurité
- Techniques de détachage
- Techniques de repassage
- Utilisation d'appareil électroménager
- Utilisation d'outils de taille
- Classification des handicaps
- Manipulation d'équipement (lit médicalisé, lève malade, ...)
- Outils bureautiques
- Pathologies du vieillissement
- Techniques d'animation de groupe
- Techniques d'écoute active et de la relation à la personne
- Ergonomie
- Gérontologie
- Gestes d'urgence et de secours
- Gestion administrative
- Gestion du deuil
- Secret partagé

Savoir-être les plus importants



Pré requis indispensable

Être mobile

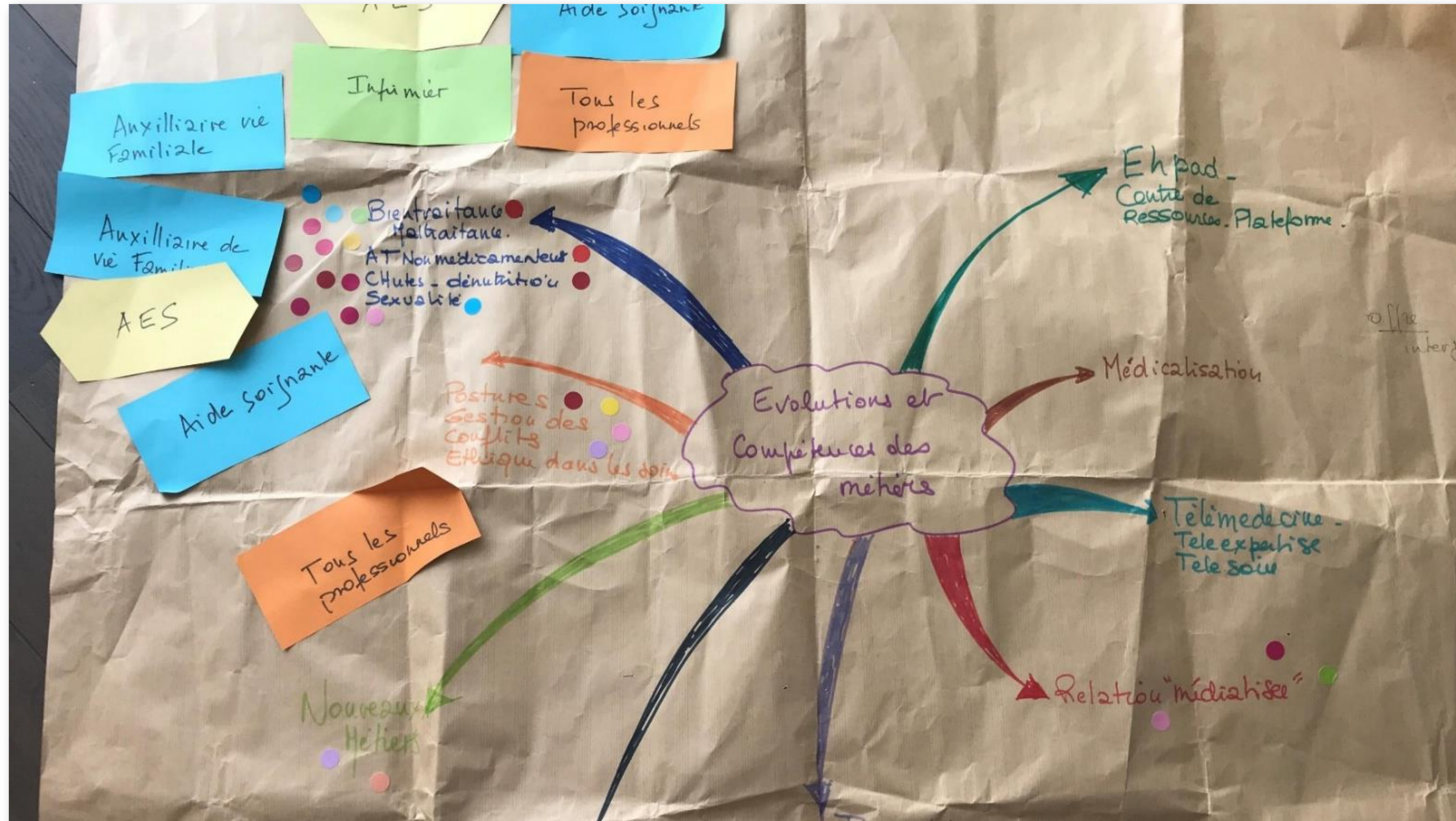
Compétences numériques

à compléter avec les données de la Délégation Interministérielle au Numérique et les données socles PIX et/ou issues de CLEA



