Cycle de webinaires 2022 : Attirer, manager, transformer au service de l'action

CREAI BRETAGNE
Centre Régional d'Etudes, d'Actions et d'Informations *en faveur des personnes en situation de vulnérabilité*

Aract BRETAGNE
Association Régionale pour l'**Amélioration des Conditions de Travail**

OPCO SANTÉ

3 webinaires en partenariat

Marion BRANCOURT

marion.brancourt@creai-bretagne.org

Bénédicte BRIAND
et
Elisabeth DEWANCKEL

b.briand@anact.fr
e.dewanckel@anact.fr

Caroline VILLERBU
et
Sébastien BOSCHER

caroline.villerbu@opco-sante.fr
Sebastien.BOSCHER@opco-sante.fr

Avec le soutien de l'ARS Bretagne

Sondage

Pour mieux vous connaître
Merci de vos réponses au sondage suivant

Intention des webinaires

Identifier vos besoins et construire des éléments pour y répondre

Valoriser vos expériences et pratiques professionnelles

Accompagner la transformation de l’offre

1

Attractivité des établissements : quels leviers ?

Les établissements médico-sociaux, sociaux et sanitaires connaissent actuellement des difficultés d'attractivité importantes.
Des structures se mobilisent pour recruter, intégrer et fidéliser des professionnels.
Pourquoi et comment y parviennent-elles ?

Lundi 25 avril 2022 - 14h à 15h30

Au programme

Vous recevrez ce support ainsi que le lien vers le replay de ce webinaire suite à votre participation

- Présentation des témoins et de leur structure
- Échange avec les témoins autour de 3 questions
- Partage de points de repères sur l'attractivité
- Prochains rendez-vous

Sondage

Si je vous dis « attractivité », vous me dites … ?

Merci de vos réponses par le biais de la fonctionnalité « Q et R » du webinaire, en bas de votre écran.

Témoignages de professionnels

Cathy LE BRIS

Responsable d'établissement

EHPAD Mutualiste « Les Champs au Duc »

(Saint-Brieuc)

Patrick CAUSEUR

Directeur

Association Amadeus

Aide et soins à domicile (Finistère)

Ehpad mutualiste Les Champs au Duc Saint-Brieuc

35 salarié.e.s

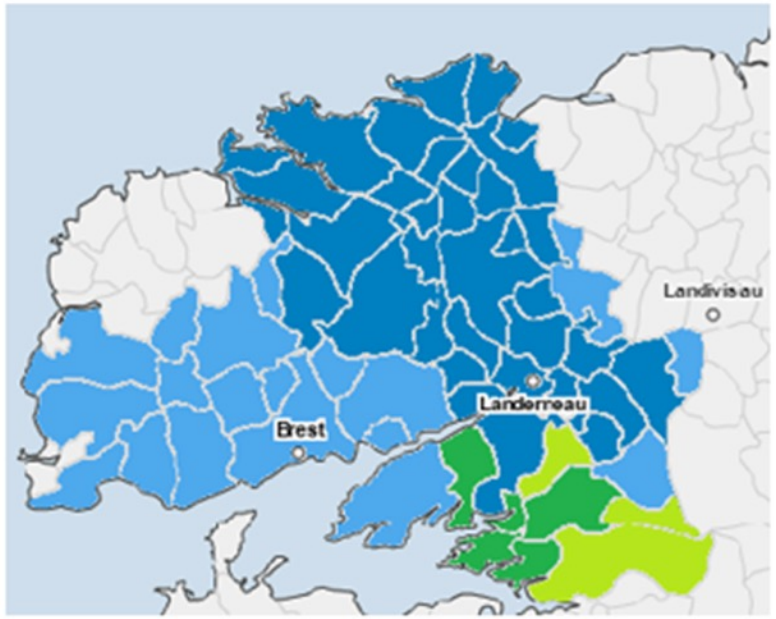
49 places d'hébergements permanents dont 19 sur une unité protégée

