

Service public de l'emploi régional Stratégique

LES MÉTIERS DU SOIN, DE L'ACCOMPAGNEMENT ET DU GRAND ÂGE Juillet 2022 – Septembre 2023 : retour sur les actions

Un SPER stratégique s'est tenu en juillet 2022. Plusieurs actions, dispositifs ont été mis à l'honneur lors de celui-ci. Que s'est-il passé depuis ? Quelles évolutions peut-on observer dans ce secteur de poids en région Provence - Alpes - Côte d'Azur ? Où en sont les actions et dispositifs éclos à l'occasion du SPER stratégique ?

Chiffres clé régionaux : Santé et Action sociale



11 743 établissements employeurs (6 % de la région)



249 366 actifs en emploi (15 % de l'emploi régional)
86 % de femmes (49 % tous secteurs)
6 % de jeunes (17 % en région)



83 % de CDI (85 % tous secteurs)
29 % temps partiel (17 % tous secteurs)
15 % de non-salariés (15 % tous secteurs)



Métiers les plus exercés,
Action sociale : **Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales**
Santé : **Infirmiers en soins généraux, salariés**



29 171 projets de recrutements (70 % de difficultés pressenties par les employeurs)
8532 sur Aides à domicile et aides ménagères

Source : Évolution des métiers de la Santé et de l'Action sociale en Provence - Alpes - Côte d'Azur, Carif-Oref, Grand angle n° 5, janvier 2022

506 407 Déclarations préalables à l'embauche (DPAE)

56 909 offres d'emploi

32 800 Intentions d'embauche dont 74% jugées difficiles

Source : Pôle emploi, 2022

Évolutions en cours qui impactent les métiers de la filière et les besoins en compétences

- La démographie régionale : un vieillissement de la population qui se poursuit.
- Les métiers du grand âge sont fortement recherchés : l'objectif étant de prendre en charge à domicile le plus longtemps possible les personnes âgées.
- La crise de la Covid a exacerbé les tensions de recrutement des professionnels des secteurs, très mobilisés durant la pandémie. De nombreux professionnels ont quitté leur emploi, usés par le rythme intense d'exercice dans les hôpitaux comme dans les Ehpad.
- Des départs à la retraite prévisibles importants auxquels les GRH doivent vite répondre.
- Des diplômes qui attirent de moins en moins de candidats.

>Jeux d'attractivité, de conditions de travail et de sécurisation des parcours

Orientation et Formation

Conseil régional Provence - Alpes - Côte d'Azur



PISTE D'ACTION

Le Schéma régional des formations sanitaires et du travail social

Porteur : Conseil régional Provence - Alpes - Côte d'Azur

Territoire : Provence - Alpes - Côte d'Azur

Public cible : tous publics







Depuis la tenue du SPER stratégique de juillet 2022, lors duquel le Conseil régional est intervenu pour présenter ses grandes missions et actions visant à développer l'orientation et la formation, le nouveau Schéma régional des formations sanitaires et du travail social 2023-2028 a été adopté.

Le Conseil régional a pour compétences obligatoires (loi du 13 août 2004) :

- Agréer, autoriser et financer les instituts de formation sanitaires et sociales qui préparent aux diplômes d'Etat du paramédical et du travail social.
- Assurer le pilotage et la structuration de ces formations dans le cadre de la mise en œuvre d'un schéma régional des formations sanitaires et du travail social adossé au CPRDFOP.
- Attribuer des aides individuelles aux élèves.

Chiffres clé : formations Sanitaires et Sociales

	2022	2023
	17 440 étudiants en formations initiales qualifiantes Secteur sanitaire : 14 635 Secteur du travail social : 3 105 640 parcours de formations préparatoires 100 places Aides-soignants en apprentissage dans la FPH	18 503 élèves et étudiants qui seront formés Secteur sanitaire : 15 366 Secteur travail social : 3 137 640 parcours de formations préparatoires
	90 sites de formation 28 filières de formation (Diplôme d'Etat) +285 places de formation Infirmier + 300 places de formation Aide-soignant	91 sites de formation Création de filières : Auxiliaire de puériculture à Manosque (20 places) Ambulancier à Embrun (15 places)
	Taux d'insertion dans l'emploi des diplômés 90 %	Budget régional : 138 millions d'euros Dont 4 M€ pour la modernisation et investissement des instituts.
	Budget régional : 126 millions d'euros dont 1,5 M€ pour la modernisation et investissement des instituts.	

