

Attractivité des métiers de l'accompagnement

Bilan des rencontres des communautés AMA

11 décembre 2023 – 8 février 2024 - 10 rencontres



Base de réflexion et d'organisation des Communautés

ESMS sur l'ensemble des champs des métiers de l'accompagnement (protection de l'enfance, handicap, personnes âgées)

Nombre d'établissements et de salariés permettant d'envisager des actions collectives mutualisées efficaces

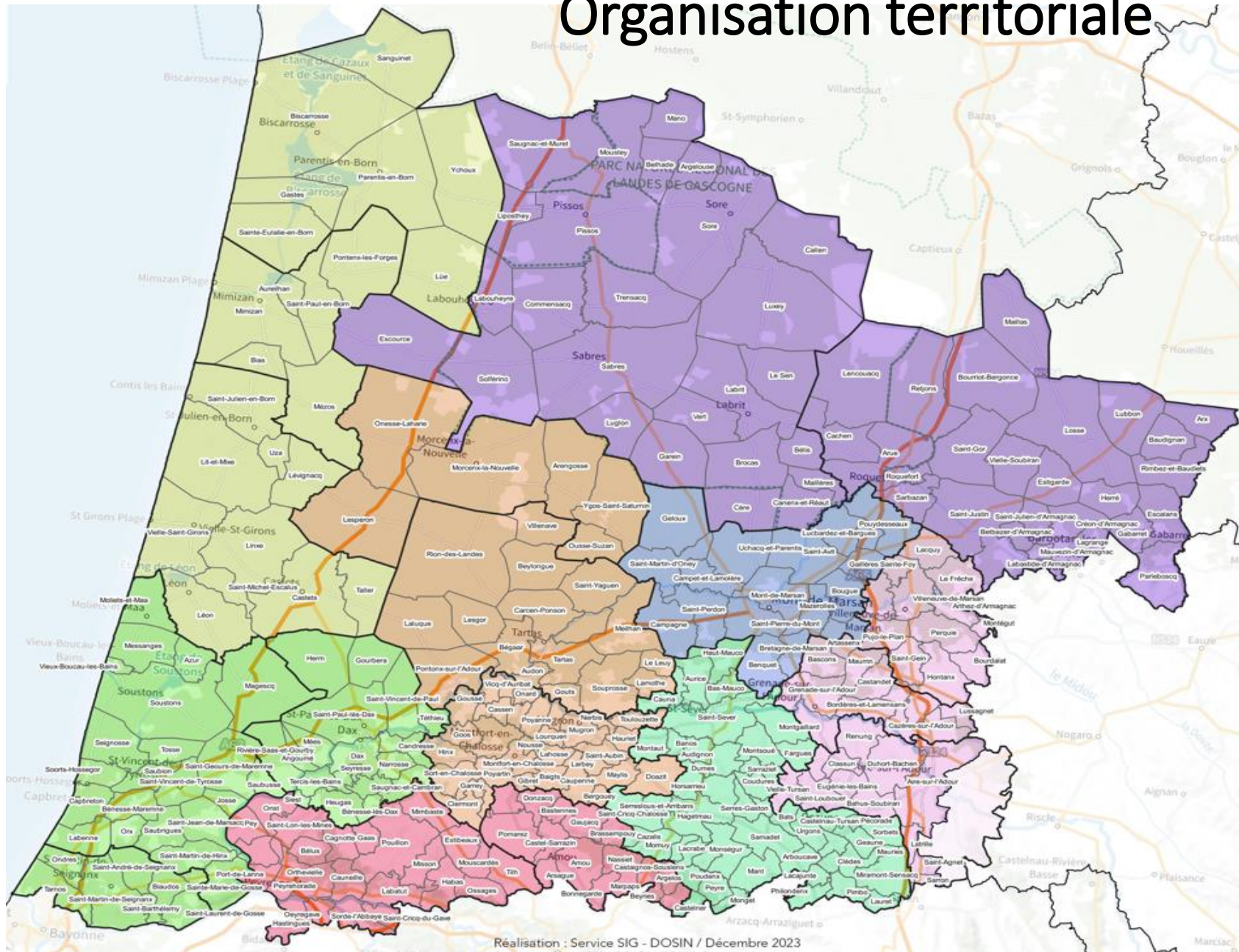
Tenir compte des synergies ou des dispositifs (CLS, CTA, CTR) préexistants

