

BILAN GPECT SERVICES A LA PERSONNE-2017



Maison de l'Emploi de l'arrondissement de
Romorantin-Lanthenay



SOMMAIRE

- I. Contexte de la demande
- II. Constat
- III. Actions menées en 2017
- IV. Les formations sur notre bassin
- V. Préconisations

I. CONTEXTE DE LA DEMANDE

Depuis 2014, la Maison de l'Emploi de l'Arrondissement de Romorantin-Lanthenay travaille sur une problématique d'emploi et de compétences dans la filière 3S.

En 2015, Mme Evelyne POIREAU (UT DIRECCTE 41) proposait 3 rencontres en Loir-et-Cher avec les acteurs de la filière. A la suite du rendez-vous de Romorantin-Lanthenay, la DIRECCTE nous a demandé de travailler sur ce thème en 2016.

En 2016, une GPECT a été instituée sur le territoire de la Maison de l'Emploi de l'Arrondissement de Romorantin-Lanthenay avec comme objectif de se recentrer sur le secteur services à la personne. Les métiers d'aide à domicile et d'auxiliaire de vie ont été visés en particulier, au vu de leur manque d'attrait et d'une population vieillissante.

La dynamique des actions menées ainsi que des acteurs du secteur, nous amènent à prolonger ce travail fait en 2017.

Zone d'action: Arrondissement Romorantin-Lanthenay (au 31/12/2016)

II. CONSTAT

- Une population vieillissante qui crée une demande croissante vers les métiers des services à la personne. A noter que cette clientèle est de plus en plus exigeante sur la qualité des prestations.
- Du personnel à remplacer pour des raisons de fort turn-over mais aussi dû à la pyramide des âges.
- L'image négative des métiers de l'aide à la personne nuit au recrutement mais aussi à la formation de nouveaux employés.
- Les contrats proposés sont souvent en temps partiel, ce qui peut-être un frein à la candidature.
- Le tutorat semble être une solution à développer pour accueillir les nouveaux collaborateurs; cette action semble plus compliquée à mettre en place dans les plus petites structures.

Synthèse

FORCES

- 3S uniformément répartis sur le territoire (EHPAD-MARPA-CH-Maisons de retraite-Foyers hébergement-ESAT, etc.)
- Besoins immédiats réels
- Lisibilité sur GPECT à 10 ans (besoins recensés)
- Présence d'OF proposant formations de 1^{er} niveau

FAIBLESSES

- Population de DE présentant des freins importants : savoirs de base – savoir-être - réelle appétence pour le métier
- Freins à la mobilité (dû à la ruralité – moyen de locomotion)
- Peu d'attractivité des métiers liés au Grand Age
- Turn-over important au sein des structures
- Manque d'attractivité lié à des temps morcelés

OPPORTUNITES

- Renouvellement important des départs à la retraite sur un prévisionnel à 10 ans (services à la personne)
- Réelles perspectives d'évolution de carrières
- Le vieillissement de la population induit des besoins sur le maintien à domicile et sur les services de soins à la personne
- Le Plan pour les métiers de l'autonomie prévoit une réforme des métiers de l'accompagnement des personnes âgées et handicapées et un rapprochement entre les diplômés d'AS et DEAVS-AMP
- Développement de la « Silver économie »

MENACES

- Désertification croissante : le manque de personnels implique une mise en péril des établissements et la fermeture des structures favorise la migration des personnes vers des territoires plus attractifs
- Lourdeur de la démarche de Validation des Acquis de l'Expérience qui remet les candidats en situation de difficulté

III. ACTIONS MENÉES EN 2017

- Le 25 avril 2017, les structures et Pôle Emploi se sont alliés pour promouvoir les postes vacants dans le domaine du service à la personne. Six entreprises du bassin romorantinais ont rencontré 25 candidats pour 16 postes à pourvoir. Au final 15 postes ont été pourvus. La Maison de l'Emploi de l'Arrondissement de Romorantin-Lanthenay était présente.
- Il a été proposé aux entreprises, le 15 juin 2017, une rencontre avec le GEIQ⁴¹. Isabelle SOIRAT et Séverine LE JANNOU ont présenté leur dispositif pour le recrutement et la formation du personnel. Les structures présentes sont très intéressées et doivent se réunir pour convenir de leurs engagements futurs avec le GEIQ 41.
- Le manque de personnels originaires de certains secteurs géographiques, a amené les acteurs du secteur et de l'emploi à décider l'organisation d'actions délocalisées. Ce programme a pour but de sensibiliser et de faire connaître les métiers du service à la personne à un maximum d'individus, l'objectif étant de susciter des vocations et/ou d'engendrer des embauches. Six rencontres ont été actées :
 - NEUNG SUR BEUVRON : 17/10 à 09 h 30 (Relais de Service Public)
 - SAINT AIGNAN : 7/11 à 14 h (Maison de services au public)
 - CONTRES : 9/11 à 09h (à l'espace jeunes)
 - MONTRICHARD : 14/11 à 14 h (locaux annexes de la CCV2C)
 - SALBRIS : 16/11 à 09 h (Salle Waquet)
 - LAMOTTE BEUVRON : 21/11 à 14 h (Salle Etienne Schricke)

L'organisation de ces actions est répartie sur différentes structures: Pôle Emploi Romorantin, Mission locale, Cap emploi, etc....