Source : Conseil régional Provence - Alpes - Côte d'Azur, juin 2023

7 068 actions de formation : 58,5% Conseil régional, 28,6% Actions de formation conventionnées par Pôle emploi ; AIF 3,7%, Autres 3,5%

Source : Pôle emploi, 2022

Le Schéma régional des formations sanitaires et du travail social 2023-2028 a été coconstruit autour de cinq grandes ambitions :

- Améliorer la connaissance des territoires pour mieux anticiper les besoins en compétences
- Promouvoir les métiers afin de former plus de professionnels
- Former mieux pour accompagner la réussite des parcours
- Former autrement pour accompagner la transformation des métiers
- Construire ensemble

Quelques actions déployées en faveur de l'attractivité :

- Stratégie partenariale de valorisation des métiers et des formations : site « Orientation Sud », journées portes ouvertes, capsules vidéo sur la présentation des métiers de la petite enfance et des aides-soignants, séminaires, actions de sensibilisation et découverte des métiers...
- Politique de soutien et logique de construction et de sécurisation de parcours (formation préparatoire, kit étudiant, aide régionale de formation, soutien pour réduire les ruptures, dispositif major de promo...).
- Expérimentation d'un dispositif partenarial d'aides-soignants en apprentissage dans la fonction publique hospitalière et en établissement public d'hébergement pour personnes âgées dépendantes à coût nul pour l'employeur.
- Mobilisation des partenaires (Campus des métiers et des qualifications, Gérontopôle, Pôle emploi, Pôle services à la personne...) pour promouvoir et faciliter le recrutement dans les formations : 3^{ème} édition du mois de la Silver Economy ; journée méditerranéenne des aides-soignants ; action ambassadeur au domicile (réalité virtuelle) ; développement de l'apprentissage dans le secteur d'aide à domicile...
- Appui sur le Fonds d'innovation à la formation pour dynamiser et rendre plus ludiques les formations et adapter leur contenu aux attentes des employeurs (projets dédiés voir encadré).
- Partenariats renforcés avec Pôle emploi sur certains territoires (départements alpins pour les diplômes menant aux métiers en tension d'Éducateur jeunes enfants, Ambulancier, Auxiliaire de puériculture...).

Site Orientation-régionsud.fr

Site Internet, animé par le Carif-Oref de la région, qui capitalise les outils et ressources de la Région et des partenaires :

-Espace d'information sur les métiers : fiches métiers, métiers qui recrutent, secteurs, filières, capsules vidéo, webinaire

-Offre régionale de formation

-Actualités et agenda (salons, recrutements, forum...)

-Ressources par public (profilage et entrées spécifiques scolaires, apprentis, étudiants, salariés, demandeurs d'emploi...)

-Cartographie : GPS de l'orientation

Source : <https://www.orientation-regionsud.fr>

Fonds d'innovation formation (FIF)

Le fonds d'innovation pour la formation, créé en juin 2018, est l'outil financier par lequel la Région entend favoriser l'émergence de projets nouveaux, à l'instar de programmes de recherche et développement, dans le secteur de la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi. Plusieurs objectifs lui sont assignés :

- Développer une offre de formation structurée.

- Soutenir l'innovation pour faire émerger des réponses aux besoins économiques (métiers émergents, métiers en tension).

- Répondre aux besoins d'entreprises spécifiques.

- Disposer d'un levier de financement souple et agile pour des projets « uniques », innovants, limités dans le temps.

