

**PAU** Capitale  
humaine

 **actas**  
ASSOCIATION DES CADRES TERRITORIAUX  
DE L'ACTION SOCIALE

 **udccas**  
Pyrénées-Atlantiques

# L'ATTRACTIVITE DES METIERS DE L'AUTONOMIE

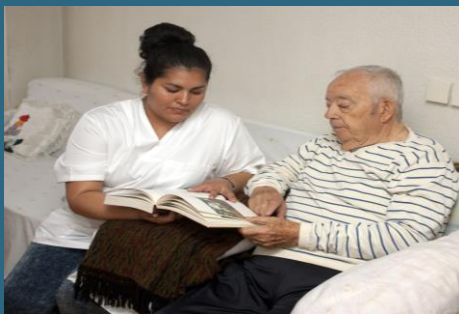
*Exemples  
de démarches partenariales*

**Matinée professionnelle plateforme Aveyron**  
métiers de l'autonomie  
Jeudi 22 juin 2023

# SOMMAIRE



- 1 - Une démarche partenariale dans les Pyrénées-Atlantiques
- 2 - Retours d'expérience à l'EHPAD Nouste-Soureilh de Pau
- 3 - La mobilisation de l'ACTAS auprès des pouvoirs publics



# 1 – Une démarche partenariale dans les Pyrénées-Atlantiques



### **23 nov. 2020 : assises départementales des métiers de l'autonomie**

- mise en place une **instance départementale** autour des métiers de l'autonomie avec plusieurs acteurs et partenaires du secteur.
- mise en œuvre d'un **programme très opérationnel, organisé en 4 objectifs**, afin de répondre aux besoins en personnels des établissements et services à domicile.

 Une ambition lancée en 2020 qui se poursuit avec la continuité des actions et leur développement, ainsi que la mise en place de divers partenariats.

### Une feuille de route en 4 objectifs

- 1 Mieux communiquer sur les métiers de l'autonomie pour que le secteur devienne plus attractif
- 2 Améliorer les processus de recrutement et de remplacement en identifiant tous les leviers
- 3 Adapter la formation initiale en développant notamment l'apprentissage
- 4 Fidéliser les professionnels en proposant parcours et environnement professionnels plus attractifs



## 2 – Une démarche partenariale dans les Pyrénées-Atlantiques

### 3 axes d'intervention, 10 actions

#### **AXE 1 - VALORISER ET SENSIBILISER AUX MÉTIERS DE L'AUTONOMIE**

Action 1 : Définir une stratégie partenariale unique de communication sur les métiers de l'autonomie.

Action 2 : Créer un/des temps forts annuels de communication et d'animation territoriales en lien avec les métiers de l'autonomie.

Action 3 : Favoriser le recours aux dispositifs d'engagement citoyen d'appui dans une logique de découverte des métiers.

#### **AXE 2 – FORMER ET RECRUTER DES PROFESSIONNELS COMPETENTS POUR REpondre AUX BESOINS**

Action 4 : Connaitre, donner à voir et mettre en lien besoins et offres du territoire.

Action 5 : Identifier de nouveaux viviers de professionnels et organiser en urgence des formations courtes.

Action 6 : Accompagner le développement de l'apprentissage sur le département.

Action 7 : Soutenir les démarches collectives d'employeurs à l'échelle du territoire de proximité.

#### **AXE 3 – FIDÉLISER ET ACCOMPAGNER LES PROFESSIONNELS EN POSTE**

Action 8 : Sécuriser et valoriser le savoir-faire des professionnels en poste.

Action 9 : Accompagner le déploiement de la démarche de QVT et soutenir les programmes d'action dans les ESMS.

