



Petit-déjeuner
Pour le développement d'une
dynamique de territoire

Rencontre 28 septembre 2018
Athis de l'Orne

Restitution atelier de réflexion

Attractivité des métiers

VS

Attractivité du territoire

Participants à la table ronde :

M. Jérôme RAOULT – Directeur AIFR Bocage et Vice –Président MCE-M3S en charge de la formation, **Mme Viviane BRIENS** – Directrice UNA Bocage Ornaïs et Vice –Présidente MCE-M3S en charge de la coopération, **M. Marc TOUTAIN**- Conseiller entreprise industrie CCI Ouest-Normandie, **M. Vincent BOURDIN** – Conseiller emploi formation Uniformation, **Mme Delphine JAMET** – Chargée Relation Entreprises Pôle Emploi, **Mme Stéphanie GOULET** – Directrice CFAPSS, **Mme Sandrine LE BARRON** –Directrice EHPAD les Myosotis et Vice –Présidente MCE-M3S en charge de la mutualisation.
Modération : Aurore Dupin, Chargée de Mission MCE-M3S.

Quels leviers?

Attractivité : Capacité que possède un objet ou une personne à séduire, à attirer.

A la question, « **les métiers du secteur médico-social, social et sanitaire vous paraissent-ils attractifs?** », les participants à la table ronde sont amenés à se positionner sur une échelle de 1 à 4, 1 étant « pas attractif » et 4 « très attractif ».

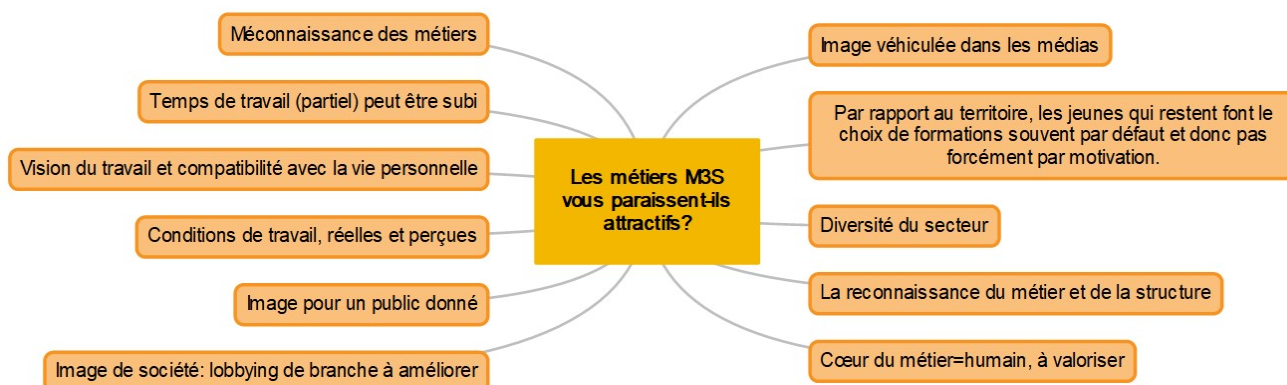
La moyenne attribuée par les participants est de 2.25 : les métiers du secteur sont peu attractifs aux yeux des participants.

Cet exercice de valorisation est complexe car il dépend des aspects que l'on considère :

- des métiers qui s'occupent de l'Humain=très attractif ↑ ;
- conditions de travail spécifiques (horaires coupés, personnels isolés au domicile, travail le week-end) = peu attractif ↓ ;
- salaires suivant les métiers ↑↓ ;
- public à qui l'on adresse la question ; ces métiers sont plus attractifs pour des personnes en reconversion ↑, il y a un travail à faire auprès du public jeune ↓ ;
- différence entre les métiers qui nécessitent peu de qualifications initiales (=1) ↓ et les diplômes d'état qui ont une plus grande reconnaissance (ex : kiné=4) ↑ ;
- Le métier est plus ou moins attractif selon la structure dans lequel on l'envisage (publics distincts, accompagnement domicile, hébergement, hospitalier, etc.) ↑↓.

*Moyenne:
2.25/4*

Plusieurs éléments sont ainsi mis en avant :



Le brainstorming avec la salle permet d'approfondir certains de ces thèmes.

Mettre en avant des éléments positifs et négatifs liés à l'image de nos métiers

Points négatifs

- Image du secteur plutôt négative (ex : « EHPAD bashing »)
- Image de la société sur les publics accompagnés
- Valorisation des salariés
- Rémunération
- Rythme « usine »
- Accompagnement sur les tâches du quotidien pas perçu comme un métier
- Méconnaissance des métiers pouvant entraîner une désillusion

Points positifs

- Secteur agile
- Possibilité de construire des parcours professionnels
- Humain au cœur des métiers
- Se sentir utile
- Métiers de vocation
- Multiplicité et diversification des tâches
- Marché croissant

Le secteur est perçu par la société comme étant en tension (contraintes budgétaires avec incidences sur les conditions et le rythme de travail). Il pâtit du regard négatif que porte la société sur les publics accompagnés et notamment le vieillissement et la dépendance. Est mise en avant la nécessaire sensibilisation des jeunes au vieillissement. Le secteur de l'accompagnement social, *non-productif* est traditionnellement un secteur qui ne sait pas se vendre/ se mettre en valeur.