Dans le champ des actions sanitaires et sociales, quelques exemples de projets :

-Prise en charge télé paramédicale des patients intégrée dans la formation menant au métier d'infirmier

- Formation expérimentale aide-soignant 3.0
- Formation complémentaire interdisciplinaire en gérontologie
- Formation de coordinateurs de communautés professionnelles territoriales de santé
- Formation expérimentale des moniteurs éducateurs socio-numériques
- Structuration d'une plateforme régionale de qualification des métiers du tourisme de bien-être et de prévention santé

Source : <https://www.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Page/outils-num-cartographies#aes>

Accès à l'emploi

Acteurs régionaux pluriels



PISTES D'ACTION

Les solutions innovantes et méthodes immersives



pôle emploi

Porteur : Pôle emploi

Territoire : Provence - Alpes - Côte d'Azur

Public cible : demandeurs d'emploi

Pour répondre aux problématiques des secteurs en tension qui peinent à attirer des talents, Pôle emploi explore des solutions innovantes et méthodes immersives afin de sourcer et recruter différemment.

Ces dispositifs, dont le développement s'est accéléré depuis le SPER stratégique de juillet 2022, ont permis de détecter des profils et de trouver des solutions à l'emploi pour plusieurs candidats. Plus de 3 130 tests étaient prévus sur le secteur en région pour l'année 2022.

	Principe	Résultats depuis juillet 2022
Détection de potentiel	Série d'exercices de mise en situation qui permet aux demandeurs d'emploi de découvrir leurs habiletés, compétences transverses et savoir-être pour un secteur d'activité donné.	Santé : 1 193 potentiels détectés 914 personnes intéressées par le secteur SAP : 1 193 potentiels détectés 978 personnes intéressées par le secteur
Réalité virtuelle	Expériences immersives proposées dans les places de l'emploi et de la formation qui permettent de découvrir de manière interactive des métiers et leurs conditions d'exercice grâce à la réalité virtuelle. Avec la collaboration de la Start Up COME IN VR.	Ces technologies permettent de faire découvrir des métiers grâce aux mises en situations sur des métiers de manière ludique, sans se déplacer dans les entreprises. Ce dispositif attire de nouveaux profils.
Recrutements immersifs	Pour les entreprises qui souhaitent recruter des candidats sur des <i>softskills</i> et les former ensuite (en interne, en alternance...) à l'acquisition des compétences techniques. Pôle emploi analyse les besoins du recruteur pour créer des séquences de mise en situation ludique.	7 entreprises en PACA 7 sessions de recrutements immersifs. 28 postes. 77 candidats attendus. 47 candidats présents. 23 candidats recrutés. 61% présence. Cela permet aux candidats de révéler leurs <i>softskills</i> et aux entreprises de vérifier l'adéquation des candidats au poste.

Pour en savoir plus : <https://www.pole-emploi.fr/employeur/>

Le développement d'Action de formation en situation de travail (Afest)

Porteur : UNIFORMATION OPCO COHESION SOCIALE

Territoire : Provence - Alpes - Côte d'Azur

Public cible : Demandeurs d'emploi, salariés en insertion, jeunes, salariés...



Pour agir en faveur de la sécurisation des parcours professionnels, la Dreets a mis en place un appel à projet mutations économiques. Dans ce cadre s'inscrit notamment le développement de projets d'Afest. L'Afest est inscrite dans le Code du travail depuis la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Chiffres clés régionaux : branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile



434 structures
77 % des structures ont entre 11 et 49 salariés
4 510 projets de recrutement (79 % jugés difficiles)



20 138 salariés (13 372 ETP).
96 % de femmes (51 % tous secteurs)
27 % de 55 ans et plus



88 % de CDI (85 % tous secteurs)
20 % temps complet (82 % tous secteurs)

Principaux métiers :
Aides à domicile (12 780)
Auxiliaires de vie sociale (3 990)
Aides-soignants (1 210)



10 988 stagiaires
274 en alternance

Source : Uniformation – 2021

Uniformation, OPCO de la Cohésion Sociale, a en charge 19 branches dont la branche professionnelle associative de l'aide à domicile.