15 places d'hébergements temporaires dont 5 sur une unité protégée

Au cœur d'un quartier urbain dynamique

Proche des commerces et lignes de bus

Logements individuels de 22m² avec salle de bain et sanitaires privatifs



AMADEUS Aide et Soins

- SAAD + SSIAD
- SAAD

CCAS Daoulas

- SAAD + SSIAD
- SSIAD

SAAD : 67 communes
SAP : 82 communes
SSIAD PA/PSH: 42 communes
ESA : 46 communes

Service d'Aide et Accompagnement à Domicile

Service de Soins Infirmiers à Domicile

Une Equipe Spécialisée Alzheimer

Service d'Aide à la Personne

1500 bénéficiaires

250 salariés
210 ETP

5 antennes

156 000 heures d'interventions par an (SAAD)

160 places (SSIAD) et 10 places (ESA)

1. Si je vous dis attractivité des métiers du « prendre soin », vous me dites … ?

ATTRACTIVITE

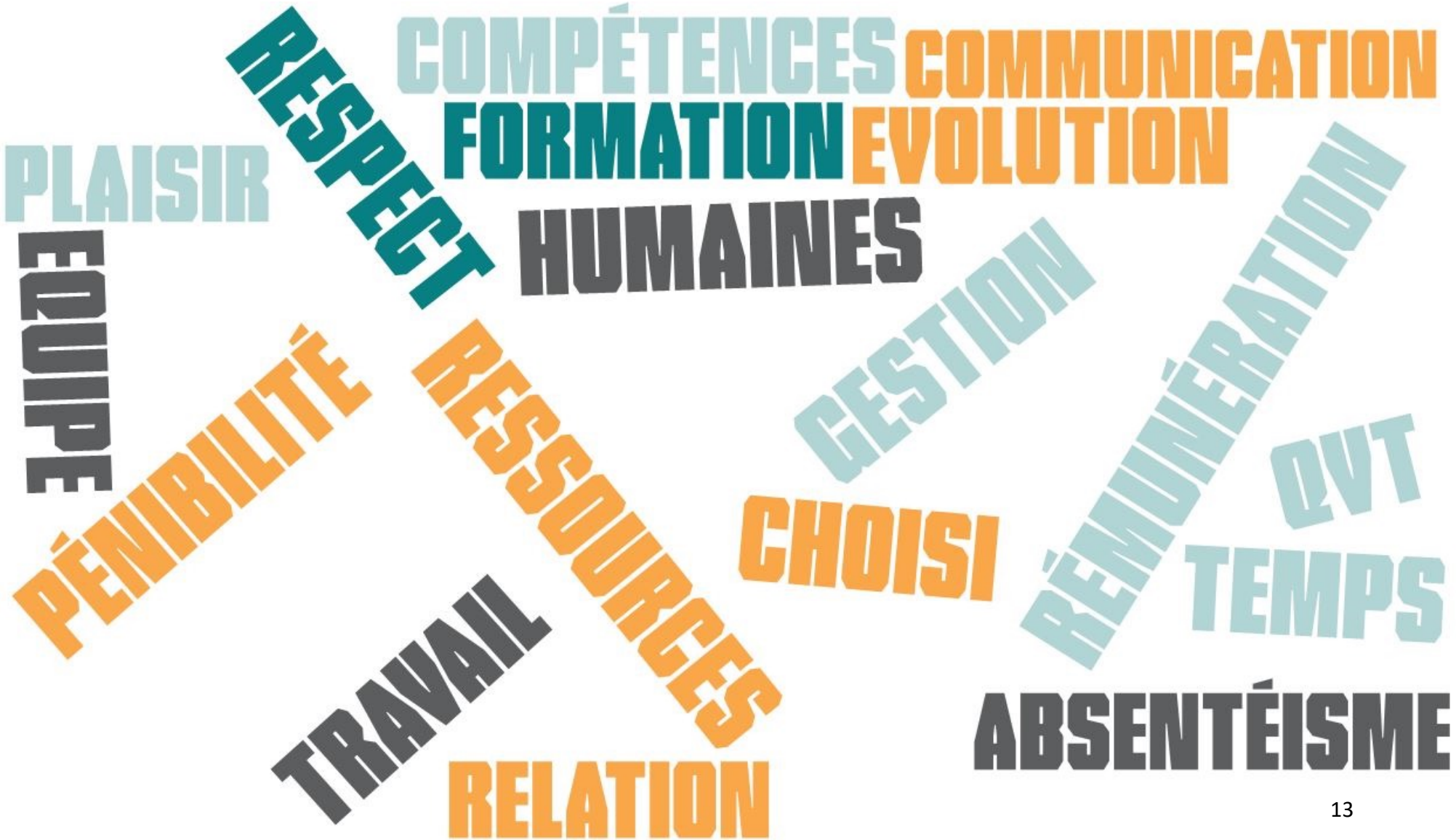
CONSIDERATION DE LA PERSONNE/RECONNAISSANCE

VALORISATION DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

REMUNERATION

Rémunération
Gestion des ressources
Temps travail choisi
Respect
Pénibilité
Absentéisme
QVT
Formation
Equipe
Compétences
Evolution
Plaisir
Relation
Communication



Avant d'aller plus loin, quelques points de repères sur l'attractivité…

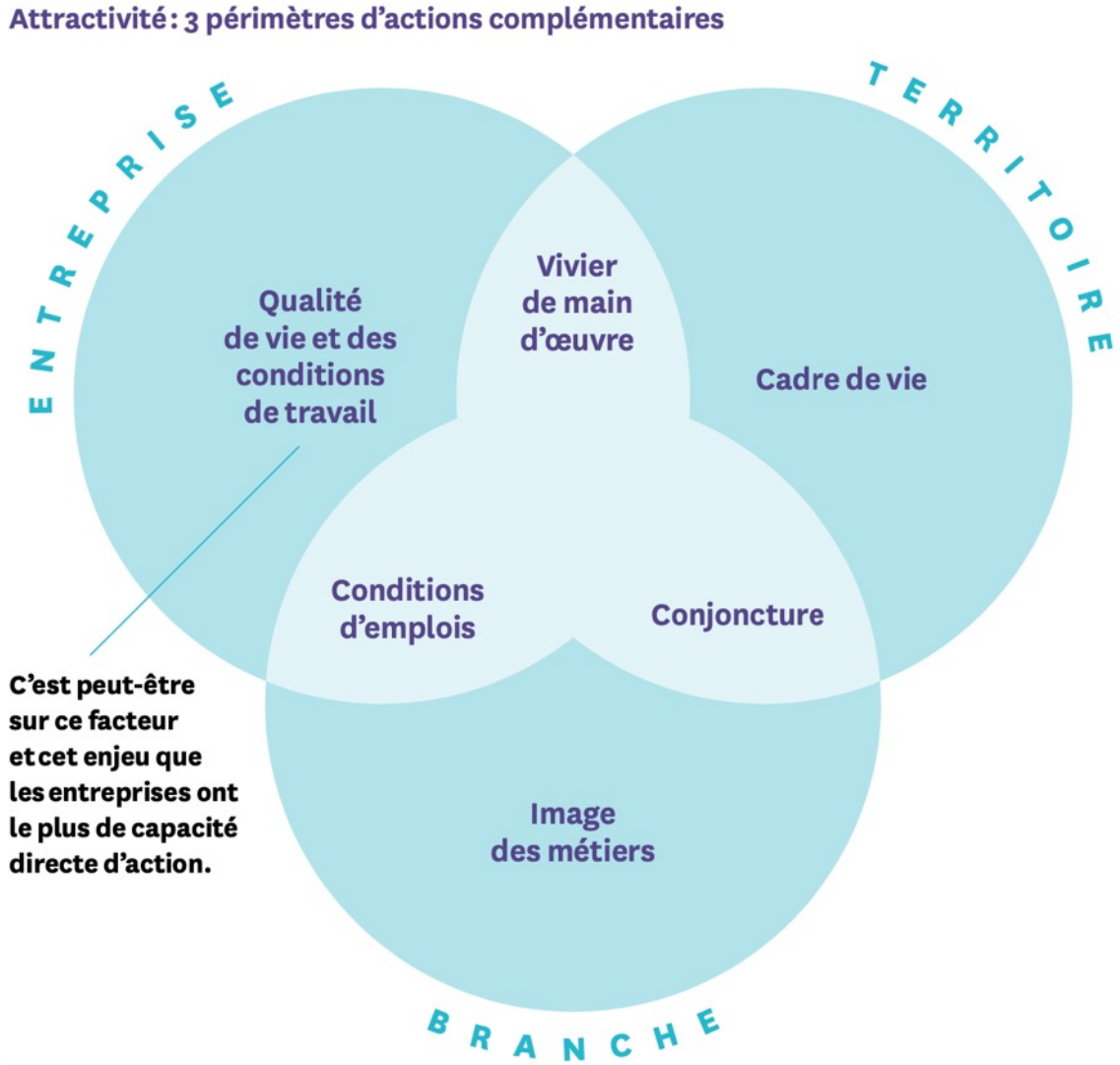
Quelles difficultés d'attractivité rencontrées par les entreprises ?

