

TRAVAIL ET EMPLOI DANS LE SECTEUR SANITAIRE, SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL

Diagnostic et perspectives

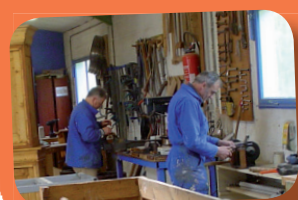
REPÈRES

GTEC

**Gestion Territoriale des Emplois et
des Compétences**

La GTEC est un outil de concertation et de mise en commun des besoins et projets en matière de travail, d'emploi et de compétences entre des structures présentes sur un territoire et des acteurs de l'emploi et de la formation de ce même territoire.

Elle vise la mise en place d'un dialogue social territorial autour de ces projets.



Face aux constats observés sur le territoire du Pays du Bocage dans le secteur sanitaire, social et médico-social (vieillesse de la population, refonte de la régulation du secteur suite à la loi HPST, difficultés de recrutement...), l'URIOPSS, la CRESS avec l'appui de l'ARACT et le soutien de l'Etat et de la Région, ont décidé de mettre en place une action expérimentale de gestion territoriale des emplois et des compétences.

CHIFFRES CLES

Secteur sanitaire, social et médico-social
dans le Pays du Bocage

- 100 établissements (selon fichier FINESS)
- 50 structures porteuses
- 3 000 emplois
- 2^e secteur en termes d'emplois
sur le territoire



**D'ores et déjà, des perspectives
d'action issues du diagnostic :**

1. Formations communes sur le territoire
2. Mutualisation d'emplois et construction de parcours professionnels
3. Coopération entre les acteurs du territoire

(Voir p.4)