Néanmoins, ce secteur est riche : diversité des métiers, des publics, des tâches, des organisations de travail, proximité géographique, etc. sont autant d'éléments à valoriser. De plus, le secteur est un réservoir d'emplois, non délocalisables et investit de manière importante dans la formation des personnels. Les changements positifs, comme dans tout secteur, doivent être mis en valeur.

Ces métiers à *Vocation* attirent des personnes avec des souhaits de reconversion, en recherche de sens pour une seconde partie de carrière. A travers ces parcours, des problématiques spécifiques peuvent surgir (usure physique, etc.).

Il est important de favoriser les liaisons entre EHPAD, domicile et structures, médico-social et sanitaire (hôpital), tant en terme de cohérence des parcours de soins pour les usagers que de qualité de vie au travail pour les professionnels.

Adéquation formations-métiers

Les participants déplorent une mauvaise adaptation des formations à la réalité des métiers avec des tronc communs qui n'aident pas à choisir un métier en connaissance de cause. Des passerelles entre les Organismes de Formation (dont la formation initiale à travers l'Education

MCE-M3S 17 rue Guy Velay - Athis de l'Ome - 61430 ATHIS VAL DE ROUVRE / cm.mcem3s@outlook.fr / 06 18 78 01 42

Mutualisation, Coopération, Emploi dans le secteur Médico-Social, Social et Sanitaire

Nationale) et les employeurs doivent être favorisées pour une meilleure adéquation entre les apprentissages en centre et les réalités de terrain. Les *compétences de base* ou *comportements attendus*, valorisés indépendamment du secteur professionnel, peuvent conditionner un recrutement et doivent par conséquent être maîtrisés, et ce dès la formation initiale. On pensera par exemple à la ponctualité, le respect des consignes de sécurité, la posture professionnelle, le travail d'équipe, etc. D'autres compétences clés pourront en revanche être travaillées en situation de travail.

Communication autour des métiers

Difficulté de savoir vendre les métiers. Le marché de l'emploi est un marché concurrentiel : il faut amener/faire venir les personnes sur nos métiers.

Soyons positifs !

Travailler sur le vocabulaire (ex : les aides à domicile sont souvent appelées de manière restrictive femmes de ménage ou aide ménagère).

Tous, nous sommes des vecteurs de communication. Il faut former les professionnels à parler de leur métier et faire en sorte que la société s'approprie un autre vocabulaire. Les professionnels en poste sont les meilleurs ambassadeurs de leur métier.

Des initiatives déjà lancées

Suite à un diagnostic territorial réalisé en 2012, l'association MCE-M3S, créée en 2015 a lancé des formations de proximité visant à l'accompagnement de la professionnalisation des salariés. Objectif : rapprocher les formations des besoins afin de lutter contre les freins à la formation liés à la mobilité. La mixité des publics dans ces sessions de formation résolument pratiques favorise l'émergence d'une culture partagée et d'une interconnaissance entre les professionnels de

Se saisir du sujet
et être innovant

structures différentes.

En 2019, l'association proposera aux professionnels un temps d'immersion dans un autre établissement sous forme de « Vis ma vie ». Objectif : Rendre les salariés acteurs de leur santé au travail, lutter contre le désinvestissement et l'absentéisme de certains salariés.

Par ailleurs, les établissements sont ouverts et accueillent régulièrement des stagiaires. L'ouverture se concrétise également à travers des projets intergénérationnels (exemple de l'EHPAD les Myosotis à Passais, en lien avec le collège).

Branche du domicile

L'image de la société sur les métiers du domicile ne prend pas en compte la professionnalisation du secteur (métier d'auxiliaire de vie) ni la globalité de l'accompagnement au quotidien, primordial dans le cadre du maintien à domicile de publics fragilisés.

Les difficultés de recrutement, accentuées dans la Branche de l'Aide à Domicile impliquent un important travail sur l'aspect marketing de la branche et des métiers.

Il est primordial de travailler sur une marque employeur, en parallèle de l'image du secteur, afin de proposer une appropriation des valeurs et de l'identité propre à chaque structure. Ce processus passe par l'identification des spécificités de chacun.

Les initiatives
locales doivent
remonter vers
le national

De nouvelles méthodes de recrutement (mises en situation professionnelle par exemple) et l'amélioration des dispositifs d'accueil et intégration en entreprise sont des outils à approfondir puis à valoriser dans le cadre de la marque employeur.