Dans un premier temps, des **difficultés de recrutement** sont toujours exprimées : manque de candidat.e.s, profils introuvables, compétences rares, …

Puis, dans un second temps, des **difficultés de fidélisation** sont évoquées dans presque toutes les entreprises accompagnées.

Cependant, cette expression est utilisée pour évoquer trois problématiques de natures différentes :

- des **difficultés à intégrer** dans la période qui suit le recrutement,
- des **difficultés à garder** des salarié.e.s expérimenté.e.s,
- des **difficultés à maintenir** dans l'emploi jusqu'au départ à la retraite.



2. Quels leviers sont actionnés pour favoriser l'attractivité de votre établissement ?

ATTRACTIVITÉ

- Ecouter, comprendre les difficultés des salariés intervenant au domicile
- Faire Equipe
- Réfléchir ensemble aux organisations du travail
  - Expérimentation matin/soir
  - Optimisation du tutorat
  - Répondre aux attentes des salariés y compris sur des profils différents (mise en place d'équipes volantes)

LEVIERS ACTIONNÉS

PROCÉDURE D'ACCUEIL

DÉMARCHE PARTICIPATIVE

STAGIAIRES / APPRENTISSAGE

INTERVENTIONS ÉCOLES

Quels leviers actionnés pour favoriser l'attractivité ?

→ Participation à l'action collective animée par l'Aract en 2020.2021 pour développer l'attractivité du métier d'Aide-soignant en agissant sur la qualité de vie au travail : démarche participative avec un Groupe de travail

→ « Enlever un par un les cailloux dans la chaussure » : Diffusion de cette approche participative, au quotidien, pour résoudre des difficultés avant qu'elles ne deviennent plus importantes

→ L'approche Humanitude, un cadre structurant pour agir pour la qualité de vie des résidents et la QVT des professionnels

→ Pratiques de recrutement, d'accueil et d'intégration dans de bonnes conditions
Intervention d'agents de service et soignants dans des formations initiales ou professionnelles

→ Projet de développer la communication externe pour valoriser les pratiques et actions de l'établissement