Le métier d'aide à domicile a fait l'objet d'un projet collectif dès 2021 : « Rendre possible l'Afest chez les employeurs dans la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ». L'objectif premier dans la mise en place d'une Afest est la recherche de sécurisation des parcours. Ce dispositif permet de capter des personnes éloignées de la formation et de proposer un accompagnement sur mesure à l'entrée dans le métier en faveur d'une fidélisation des salariés. Un travail de sensibilisation des employeurs est indispensable en amont.

A la suite de la réalisation d'un diagnostic et d'une phase expérimentale réussie une convention a été signée fin 2022 entre la Dreets et Uniformation afin de diffuser cette modalité d'apprentissage métier. La phase de diagnostic conduite avec, huit employeurs mobilisés, a permis de mettre à plat les contraintes métier et d'adapter les modalités de l'Afest.

Le rôle du tuteur est primordial : organisation d'une séquence d'observation et séquence réflexive pour échanger autour des situations vécues par la personne en Afest. Pour accompagner au mieux ces acteurs, des formations sont disponibles dans le catalogue de l'OPCO.

Toutefois l'Afest n'est pas une finalité, c'est un outil de qualité pour l'insertion. Il s'agit de développer des actions en aval pour maintenir en emploi les personnes du secteur.

Enjeux

- Présenter les métiers et l'évolution de leur environnement de travail : déconstruire les clichés.
- Faire connaître la voie de l'apprentissage sur les métiers du domicile à un public large.

- Financer les projets : aucune formation diplômante financée en 2023 par l'OPCO dans le secteur de l'aide à domicile en raison d'un arrêt des financements FNE PRENDRE SOIN.
- Accompagner les petites entreprises qui n'ont pas les moyens d'y avoir recours.
- Fluidifier les modalités administratives : alléger les justificatifs de remboursement, le suivi pédagogique lourd, qui ne sont pas adaptés aux petites structures de la branche employeurs.

Ce qu'ils en disent....

Retour d'expérience : ADMR 06

La mise en place de l'Afest au sein de l'association Aide à domicile en milieu rural (ADMR) des Alpes-Maritimes, a été accompagnée par Uniformation (formation, financement...) pour le métier d'Aide à domicile. Un protocole individuel de formation est conclu entre la personne en situation d'Afest, la tutrice et la structure. Le parcours de formation (interventions accompagnées, mise en situation seul, phase réflexive, évaluation...) s'organise sur deux semaines, vise à acquérir trois blocs de compétences : organiser son intervention ; assurer des activités domestiques ; préparer des repas. Chaque bloc est décliné en plusieurs missions, compétences indispensables dans l'exercice métier. La montée en compétences du salarié sur chacun des blocs s'observe en bilan final.

34 Afest ont été mises en place (sur les 62 CDI signés entre novembre 2021 et novembre 2022).



Permet de former un salarié à son arrivée, outil pédagogique d'intégration et de fidélisation.
 Harmoniser les pratiques entre les salariés.
 Rassurer les personnes qui entrent dans l'emploi.
 Valoriser les salariés tuteurs dans leur expertise métier.
 Favoriser le dialogue interne (sur les pratiques, besoin en formation...).



Organiser les plannings dans un contexte de manque de personnel et de difficultés de recrutement.
 Accompagner d'autres actions (présentation des métiers, projets d'intégration...) en recrutement.

Source : entretien responsable ressources humaines

ACTION DE FORMATION POE TECHNICIEN DE LABORATOIRE

Porteur Pôle emploi La Blancarde Marseille, Apprentis d'Auteuil et Synlab

Public visé : jeunes -30ans

15 POE d'avril à fin aout 2023

14 personnes ont intégré les effectifs de Synlab Provence – poste de **technicien de Laboratoire**.

Palier à des problématiques de recrutements. Méconnaissance du métier.

Résultats 93% emploi.

ACTION DE FORMATION POE ASIISTANT DE REGULATION MEDICALE

POE aide au déplacements et frais annexes à la **formation d'assistant de régulation médicale (ARM)**.