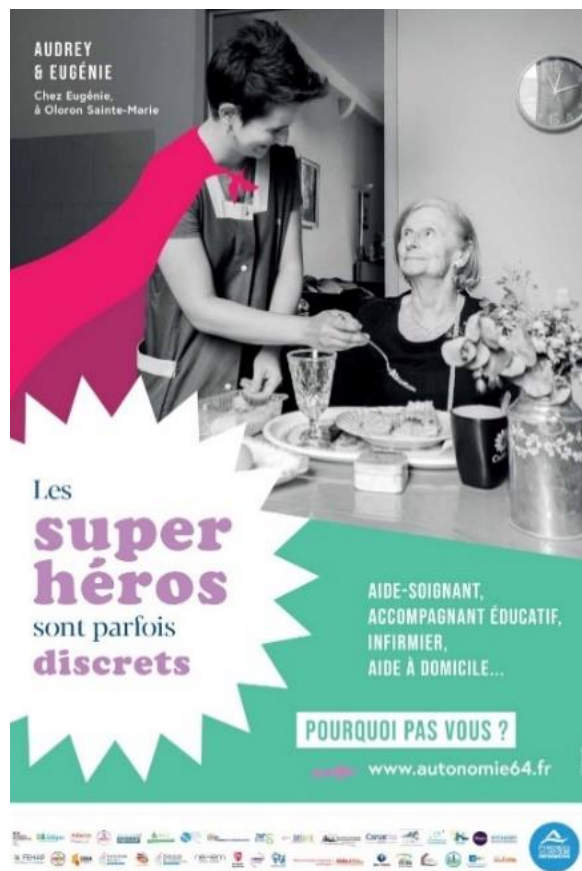
Action 10 : Consolider la structuration de parcours professionnels.

## 2 – 3 retours d'expérience à l'EHPAD Nouste-Soureilh

## 2 – Retour d'expérience 1

### Valoriser et sensibiliser aux métiers de l'autonomie

Une campagne de communication sur l'attractivité des métiers de l'autonomie incarnée (juillet à décembre 2021)



Un travail amont collectif pour la définition du besoin

Un appel aux établissements pour trouver les figurants (professionnels, résidents, bénéficiaires)

Une série de 3 duos super-héros

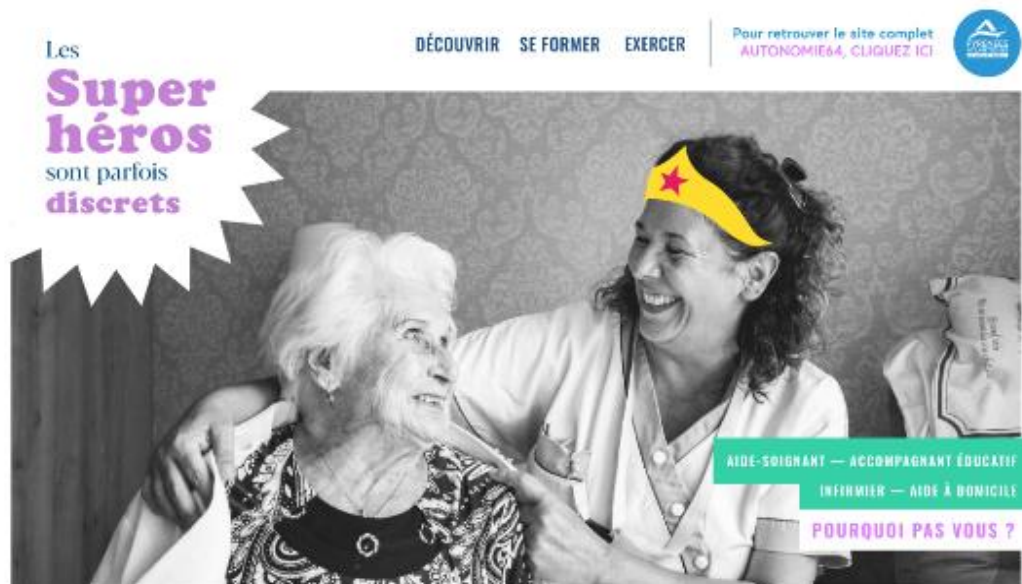




## 2- Retour d'expérience 1

### Professionnels et résidents au cœur d'une campagne de com

**Dolores**, résidente et **Malika**, aide-soignante à l'EHPAD, super héroïnes de la campagne à l'automne 2020



- une image positive de l'établissement
- un changement de regard des familles sur le duo résident/professionnel
- un renforcement des liens entre tous
- une valorisation du métier par l'humain

## 2- Retour d'expérience 1

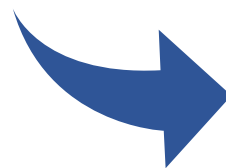
### Valoriser et sensibiliser aux métiers de l'autonomie

#### D'une campagne de communication à une stratégie de communication co-construite



#### Bilan :

- Des visuels appréciés pour leur côté inédit, chaleureux
- Un prix best off 2022 du Gérontopôle
- Un contenu de plateforme trop fourni et trop complexe pour le public jeune visé
- Des supports papier à revoir, et le contact direct à privilégier



#### Supports :

- **Un site internet dédié** (découvrir – se former – exercer)
- **Plan média** : presse écrite, panneaux publicitaires, réseaux sociaux.
- **Supports** : kakémonos, stands mobiles, flyers

#### A partir de novembre 2022 :

Groupe de travail pour réajuster la stratégie de communication et développer la campagne tout en conservant une ligne de conduite « fil rouge » commune.

