

4-2-4 Accompagner le renforcement de l'attractivité des métiers du grand-âge

Éléments de diagnostic

LES CONSTATS

- Des métiers jugés peu attractifs
- Des métiers jugés difficiles et contraignants
- Une pénurie de professionnels de l'aide à la personne alors que le secteur a un fort besoin de recrutement

LES ENJEUX

- Limiter les risques de rupture des interventions sur les périodes tendues
- Répondre aux besoins du secteur de disposer de professionnels, de répondre en tous temps à la demande et de permettre le développement de l'activité
- Soutenir l'économie locale et des activités non délocalisables

Description de l'action

1

Rendre les métiers de l'aide à la personne plus attractifs

QUOI

- Rendre les métiers de l'aide à la personne plus attractifs en travaillant sur leur image et sur les représentations du vieillissement et de la perte d'autonomie

COMMENT

- Sensibiliser les élèves aux métiers du domicile dès le collège
- S'appuyer sur la Maison bleue comme outil de présentation des métiers et de l'environnement de travail propre à ces métiers
- Mener des actions départementales de communication

2

Favoriser le recrutement

QUOI

- Favoriser le recrutement au sortir ou pendant la formation
- Favoriser le recrutement par l'insertion
- Valoriser les pratiques réelles auprès des centres de formation et de pôle emploi
- Favoriser les liens entre partenaires pour faciliter les recrutements de dernière minute

COMMENT

- Inciter au développement de l'apprentissage, de l'alternance et du recrutement en contrat de professionnalisation
- Organiser annuellement une « semaine de l'emploi des services à la personne » en lien avec les partenaires
- S'appuyer sur les dispositifs existants en lien avec les organismes compétents : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC).
- Se rapprocher du Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ 41) pour bâtir des parcours compétence
- Ouvrir la plateforme Job 41 aux Services d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (SAAD)
- Valoriser les pratiques réelles par la mise en situation professionnelle
- Inciter à communiquer les besoins auprès des centres de formation
- Inciter à s'appuyer sur les offres d'accueil complémentaire sur le territoire quand le maintien à domicile ne peut être maintenu (accueil de jour, accueil familial)

3

Prendre exemple sur des dispositifs déjà initiés**QUOI**

- S'inspirer des initiatives de recrutement local

COMMENT

- Favoriser le développement d'initiatives en Établissements d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes (EHPAD) et auprès des SAAD
- Valoriser les pratiques réelles par la mise en situation professionnelle - Opérations « *vis ma vie* »

4

Permettre une meilleure employabilité des professionnels**QUOI**

- Permettre une mise en adéquation des profils et des outils de travail des professionnels avec les besoins des services à la personne
- Encourager l'accompagnement et la formation des professionnels
- Mieux intégrer les salariés dans l'équipe

COMMENT

- Communiquer sur l'outil départemental Job 41
- Communiquer sur les dispositifs départementaux d'accompagnement à l'acquisition ou au prêt de véhicule (Mobilité 41, service Insertion via la Bourse de reprise emploi/formation)
- Communiquer sur les dispositifs d'accompagnement à l'acquisition du permis (Pôle emploi, Région, Organisation Paritaire Collecteur Agréé - OPCA)
- Proposer des formations spécifiques adaptées aux encadrants et intervenants correspondant aux besoins des services et des personnes accompagnées
- Recenser les offres/acteurs pouvant former les intervenants sur les besoins spécifiques
- Mutualiser les offres entre structures
- Développer les formations en alternance et en e-learning
- Encourager l'obtention pour les intervenants du domicile du Certificat Acteur Prévention Secours Aide et soins à Domicile (APS-ASD)
- Développer les temps collectifs : analyse de pratiques et retour d'expériences
- Inciter les professionnels en fin de parcours à devenir « référent » (tutorat)

**Public(s) visé(s)**

- Élèves du secondaire, dont plus particulièrement les collégiens
- Personnes en recherche d'emploi
- Bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA)
- Professionnels travaillant auprès des personnes âgées

**Liens avec d'autres schémas ou plans et/ou autres réglementations**

- Rapport Libault (mars 2019) : assurer la viabilité, l'attractivité et la qualité de l'accompagnement et des soins à domicile, former massivement les intervenants professionnels auprès des personnes âgées aux réflexes de prévention de la perte d'autonomie, engager une montée en compétence de l'ensemble des professionnels du grand âge dans une perspective d'amélioration de la justesse relationnelle de l'intervention.
- Rapport El Khomri « *Grand âge et autonomie* », objectifs : recruter à hauteur des nouveaux besoins, mieux garantir l'amélioration de la qualité de vie au travail par des leviers structurants, ouvrir plus largement l'accès aux formations des métiers du grand âge, mettre en place des formations lisibles et favorisant la polyvalence établissement-domicile, diversifier les voies d'accès aux diplômes et personnaliser les parcours de formation soutenir le développement des compétences enrichissant l'exercice des métiers et structurer des parcours professionnels attractifs, changer l'image des métiers de l'accompagnement, promouvoir l'innovation organisationnelle, managériale et technique.
- Convention section IV de la Caisse Nationale de Solidarités pour l'Autonomie (CNSA).



Bénéfices attendus

- Un soutien plus fiable et de qualité renforcée aux personnes en perte d'autonomie
- Des SAAD et Établissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux (ESSMS) susceptibles de mieux répondre à la demande
- Une économie locale dynamique



Points de vigilance

- Veiller à maintenir une bonne écoute du secteur de l'aide à la personne
- Veiller à être réactif sur les périodes tendues (congés scolaires, aléas climatiques)

PILOTAGE DE L'ACTION	
<p>COORDINATEURS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maison Départementale de l'Autonomie (MDA) • Direction Adjointe Droit des usagers et de l'offre médico-sociale • Service de l'offre médico-sociale PA/PH 	<p>CONTRIBUTEURS INTERNES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Service de l'Insertion et solutions d'emploi, • Direction de la communication, • Maison bleue, <p>CONTRIBUTEURS EXTERNES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pôle emploi, • GEIQ 41, • Collèges, • Établissements de formation, • SAAD.

CALENDRIER PRÉVISIONNEL				
2021	2022	2023	2024	2025
X	X	X	X	X



Indicateurs du suivi / outils de mesure

- Nombre de situations de rupture d'intervention sur les périodes critiques
- Bilan des actions de la semaine de l'emploi (coût, nombre d'institutions de participants, nombre de participants de candidats, nombre de contrats, etc.)
- Nombre d'actions de communication et de sensibilisation menées