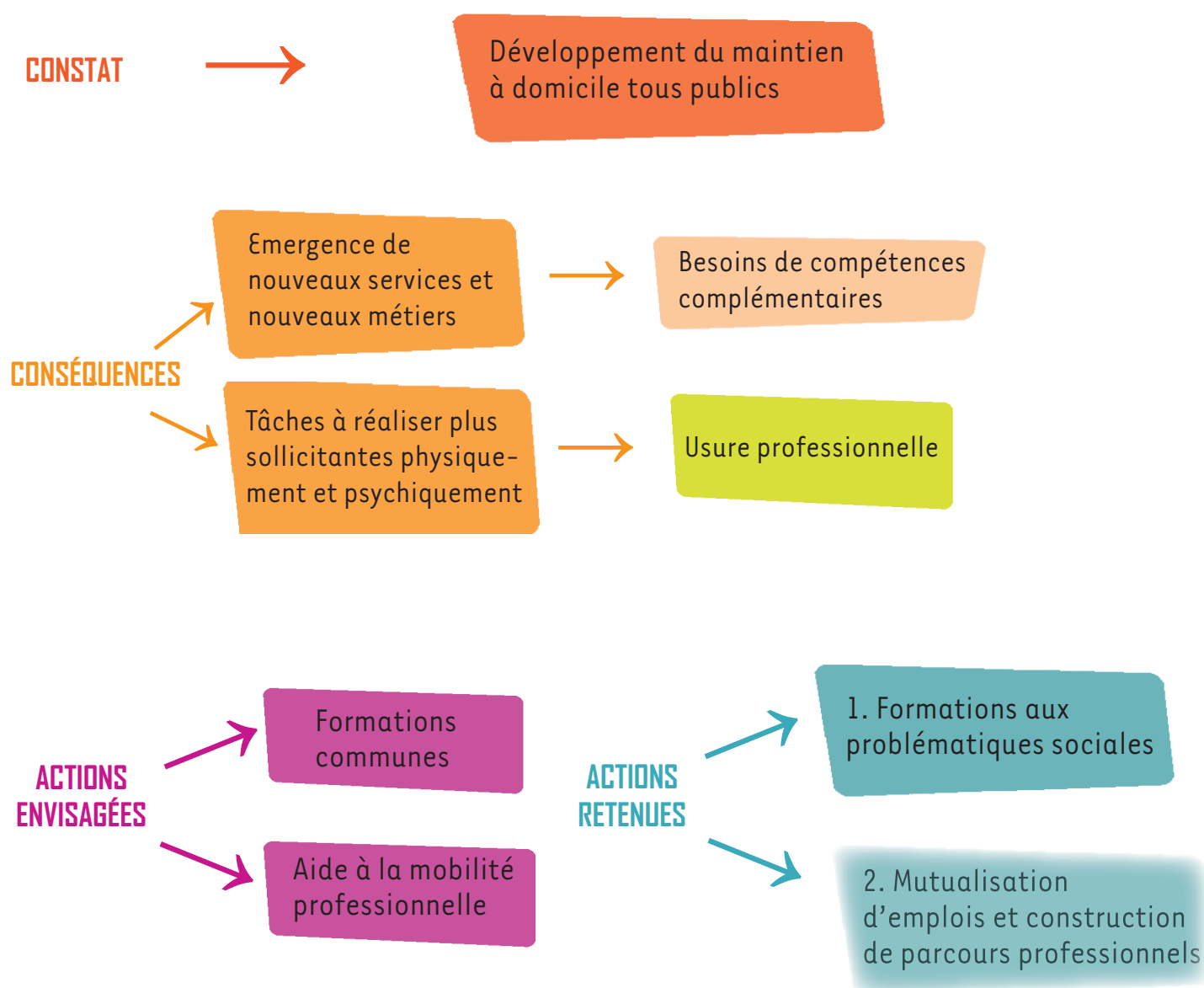
DIAGNOSTIC

FACE AUX MUTATIONS DES MÉTIERS : DES PARCOURS PROFESSIONNELS À ORGANISER ET DES BESOINS DE FORMATION À SATISFAIRE

L'évolution des publics et tout particulièrement l'augmentation de leur niveau de dépendance et le cumul de pathologies repérées associés à des problématiques sociales complexes, impacte les métiers de toutes les structures. Multiplication des soins de nursing, manipulations des résidents, déplacement de la charge de travail de la rééducation à la réadaptation, passage d'une gestion collective de résidents à une relation individuelle au domicile, ... sont autant d'exemples des modifications des métiers.

Si pour faire face à ces nouvelles exigences, les formations se sont adaptées, il n'en reste pas moins que nombre de structures constatent une usure de leurs personnels qui se traduit dans l'absentéisme, le développement des restrictions d'aptitudes et des maladies professionnelles. **Certaines thématiques restent encore trop peu traitées en formation.** C'est le cas des problématiques sociales des publics accueillis qui complexifient la prise en charge.

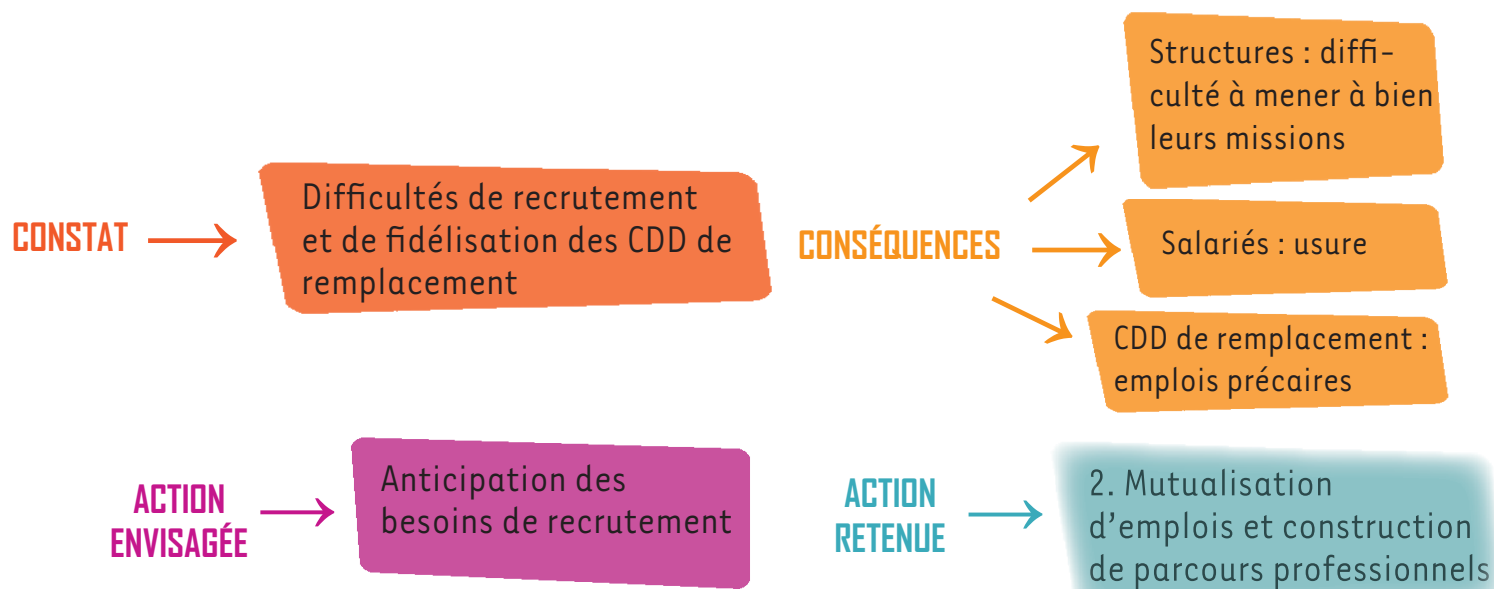
Par ailleurs, pour lutter contre l'usure professionnelle, il apparaîtra intéressant d'explorer concomitamment la question des parcours professionnels intra, mais aussi inter-structures à travers la mutualisation des emplois.



FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ET DE FIDÉLISATION : LA GARANTIE D'UN EMPLOI DE QUALITÉ

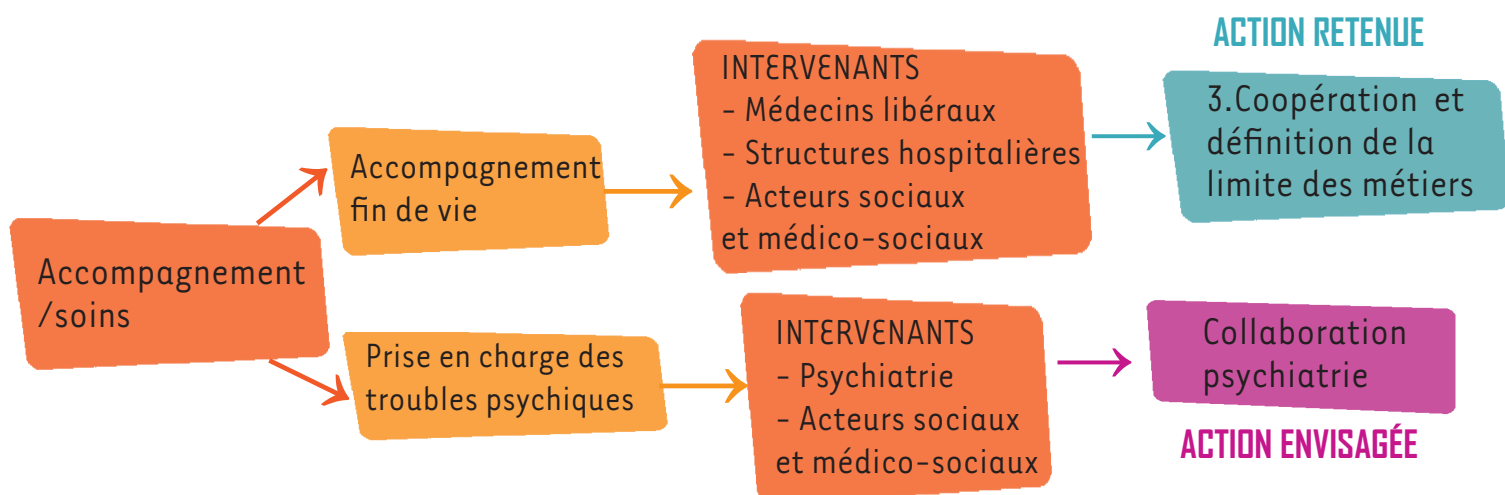
Des difficultés de recrutement ont été exprimées sur certains métiers et notamment des métiers paramédicaux. Tout d'abord, l'attractivité du territoire en général est peu importante. Par ailleurs, pour certains métiers, les structures ont souvent des budgets qui ne permettent pas l'offre d'emplois à temps plein : psychologues, neuropsychologues, ergothérapeutes, orthophonistes.... Au-delà des difficultés de recrutement, certaines structures vont se trouver face à des départs en retraite importants de certaines catégories de personnels ; c'est le cas notamment de structures d'aides à domicile pour leurs intervenantes.

Les personnes en CDD de remplacement sont très difficiles à fidéliser compte-tenu des conditions d'emploi offertes. Elles n'ont pas ou rarement l'opportunité de valoriser l'expérience acquise et les structures qui les ont accueillies, de leur côté, ne capitalisent pas le nécessaire investissement de départ pour permettre au nouvel arrivant de prendre en main sa fonction.