En cours de réflexion

## 2- Retour d'expérience 2

### Des évolutions de postes facilitées et accompagnées



RESIDENCE  
NOUSTE  
SOUREILH

**Rachel et Marina**

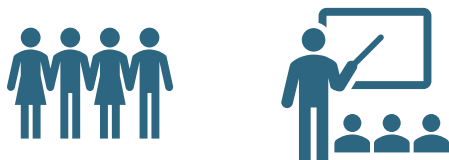
ASH diplômées DEAVS

apprenties aides soignantes

## 2- Retour d'expérience 2

### Des évolutions de postes facilitées et accompagnées

#### Sécuriser et fidéliser les professionnels, et valoriser leur savoir-faire



Identifier les postes « faisant-fonction » concernés.

Mobiliser ou construire des modules de formations courtes adaptées.

Organiser les modalités de formation en favorisant les dispositifs sur site.

Prévoir les modalités d'inscription dans un parcours qualifiant.

**Formation ASH 70 heures en partenariat avec le REBS/Médiconseil – 1<sup>ère</sup> étape socle d'un parcours proposé aux ASH pour devenir aides-soignants**

- AMI renfort RH : REBS ingénierie de cette formation
- « Participer aux soins d'hygiène, de confort et de bien-être de la personne âgée »

**Le REBS (Réseau des EHPAD Béarn et Soule) :**

- Mobiliser une équipe de professionnels experts de terrain ayant une parfaite connaissance des environnements de travail et des connaissances, compétences à développer
- Présenter une offre à un tarif très concurrentiel (720 €)
- Choisir un partenaire formation reconnu et intégré dans le réseau gérontologique du territoire

## 2- Retour d'expérience 2

### Des évolutions de postes facilitées et accompagnées

#### Accompagner le développement de l'apprentissage sur le département



Veiller à l'accessibilité de l'offre d'apprentissage sur tout le territoire

Promouvoir le recours à l'apprentissage auprès des ESMS

Mener un travail spécifique pour faciliter l'accès au dispositif par les acteurs à domicile

Faciliter les mises en contact entre candidats, centres de formation et employeurs

Travailler sur les problématiques de mobilité des apprentis.

Méthodologie :

Evaluation des besoins

Rédaction et lancement d'un appel à candidatures soutien au « reste à charge » employeur

Conventionnements avec des ESMS

► **En 2021 : 57 contrats signés pour un reste à charge total de 694 993,87 €**

AES SAAD : 5

AES en Ets : 21

AS : 29

Autre (ADVF, Mention compl.) : 2

► **En 2022 : 109 dossiers**

## 2- Retour d'expérience 3

### Un travail de fond mené avec la DRH de la collectivité



#### **Accompagnement des repositionnements/reclassements**

2e parties de carrière,  
lutte contre la pénibilité...



#### **Formation**

- Accompagnement / financement des VAE
- Accompagnement préparation concours
- RESPECT (Réseau d'Education Santé Prévention - formations internes) PRAP



#### **Communication**

Communication sur les métiers  
en tension (vidéo EHPAD)



### 3 – La mobilisation de l'ACTAS auprès des pouvoirs publics



**Pistes d'action, de réflexion à porter au niveau national (groupe de travail sur les métiers en tension) :**

- **Remplacer le concours** par un **simple jury de recrutement** pour une liste de métiers à la spécialisation validée par un diplôme national
- **Valider l'accès direct à la stagiairisation** pour cette liste de métiers
- **Revaloriser les grilles de rémunération en début de carrière**
- **Prendre en compte** au titre de l'ancienneté les **années d'expérience dans les structures privées avant le recrutement dans la FPT** (calcul différent de celui pratiqué aujourd'hui)
- **Valoriser ces métiers** dans les **manuels scolaires** pour favoriser **l'accès mixte** aux formations



Merci pour votre attention

Place à l'échange !