Point d'avancement de nos travaux

- Identification des Compétences d'Avenir / prospective sectorielle

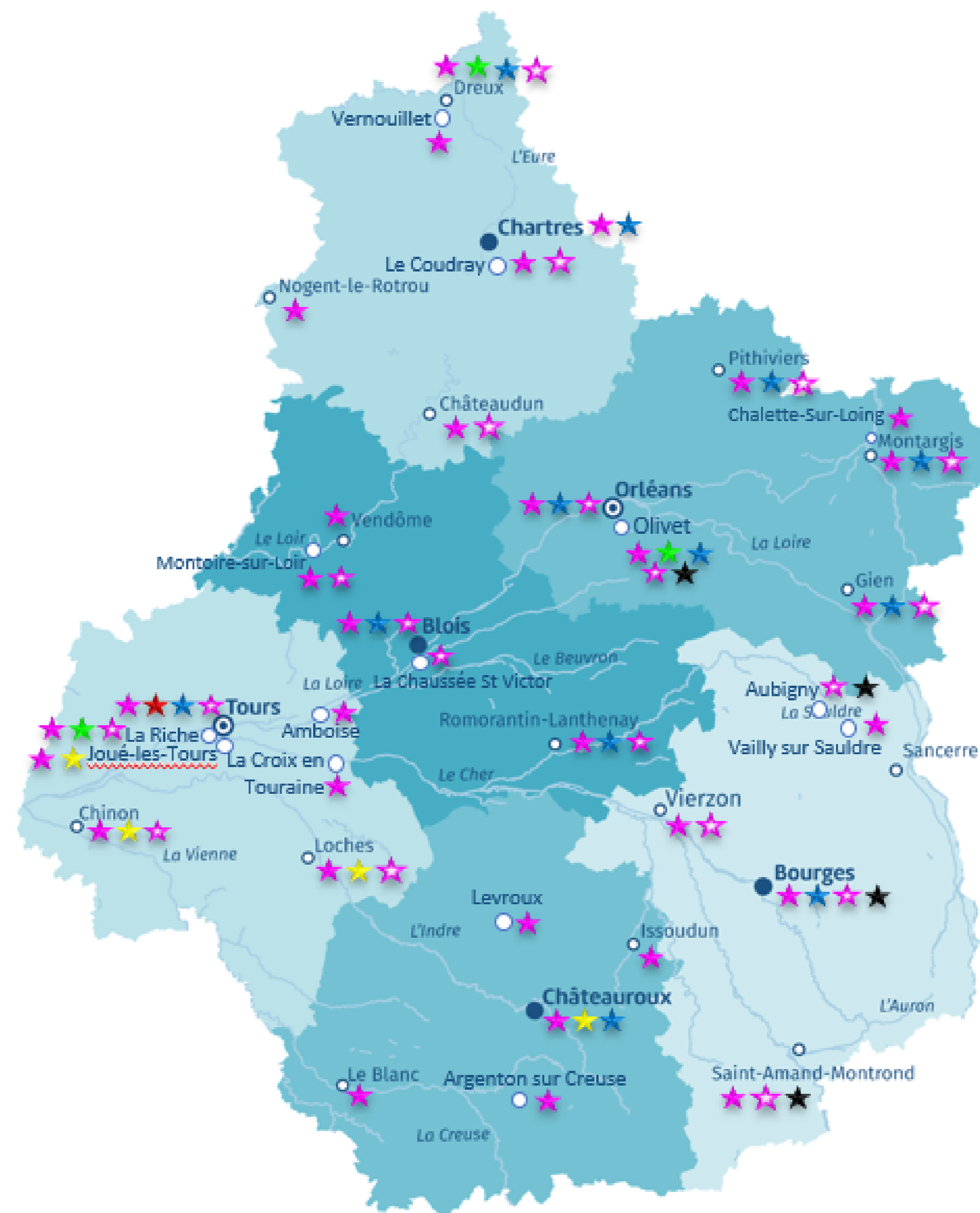


Point d'avancement de nos travaux

- Offre de formation : Cartographie de l'offre de formation régionale et analyse de l'offre au travers des référentiels de compétences et de formation

PORTRAIT N°1 - Aide à domicile / Auxiliaire de vie

Offre de formation 2021-2022 Tout financement



- ★ Titre professionnel Assistant de vie aux familles
- ★ Assistant de vie dépendance
- ★ MC aide à domicile
- ★ Diplôme d'Etat Accompagnant éducatif et social
- ★ Prépa Métier avec validation du CCP 1 du TP ADVF
- ★ Certificat complémentaire "Accompagnement et inclusion des personnes en situation de handicap"

CAP Assistant(e) technique en milieu familial et collectif

18 : Saint-Amand-Montrond
 28 : Châteaudun
 36 : Le Blanc
 37 : Loches
 41 : Blois / Saint Aignan
 45 : Châlette sur Loing / Gien / Orléans

CAPA Services aux personnes et vente en espace rural

18 : Bengy-sur-Craon
 28 : Anet / Mignéres
 37 : Azay-le-Rideau / Bourgueil / Chambray-lès-Tours / La Croix en Touraine / Tours / Verneuil-sur-Indre
 41 : Le Controis-en-Sologne / Montoire-sur-le-Loir
 45 : Ascoux / Férolles / Gien

BAC PRO Accompagnement, soins et services à la personne Domicile

18 : Bourges / Saint-Amand-Montrond / Vierzon
 28 : Chartres / Dreux
 36 : Châteauroux / La Châtre
 37 : Tours
 41 : Blois
 45 : Beaugency / Gien / Orléans