MCE-M3S 17 rue Guy Velay - Athis de l'Orne - 61430 ATHIS VAL DE ROUVRE / cm.mcem3s@outlook.fr / 06 18 78 01 42

Mutualisation, Coopération, Emploi dans le secteur Médico-Social, Social et Sanitaire

Attractivité du territoire

Travail en cours sur l'attractivité du territoire à différents niveaux : Région/ Département/ Villes, mais pas au niveau du territoire du Bocage en tant que tel. Cette thématique étant portée traditionnellement par les collectivités territoriales, les professionnels présents apprécient de pouvoir y travailler, ensemble, de manière pluridisciplinaire et croisée.

Il faut attirer des
mais aussi penser à attirer les

Comment devenir
les meilleurs VRP
de notre territoire ?

professionnels sur les métiers,
familles.

Mise en place de formations
des parcours

sur le territoire afin de proposer
professionnels/de vie.

Attractivité perçue/réelle : Donner à voir l'existant. Le territoire est doté en équipements sportifs, culturels de bon niveau, néanmoins l'image du territoire est qu'il y a peu de propositions dans ces domaines et plus largement au niveau des activités.

A la fin de l'atelier, les axes de travail suivants ont été mis en avant :

COMMUNICATION

Mis en avant par les participants, la communication représente un axe de travail conséquent, dans la même dynamique que la professionnalisation du secteur.

Plusieurs cibles, différents objectifs :

- **Société :**

- pour changer l'image des métiers
- pour mettre en avant les atouts (métiers/secteur/territoire).
- Ex : le secteur est en pointe sur l'investissement pour la formation continue et la professionnalisation.
- Ex : mise en avant des changements dans les métiers (valorisation des ressources techniques), maillage territorial et diversification des métiers et des compétences.
- ⇒ Mobilisation des journaux locaux
- ⇒ Ouverture des structures aux scolaires

- **Demandeurs d'emploi, personnes en reconversion, étudiants formation initiale/en orientation, organismes de formation :**

- pour donner une image juste des métiers, de leurs contraintes mais également de leurs atouts
- pour illustrer les spécificités des organisations et des publics
- pour faire évoluer la perception dès la formation initiale
- pour mettre en avant les compétences de base nécessaires
- ⇒ Marque employeur et valorisation des spécificités des organisations
- ⇒ Immersions/stages

- **Professionnels du secteur:**

- pour développer les compétences en communication positive
- pour développer le sentiment d'appartenance au secteur, à une structure
- pour définir des messages cohérents, autour de la définition de valeurs communes
- ⇒ Marque employeur et valorisation des spécificités des organisations
- ⇒ Eléments de langage sur les métiers et formation des professionnels

MCE-M35 17 rue Guy Velay - Athis de l'Orne - 61430 ATHIS VAL DE ROUVRE / cmmcem3s@outlook.fr / 06 18 78 01 42

Mutualisation, Coopération, Emploi dans le secteur Médico-Social, Social et Sanitaire

- **Branche :**
 - pour changer l'image des métiers en communiquant sur les initiatives locales (inscription dans un cadre national)
 - ⇒ Liens avec les fédérations nationales, Branches, Représentation
- **Politiques :**
 - pour mettre en avant les particularités du secteur et alerter le cas Echéant
 - ⇒ Eléments de langage et vulgarisation
 - ⇒ Relais des difficultés du secteur et des projets
- **Autres professionnels et acteurs du territoire :**
 - pour développer une dynamique commune autour de la mise en avant du territoire
 - pour favoriser le travail en réseau et la coopération inter-secteurs
 - pour rendre les professionnels ambassadeurs du territoire
 - pour mobiliser différents niveaux d'acteur
 - ⇒ Interconnaissance des acteurs
 - ⇒ Mise en avant de la dynamique et des bonnes pratiques sur le territoire
 - ⇒ Marketing territorial

S'inspirer de l'industrie (marketing – territorial, d'entreprise)

Utiliser les canaux politiques

Tous représentants de la branche/du territoire

Favoriser les communications conjointes et concertées

Mise en avant des valeurs

Soyons positifs dans les messages passés

Qui communique/canaux/messages/quel niveau ?



AUTRES PISTES

- Favoriser la connaissance du public sur les structures pour dédramatiser le grand âge/le handicap et favoriser l'intergénérationnel.
 - ⇒ Ouverture des EHPAD et structures sur les bassins de vie et scolaires
 - ⇒ Projets favorisant l'action commune autour de l'intergénérationnel
- Systématiser la description EHPAD=lieux de vie
- RH : accompagnement des reconversions et des parcours professionnels
- Faciliter la mobilité
- Construire des passerelles et des parcours entre domicile et établissements, entre sanitaire et médico-social, favoriser l'interconnaissance entre les acteurs au sein du secteur
- Favoriser les formations sur le territoire
- Immersion en situation de travail (demandeurs d'emplois, personnes en reconversion, etc.)
- « Vis ma vie »
- Temps adapté et temps partiels choisis : emploi partagé
- Proposer encadrement tutoré formé pour un accueil facilité, une meilleure intégration et un suivi.
- Lien avec l'industrie ou autres secteurs pour recherche/communication conjointe. Réseau en dehors du secteur.