3. Quels résultats et quels enseignements retirés de ces actions ?

RESULTATS

DEMARCHE PARTICIPATIVE ANCREE : Communication, améliorations, innovations

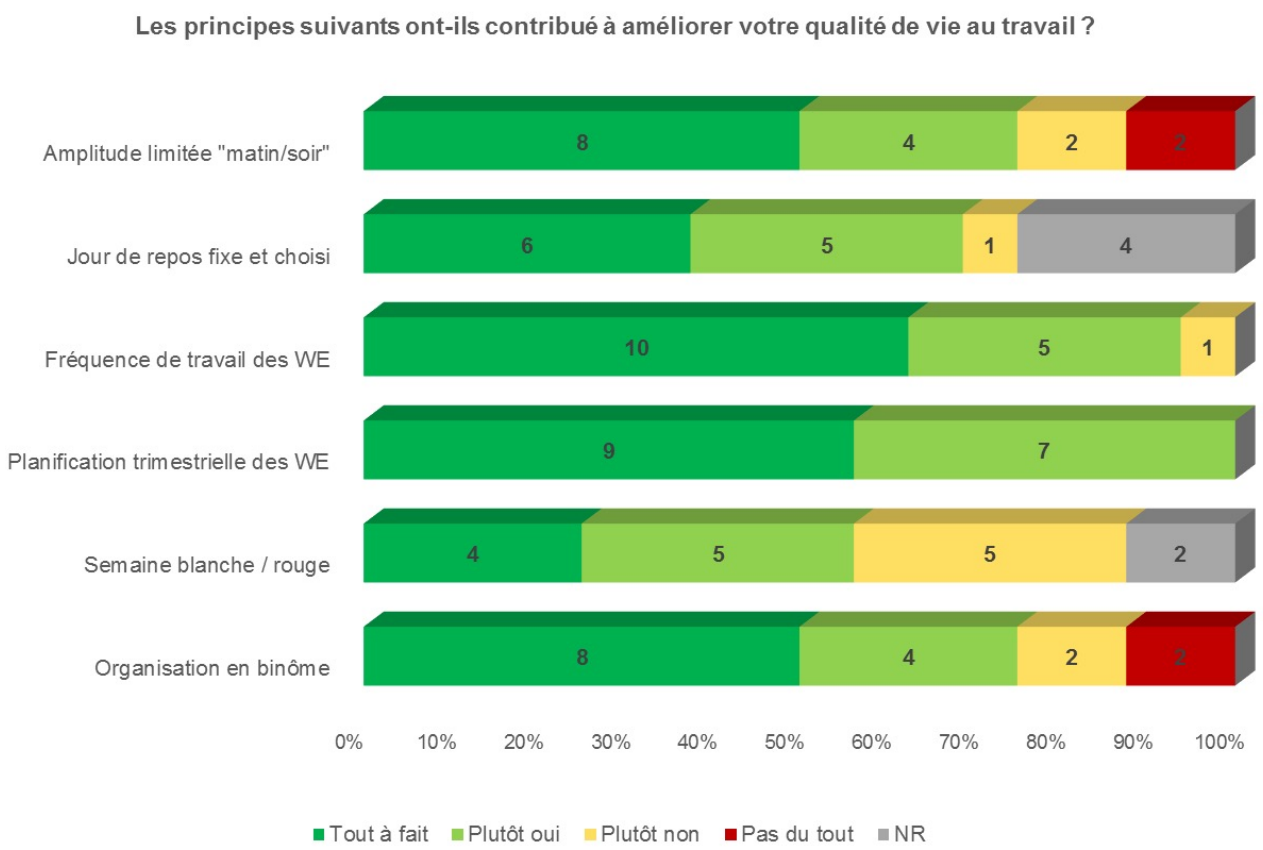
EMBAUCHE DE STAGIAIRES

CDI POUR NOS APPRENTIS

BELLE IMAGE DE L'ETABLISSEMENT

DIFFICULTES : EVOLUTION DU PUBLIC ACCUEILLI / SALAIRES / HORAIRES ATYPIQUES

BILAN



- Diminution des amplitudes de travail
- Diminution de l'absentéisme
- Optimisation des déplacements
- Augmentation du temps de travail auprès du bénéficiaire
- Moins de turn over
- Moins de difficulté à recruter
- Au bilan, un secteur plus

ATTRACTIF

Quelques points de repères…
Où il est question d’attractivité

Renforcer l'attractivité de l'entreprise

La qualité de vie et des conditions de travail au service de l'attractivité

Expériences d'entreprises bretonnes

> Accessible via ce lien

Une invitation à l'action en 2022 !