Porteur Pôle emploi La Blancarde Marseille, APHM

Ouvert à tout public.

Une détection de potentiels en amont avec une visite du SAMU de l'hôpital la Timone.

Faire découvrir ce métier : premier maillon de la chaîne médicale et du soin.

Répondre aux difficultés de mobilité sur la région PACA pendant la formation d'assistant de régulation.

12 places et 100% d'emploi

Source : Pôle emploi, 2023

Appartements témoins : SAAD Académie

Porteur : SAAD Académie

Territoire : Alpes-Maritimes

Public cible : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, allocataires RSA



Initiative présentée à l'occasion du SPER Stratégique de juillet 2022, inscrite dans le cadre de l'appel à projets innovants du Pacte d'investissement dans les compétences, en collaboration avec Pôle emploi, la Saad académie a depuis été essaimée sur le territoire régional.

L'objectif poursuivi est de faire découvrir les métiers de l'aide à la personne aux demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, aux jeunes en mission locale et aux allocataires RSA.

Cette formation pré qualifiante propose une immersion de 10 jours au sein d'un appartement témoin permettant d'apprendre les gestes et postures de base au métier d'Aide à domicile. Le taux de retour à l'emploi à l'issue de ce parcours est de 77 %.

Deux nouveaux appartements ont été mis en place à Marseille et à Martigues.

« Les acteurs jouent le jeu mais sont désabusés par une situation bloquée en termes de recrutements »

Cette action mobilise un formateur – interne ou externe à l'entreprise – et un salarié à former sur le lieu même du travail et en cours d'activité.

Deux séquences pédagogiques distinctes mais articulées constituent le cœur d'une Afest :

1^{ère} séquence : le salarié est mis en situation de réaliser une activité, avec une intention pédagogique dont il est informé.

2^{ème} séquence : une phase de prise de recul (réflexivité). Vivre une expérience de travail ne suffit pas à produire des compétences susceptibles d'être réutilisées dans d'autres situations. Un temps réflexif – hors production –, accompagné par un formateur interne ou externe, est nécessaire pour tirer les enseignements de ce qui s'est passé, analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis, et ainsi consolider et expliciter les apprentissages.

Ces deux séquences sont répétées autant de fois que nécessaire pour permettre les apprentissages visés.

Source : <https://www.anact.fr/quest-ce-quune-action-de-formation-en-situation-de-travail-afest>

Sécurisation des parcours professionnels

Acteurs régionaux pluriels



PISTES D'ACTION

#CARE-SKILLS : une combinaison gagnante entre VAE et Afest

Porteur : Aract PACA

Territoire : Provence - Alpes - Côte d'Azur

Public cible : structures sanitaire et médico-sociale de la région

https://paca.aract.fr/sites/default/files/2023-07/Plaqueette_Care-Skills.pdf

aract
Provence-Alpes-Côte d'Azur


PRÉFET
DE LA RÉGION
PROVENCE-ALPES-
CÔTE D'AZUR
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Action expérimentale inscrite dans un large partenariat initié à l'occasion de la construction du SPER stratégique de juillet 2022.

L'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract PACA) a pour mission d'accompagner les organisations régionales à concilier la qualité de vie, les conditions de travail et la performance globale de la structure.

L'Aract expérimente un parcours de Validation des acquis de l'expérience (VAE), intégrant des Actions de formation en situation de travail (AFEST), dans le cadre du projet #CARE-SKILLS, prendre soin de ses compétences (en partenariat avec la Dreets, l'ARS, le DAVA (dispositif académique de validation des acquis), l'ANFH (association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier) et l'OPCO Santé). Le projet a été contractualisé fin 2022 et s'est structuré au premier semestre 2023 : élaboration de cahier des charges, formation des consultants accompagnant les structures...

Les objectifs :

- Agir sur l'attractivité et la fidélisation des professionnels dans le secteur sanitaire et médico-social.
- Obtenir le diplôme d'Aide-soignant ou d'Accompagnant éducatif et social en construisant un parcours de VAE intégrant des Afest.