Les territoires d'un ou plusieurs EPCI comme porte d'entrée de l'organisation territoriale



10 territoires visés – 160 structures au sens du FINESS repérées – entre 400 et 800 salariés par territoire

Organisation territoriale



Bilan quantitatif

10 réunions organisées

63 ESMS rencontrés.

- 48 établissements PA

- 5 établissements ASE

- 10 établissements PH

Non invités : structures travailleurs sociaux (AS), accompagnement social, insertion, petite enfance,

Bilan global :

- 39% des ESMS

- 56% des effectifs

En fonction des statuts :


Asso	Autonome	CCAS	CD	CH	CIAS	Etat	Privé
20	3	6	1	0	29	0	2

Bilan qualitatif – le cadre de travail et d'échanges


Satisfaction des participants et de la démarche portée par le département

Dispositifs préexistants sont facilitants sur certains territoires (CTA, CLS, CTR)

Cadre d'échanges et de travail inédit intéressant

 **vigilance 1** : animer et faire vivre ces communautés, peu de référents sur les territoire

Souhait de **continuer sous ce format** territorial

 **vigilance 2** : travail particulier à mener en parallèle avec les structures départementales (ADAPEI, ADMR, Santé services)

Organisation territoriale validée (intégration du Seignanx avec MACS)

Bilan qualitatif – Les sujets d'échanges

Formation initiale :

- Décalage attentes terrain avec certains diplômes : ES, AES
- Briques complémentaires communication sur diplômes (AS, AES, ES...)
- Formation préqualification, outil nécessaire pour le recrutement mais nécessité d'aller ensuite vers un accompagnement diplômant en interne.

Formation professionnalisante :

- Fonction RH des managers : cycle dédié (ex AGHEIL) et/ou modules à choisir – sur les territoires et en mutualisant entre structures (manager et gérer ds l'incertitude, manager la génération Z, environnement de travail)
- Gestion projet des managers et directions
- Coaching émotionnel, partage de valeurs
- Communication : lien avec les familles, CNV, posture et travail collectif, recul et analyse de pratique
- Accompagnement des cadres de proximité
- Formation des agents d'accueil en ESMS

Bilan qualitatif – Les sujets d'échanges

VAE, apprentissage :

- Difficulté à accompagner ces démarches professionnalisantes dans un contexte de pénurie financière et de ressources humaines
- Dispositif apprentissage questionnant sur certaines formations comme AS (lieux de stage, durée...)
- Préparation VAE AS ; un parcours intéressant à construire entre un recrutement sans formation, en passant par les 70 heures ou ASQH via IFSI
- VAE financement ARS ?

Accès jeunes, des idées:

- Proposer un projet porté par des services civiques qui iraient à la rencontre des jeunes pour comprendre leurs visions de ces métiers et leurs attentes
- Passer par les structures PIJ, BIJ, infosup pour présenter les opportunités de ces métiers
- Mettre en place des outils pour accompagner le tutorat des services civiques, avoir une animation collective de ces tuteurs
- Construire un réseau des ambassadeurs territoriaux en lien avec les établissements sur les territoires

Bilan qualitatif – Les sujets d'échanges

Interim :

- Recours subi à l'interim ; difficultés dans les équipes et coût financier – réaliser une étude sur les choix du recours à l'interim et le coût associé pour voir comment construire d'autres opportunités

Expériences professionnelles, benchmarking:

Construire des capsules vidéos présentant des démarches et des expériences de terrain en lien avec l'attractivité des métiers

Organisation, fonctionnement :

- Pression actuelle des équipes pour travailler sur des formats de 12h ou 10h – difficultés juridiques en fonction des statuts et difficultés des directions à accompagner ces demandes et à réfléchir aux nouvelles organisations.
- Connaitres les missions des uns et des autres « vis ma vie de collègue »
- CCAS de Hagetmau (SSIAD, SAAD, EHPAD et centre de ressources) : un cadre d'organisation favorisant le recrutement et la pérennité dans les postes – aucun manque de poste – équipes stables - à creuser
- CIAS Côteaux Vallée des luy : EHPAD (2 services civiques par an + emploi aidé : parcours professionnalisant vers AS) aucun manque de poste – équipes stables - à creuser