Action collective à destination de 3-4 ESMS, établissements volontaires des secteurs de l'autonomie et du handicap des Côtes d'Armor : Attractivité du métier d'aide soignant.e

- Accompagnement par une chargée de mission de l'ARACT Bretagne
- Alternance de temps individuels et de temps collectifs avec les autres structures
- Visio d'information et d'échanges le lundi 9 mai de 13H30 à 14H : si vous êtes intéressé(e)s, inscrivez-vous en écrivant à : b.briand@anact.fr

Aract BRETAGNE

ars Agence Régionale de Santé Bretagne

OPCO SANTÉ

Rapport de l'Observatoire

« Prospective des métiers de la santé à l'horizon 2040 »

Opco Santé, 2020.

Le secteur de la santé connaît depuis de nombreuses années de fortes dynamiques de transformation pour répondre aux enjeux sociétaux, technologiques, environnementaux, sociaux, professionnels et organisationnels qui le traversent.

L'émergence et le développement d'innovations majeures portées par les technologies du digital, de l'intelligence artificielle et des big data, l'accroissement des maladies chroniques et du vieillissement de la population, les attentes des patients et des usagers pour une prise en charge et un accompagnement réellement personnalisés et individualisés représentent quelques éléments qui laissent entrevoir les nécessaires transformations majeures à conduire dans les années à venir.

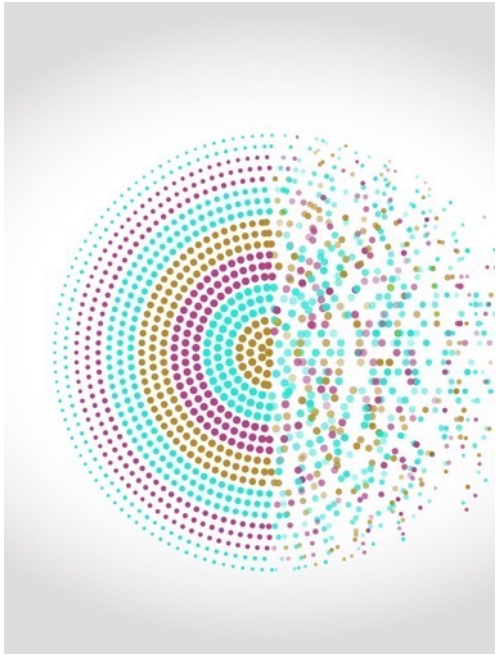
Ces évolutions appellent de nouveaux modèles d'organisation et de coopération et requièrent non seulement de faire évoluer un certain nombre de métiers mais également de définir les nouvelles compétences professionnelles et les nouveaux métiers qui permettront à l'ensemble des professionnels du secteur d'accompagner les transformations à venir.

Dans un tel contexte, cette étude vise à identifier les transformations majeures du secteur de la santé à l'horizon 2040, à décrire les métiers nécessaires à l'accompagnement de ces transformations et à identifier les modalités de formation.

Rapport « Experts, acteurs, ensemble… pour une société qui change », Denis PIVETEAU février 2022

“ Choisir un métier du travail social, c’est se donner le « pouvoir d’agir » avec les personnes que l’on accompagne, pour faire advenir une société « inclusive »”

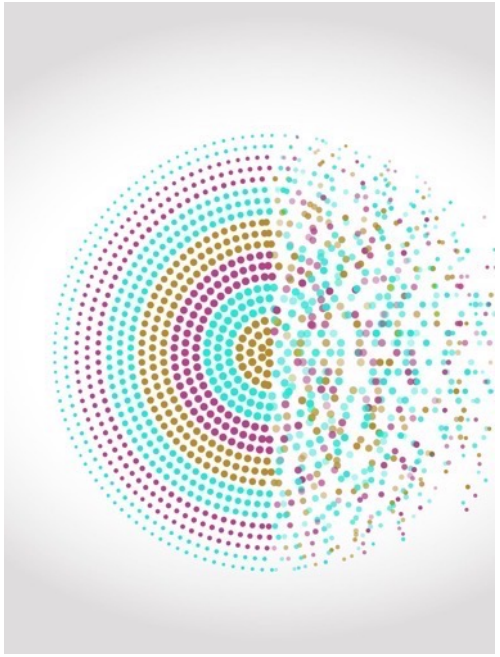
https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2022/03/experts_acteurs_ensemble_rapport_finalannexes.pdf