La démarche :

- Diagnostic personnalisé (écart entre compétences détenues et compétences attendues)
- Accompagnement Afest (identification des compétences, planification et déploiement)
- Accompagnement VAE (rédaction de livrets et préparation orale)
- Dépôt de livret et passage devant le jury

En chiffres :

10 structures ; 3 apprenants par structure ; 3 Afest par apprenant (soit 90 projets d'Afest).

L'expertise de l'Aract :

- Rendre les organisations accueillantes (conditions de travail, organisation du travail, nouvelles attentes des collaborateurs, fidélisation...).

- Utiliser l’Afest comme levier d’intégration des collaborateurs.
- Développer la montée en compétences des professionnels (reconnaitre et valoriser les compétences réellement exercées dans un contexte de manque de personnel et de glissement des tâches).

La réussite de la démarche repose sur la volonté d’agir, le mode de management, l’organisation du travail, la co-construction interne et un dialogue social ouvert.

Projet Attractivité Grand Âge

Porteur : Aract PACA

Territoire : Provence - Alpes - Côte d’Azur

Public cible : structures sanitaire et médico-sociale de la région

aract
Provence-Alpes-Côte d’Azur

PRÉFET
DE LA RÉGION
PROVENCE-ALPES-
CÔTE D’AZUR
*Liberté
Égalité
Fraternité*

L’Aract s’est vu confier par la Drees la mission de concourir à l’attractivité et la fidélisation du secteur sanitaire et médico-social. C’est à l’occasion du SPER stratégique de juillet 2022 qu’a été présenté le projet Grand âge et son outil ressource autour de la QVCT qui a fait ses preuves depuis. Pour y accéder : <https://prezi.com/view/YjrkU5EjobV3ziup0oH7/>



La Qualité de vie et conditions de travail (QVCT) est une démarche collective que peut mener toute organisation. La QVCT a été promue par les partenaires sociaux dans l’Accord national interprofessionnel (Ani) du 9 décembre 2020.

Les objectifs :

- Améliorer les conditions de travail
- Apprendre à mieux fonctionner ensemble
- Participer collectivement aux évolutions de l’organisation pour améliorer le travail
- Viser un modèle de développement acceptable et soutenable

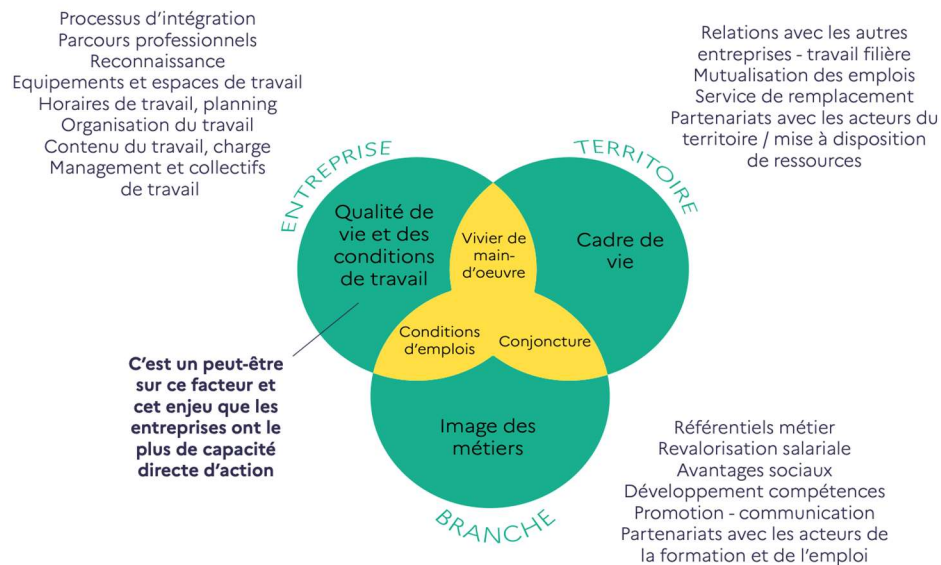
Cet outil ressource interactif, QVCT, levier d’attractivité du secteur « Grand Âge » est un outil dynamique en évolution constante selon les retours et besoins des utilisateurs.