ENTRE ACCOMPAGNEMENT ET SOINS : LA LIMITE DES MÉTIERS ET LES COOPÉRATIONS

Des conflits de logique peuvent exister entre professionnels du soin et professionnels de l'accompagnement, autour de la définition de ce qui relève de l'acte médical, à effectuer par un personnel ad hoc et de ce qui relève de l'accompagnement à la vie quotidienne. Ces difficultés rejaillissent sur les professionnels qui travaillent auprès des publics, comme autant de sources d'insatisfaction quant à la qualité de l'accompagnement qu'ils souhaiteraient apporter. **Ces situations interrogent une définition commune des limites professionnelles des différents métiers.** C'est la question de la complémentarité et donc des nécessaires coopérations qui est posée entre les différents professionnels de l'accompagnement et ceux du soin.



LES 3 PERSPECTIVES D'ACTION ISSUES DU DIAGNOSTIC

1. Formations communes sur le territoire : la question des problématiques sociales des usagers, préoccupation commune à l'ensemble des structures, fera l'objet d'une proposition de formation à construire. Elle constituerait la première pierre d'une formation partagée sur le territoire.

2. Mutualisation d'emplois et construction de parcours professionnels : les travaux porteront sur l'évaluation des besoins des structures, les mutualisations possibles d'emplois pour fidéliser des remplaçants, mais aussi des emplois permanents à temps très partiel, ainsi que sur la sécurisation des parcours des salariés et leur professionnalisation.

3. Coopération entre les acteurs du territoire : les premiers travaux porteront sur la définition de la limite des métiers, dans l'objectif d'aboutir à une charte de fonctionnement commune aux acteurs du territoire.

POUR LA SUITE

QUELLE MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS ?

Notre objectif est de pouvoir démarrer la mise en œuvre concrète des actions fin 2012 - début 2013.

COMMENT PARTICIPER A LA CONSTRUCTION DES ACTIONS ISSUES DU DIAGNOSTIC ?

Trois groupes de travail seront créés à la rentrée de septembre 2012 pour travailler sur les trois actions retenues. Leur objectif sera de définir un cahier des charges pour chacune d'entre elles. Si nécessaire, à la suite de l'écriture de ce cahier des charges, les financements nécessaires à l'action seront recherchés. **Inscrivez-vous au groupe de votre choix !**

COMMENT PÉRENNISER L'ACTION SUR LE TERRITOIRE ?

Un groupe projet local est en cours de mise en place. Il rassemble les porteurs du projet, des acteurs emploi-formation et des représentants des employeurs et des salariés des branches considérées. Sa mission sera de participer à l'arbitrage des priorités, de suivre et ajuster les actions mises en place, d'en proposer de nouvelles.

Vous êtes intéressé pour en savoir plus, vous souhaitez recevoir de l'information sur l'avancement du projet, faire partie de l'un de ces groupes de travail ou du groupe projet local, même si vous n'avez pas participé au diagnostic, contactez :

Alice DERRIEN à la CRESS : 02-31-06-09-23 ou alice.derrien@cress-bn.org

Christèle DREUX à l'URIOPSS : 02-31-35-46-50 ou c.dreux@uriopss-basse-normandie.asso.fr

Catherine LABBE à l'ARACT : 02-31-46-13-90 ou c.labbe@anact.fr

MERCI AUX STRUCTURES QUI SE SONT MOBILISÉES POUR PARTICIPER AU DIAGNOSTIC :

- EHPAD Notre Dame à Briouze, Saint Anne à La Ferrière aux Étangs, Les Bruyères à Tinchebray, Sacré Cœur à Athis,
- MARPA à La Sauvagère,
- Centre de soins à Putanges,
- UNA Bocage Ornaïs, Fédération ADMR GI, Mutualité GI,
- CMPR La Clairière à La Ferté Macé et Pierre Noal à Bagnoles de l'Orne,
- Association Lehugeur Lelièvre, ANAIS, ADAPEI GI, ARSA, ASACE,
- La délégation territoriale GI de l'ARS,
- Les représentants des employeurs et des salariés des deux branches du secteur sanitaire, social et médico-social,
- Les deux OPCA, UNIFAF et Uniformation, associés au comité de pilotage régional.

Cette action s'inscrit dans le cadre de la démarche d'animation territoriale des politiques emploi, formation, insertion menée par l'Etat (DIRECCTE), la Région et le Conseil Général GI avec les partenaires de l'ELC (Communauté d'Agglomération du Pays de Flers, Pays du Bocage, Cap Emploi, Pôle emploi, Mission locale).

Financé par :



Porté par :



Mis en œuvre par :