Un nouveau paradigme…et pourtant déjà des principes déjà existants

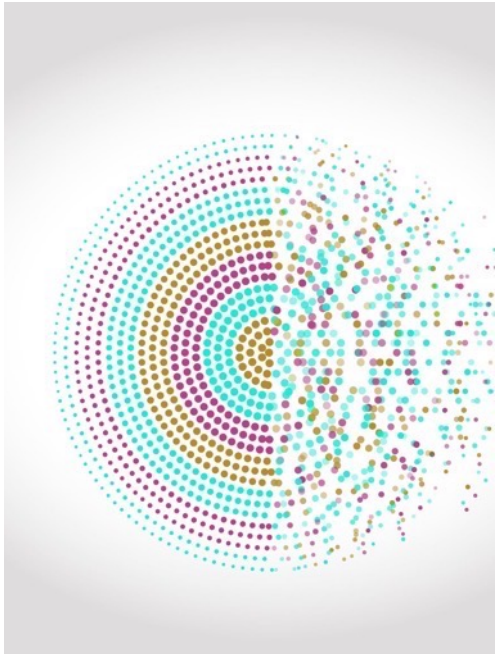
- **Rapport du CSTS en 2015** : « Ne nous appelez plus usagers »
- **Définition du travail social** (décret du 6 mai 2017) : « le travail social vise à permettre l'accès à des personnes à l'ensemble des droits fondamentaux, à faciliter leur inclusion sociale et exercer une pleine citoyenneté. (…) Il participe au développement des capacités des personnes à agir pour elles-mêmes et dans leur environnement. »

- Un nouveau paradigme qui comporte 2 versants :
  - ✓ Autodétermination et pouvoir d'agir des personnes accompagnées, des personnes actrices/autrices et décisionnaire
  - ✓ Une transformation inclusive, manière dont la société veut répondre à ces aspirations
- … et induit un déplacement substantiel de l'exercice professionnel et dans la relation d'accompagnement
- Un mouvement double et intimement lié :
  - ✓ la reconnaissance des personnes accompagnées au titre de leur pouvoir d'agir
  - ✓ La reconnaissance sociale et statutaire des professionnels qui les accompagnent



Une conviction : le pouvoir d'agir des personnes accompagnées et la revalorisation des métiers de l'accompagnement appellent une même chose : un projet de société

- **Le « pouvoir d'agir » des personnes et la valorisation des métiers de l'accompagnement, seront, très vite, en impasse en l'absence d'une authentique transformation sociale**
- Le « pouvoir d'agir » des personnes n'interpelle pas d'abord les professionnels, mais la société, mettant en cause son refus ou sa peur d'intégrer les différences
- **Le pouvoir d'agir ne peut pas se résumer à « tenter l'inclusion » dans une société qui ne changerait pas.** L'autodétermination est à voir comme un droit décliné de multiples façons selon les capacités et potentialités de chaque personne. Un travail de fond s'avère indispensable pour identifier ce qui fait obstacle dans la société à son déploiement.
- **Il en va de même de la valorisation des métiers de l'accompagnement.**
- **L'utilité sociale des professionnels de l'accompagnement consiste à se mettre, aux côtés des personnes, au service de la transformation inclusive**
- **Cela doit se traduire pour les professionnels, par un « pouvoir d'agir » en miroir de celui des personnes qu'ils accompagnent**