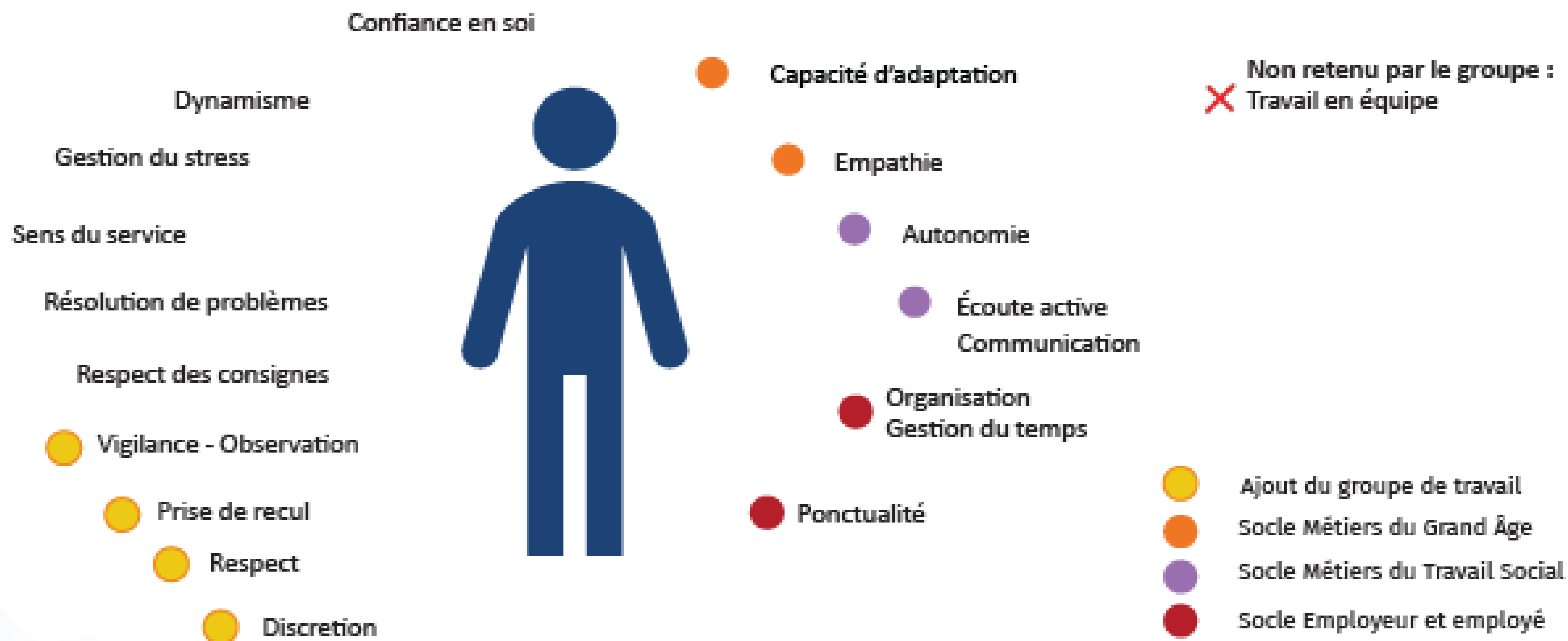
BAC PRO Services aux personnes et aux territoires

18 : Bengy-sur-Craon / Le Subdray
 28 : Anet / Châteaudun / Nogent-le-Rotrou / Mignéres
 37 : Azay-le-Rideau / Chambray-lès-Tours / Loches / Tours
 41 : Le Controis-en-Sologne / Montoire-sur-le-Loir
 45 : Sainte-Geneviève-des-Bois / Orléans

Observations sur les **Compétences douces**

- Une recommandation immédiate à partir des portraits dressés est d'identifier des situations attachées aux compétences douces définies par le groupe

Savoir-être les plus importants



Observations sur les **Compétences numériques** & compétences de base

Enquête toujours en cours mais une clé pour l'avenir des métiers du grand âge, pour la sécurisation des process et de la communication efficace.

- 2 référentiels proposés :
 - **Le référentiel national des compétences numériques en santé**, que l'on a proposé aux acteurs du champ social et santé
 - Les grandes compétences du **référentiel PIX**

Ecarts constatés avec les formations : quelques exemples

- **Utiliser le matériel technique de transfert** : peu explicite dans les référentiels et surtout passer de la notion de connaissance technique à la notion d'usage // oser utiliser, savoir le faire dans le respect de la personne
- Expliciter les contenus de formation sur la **prévention des chutes à domicile**
- Développer un référentiel de formation en matière de **transition écologique**

- ✓ **Atelier 3 : 30 juin**

Définition d'un ou 2 modules de formation complémentaires

- ✓ **Après l'été** : début des travaux sur l'identification des passerelles entre métiers et au-delà du secteur sanitaire et social



INTERVENTION DE NATHALIE HANET

Coordinatrice nationale pour les métiers du
soin et de l'accompagnement



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