Cécile Emonet-Bonaventura (Pôle Emploi Romorantin) a été mandatée par Mme la Sous-Préfète pour coordonner ces rencontres décentralisées.

- Le forum découverte des métiers s'est déroulé le **jeudi 23 novembre 2017 après-midi**, pour la seconde année de suite à la Maison de l'Emploi de l'Arrondissement à Romorantin-Lanthenay . Cette action s'inscrit dans la journée nationale « Filière d'Avenir », avec la présence des structures, des organisme de formation avec des démonstrations (lits, lève personne, simulateur de vieillissement) . Une soixantaine de personnes a pu être sensibilisée aux problématiques de la filière.

Plusieurs réunions de travail ont été nécessaires pour organiser cette demi-journée, le contenu étant à la charge des entreprises.

IV. LES FORMATIONS SUR NOTRE BASSIN




- Mise en place dans différentes structures de tuteurs, pour permettre un meilleur accueil des nouveaux collaborateurs. Cette action individuelle des entreprises est souvent compliquée à mettre en place surtout dans les plus petites structures. A terme, elle est très efficace pour une meilleure intégration et limite le turn-over.

- VIVACTI



- ✓ Ouverture de leur centre de formation début 2017 sous le nom de MCFE 2S à Romorantin-Lanthenay.
- ✓ En attendant leur propre homologation, MCFE 2S fait intervenir CDO Formation (Millançay) pour effectuer les formations actuelles.
- ✓ Dans un premier temps, les formations sont axées sur le propre personnel; puis dans un souci de mutualisation des formations, d'autres structures du secteur pourront être amenées à faire appel à leur service.
- ✓ A terme, ils seront amenés à former des futurs collaborateurs.
- ✓ Plusieurs sessions début 2017
- ✓ reprise des sessions en septembre 2017

FORMATION SUR L'ARRONDISSEMENT DE ROMORANTIN-LANTHENAY

| Lieux/Dates | Organisme | Intitulé de l'action | Métiers visés | Nb de places | Nb de session en 2017 | Durée en centre | Durée en entreprise | Niveau de sortie |
|--|--|---|---|--------------|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|
| Romorantin • 05/09/2016 au 31/01/2017 • 01/01/2017 au 22/06/2017 • 26/06/2017 au 12/12/2017 | Via formation  | Titre professionnel assistant(e) de vie aux familles | <ul style="list-style-type: none"> • auxiliaire de vie • assistant de vie • assistant ménager • agent à domicile • garde d'enfant à domicile • garde à domicile | 12 | 3 | 420h | 210h | V |
| Romorantin • 22/12/2016 au 16/05/2017 | AFEC 41  | Titre professionnel assistant(e) de vie aux familles | <ul style="list-style-type: none"> • auxiliaire de vie • assistant de vie • assistant ménager • agent à domicile • garde d'enfant à domicile • garde à domicile | 12 | 1 | 420h | 210h | V |
| Romorantin • 02/10/2017 au 31/10/2017 | Via formation  | Certificat complémentaire spécialisation « accompagner la personne en situation de handicap vivant à domicile » | Complément ADVF | 16 | 1 | 119h | 35h | |
| Romorantin • 26/10 au 23/11/2017 (10 jours) | Via formation  | Module de spécialisation gérontologie et maladies neurodégénératives | Complément | | 1 | 70h | | |

V. PRÉCONISATIONS

- Il semble important de garder la même dynamique sur ce secteur tant au niveau de l'emploi (le secteur étant toujours en croissance) qu'au niveau de la connexion entre les entreprises. Il faut rester dans l'optique de promouvoir les métiers de l'aide à la personne sous toutes ses formes.
- Création de passerelles entre les différents métiers des services à la personne permettant la mobilité du personnel (notamment pour répondre aux problématiques de l'usure professionnelle).
- Pallier au manque de personnel, avoir recours à un partage de salariés pourrait être une solution pour les entreprises, à l'image du GEIQ 41 ou de Métiers Partagés qui apportent des solutions à plus ou moins long terme.
- Le métier tend vers plus de numérique: utilisation de bracelets connectés, tablettes... Cette évolution arrive dans l'air du temps et a pour objectif de faciliter le travail des employés en ayant un suivi régulier sur les personnes âgées, l'objectif est d'avoir un système de téléassistance qui limite leur perte d'autonomie (développement de la silver économie).