Une méthode : S'ENGAGER EN Parallèle DANS 4 « agendas » d'objectifs à atteindre

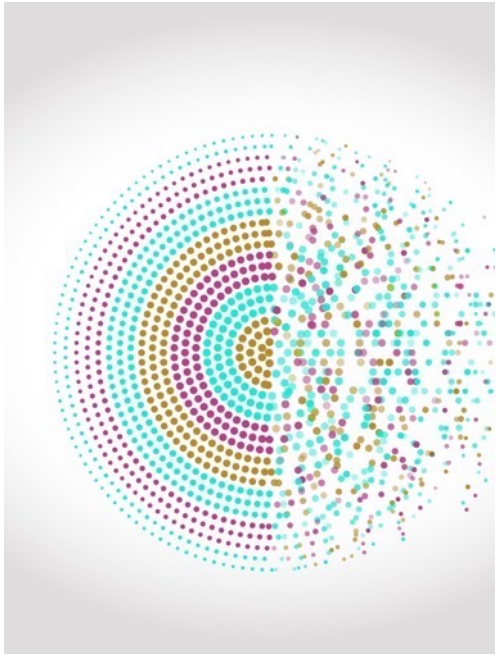
Une méthode pour déterminer collectivement des axes de travail, et non pas des propositions clés en main. Une réflexion qui concerne tous les champs du travail social (au-delà du handicap) et nécessite un pilotage.

1. Agenda de transformation inclusive du cadre de vie collectif ;

2. Agenda de renforcement des habiletés professionnelles ;

3. Agenda de transformation des organisations de travail ;

4. Agenda pour de nouvelles règles d'allocation des ressources.



CONCLUSION : la valorisation des métiers du travail social, levier d'une démarche d'innovation sociale

Un lien très fort entre « autodétermination des personnes » et « valorisation des métiers » : une action en profondeur sur la société = l'innovation sociale à décliner à partir de plusieurs leviers :

- **Urbanisme et cadre de vie** : organisation des lieux de vie, de travail, de transport, de services publics;
- **Droits et prestations individuels :** vision de la 5ème branche pour accompagner le maintien des choix de vie face à la perte ou à la baisse de capacités;
- **Éducation et culture :** un autre regard et discours portés sur les fragilités et les vulnérabilités;
- **Ressources humaines** : l'engagement au service de l'innovation sociale.

Le pouvoir d'agir, plus qu'un simple changement de paradigme dans les modalités de l'accompagnement social mais une affirmation fondamentale, politique, d'un certain projet de société, d'une certaine idée du rapport à l'autre.

Livre vert 2022 du travail social, Haut Conseil du Travail Social

Partant de quelques grands changements sociaux, économiques ou environnementaux et de leur impact sur les travailleurs sociaux, le Livre vert aborde les **évolutions du travail social**, tant pour ce qui concerne l'**identification des professionnels** concernés que des **structures** qui les emploient.

Les transformations des **pratiques d'accompagnement** ainsi que leurs fondements éthiques et déontologiques y sont également évoqués. Un **panorama des formations** sociales, de leurs spécificités et de leurs évolutions est présenté. Enfin le sujet de l'**attractivité des métiers** du travail social et de l'intervention sociale est abordé ainsi que des pistes d'action pour redonner leur place et leur sens à l'engagement dont font preuve tous ces professionnels.

Nos prochains rendez-vous

- **Lundi 30 mai 2022 (14h-15h30)**

Management : comment accompagner les évolutions ? S'inscrire

Les évolutions touchant les métiers présents dans les établissements médico-sociaux, sociaux et sanitaires se multiplient. Les responsables de proximité, les directions, et les gouvernances ont un rôle à jouer pour préparer et accompagner les professionnels dans ces contextes particuliers. Quelles expériences vécues du point de vue du management ?

- **Lundi 20 juin 2022 (14h-15h30)**

Transformations au sein des établissements : comment co-construire avec les professionnels ? - S'inscrire

Que ce soit lors de transformations organisationnelles ou liées aux espaces et outils de travail, l'envie de faire participer les professionnels est souvent évoquée. Cette intention n'est pas facile à concrétiser. Pourquoi, quand et comment, en pratique, travailler à cette co-construction? Quelques exemples vécus pour commencer à se projeter…

Un grand merci par avance pour vos retours sur ce webinaire via l'enquête qui apparaîtra à la suite de votre déconnexion.