Il s’articule autour de trois grandes entrées :

- « Je m’inspire » : informations en lien avec la QVCT, éléments contextuels, présentations de bonnes pratiques, témoignages.
- « Je priorise » : autodiagnostic pour identifier au mieux les axes de travail visant à améliorer sa QVCT, permet de s’orienter sur les thématiques prioritaires.

- « Je me lance » : présentation de pistes d'actions spécifiques ; outillage, ressources pour mettre en pratique des actions QVCT sur des thématiques prioritaires ; un réel levier d'attractivité.

Les leviers pour agir sur l'attractivité



En 2023, c'est une phase d'essaimage de l'outil qui s'est mise en place : présentations sur les territoires, organisation d'ateliers d'échanges...

La semaine des métiers du soin et de l'accompagnement

Pour cette deuxième semaine des métiers du soin et de l'accompagnement du 24 au 27 avril 2023, l'objectif poursuivi était de donner à voir toute la diversité du secteur et permettre aux agences de Pôle emploi de mobiliser leurs publics et entreprises pour des opérations de terrain. Au programme, des détections de potentiel in situ, des recrutements immersifs, des portes-ouvertes, job dating ou des Escape Games. Plus de 80 actions ont été menées en PACA pour répondre à l'attractivité du secteur.

Une convention de partenariat a été signée entre la DR Pôle emploi PACA et le groupe Domusvi PACA le 27 avril 2023 pour les accompagner dans leurs recrutements et travailler ensemble à des visites d'établissements, la gestion des offres, les promotions de profils, la détection de potentiels etc.

Source : Pôle emploi, 2023

Autres dispositifs de l'Aract

Depuis 2016, l'Aract Paca s'est engagée à accompagner la mise en place de démarche QVCT auprès d'établissements des secteurs du sanitaire et du médico-social. Ces projets ont permis d'outiller et de faire monter en compétences les établissements participants.

Charte Qualité de Vie au Travail

Depuis juin 2018, plus de 40 entreprises de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur ont décidé d'adhérer à la Charte qualité de vie au travail. Un engagement durable dans leur démarche Qualité de vie et des conditions de travail, et une valorisation de leurs actions en faveur des conditions de travail de leurs salariés.

Un engagement sur trois ans visant le développement de nouvelles actions.

Source : <https://paca.aract.fr/charte-qualite-de-vie-au-travail-en-pacar-et-si-sengageait-qvct>

Action collective innovante et apprenante (ACIA) pour accompagner les transformations numériques dans le secteur sanitaire et médico-social

L'ACIA résulte d'un partenariat entre l'ARS et l'Aract autour d'un projet porté par la DGOS (Direction générale de l'offre de soins) et l'Anact.

Un appel à projet est en cours sur « les impacts du numérique sur la qualité de vie au travail et les conditions de travail ». L'objectif de l'ACIA est d'explorer les usages de ces technologies en situation de travail, leurs impacts sur la qualité de vie au travail et les processus de transformation dans les secteurs médicaux et médico-sociaux pour produire des éléments de capitalisation croisés entre différents acteurs parties prenantes de la transformation numérique (directions d'établissement, partenaires sociaux, porteurs de projets, opérateurs techniques...).

Cinq établissements régionaux se sont mobilisés dans le déploiement de télégestion, télémedecine, système d'information. L'Aract les accompagne dans l'optimisation de leurs conditions de travail grâce à des temps de concertation (collectifs et individuels) afin de faire du numérique un levier de QVCT.

Source : <https://paca.aract.fr/acia-impacts-du-numerique-sur-les-conditions-de-travail-dans-le-secteur-du-sanitaire-et-du-medico>

Réseau QVCT Network

L'objectif est de mettre en lien les structures du territoire régional qui témoignent d'un intérêt pour la QVCT. 85 participants informés en continu, peuvent participer à des focus groupes et se retrouvent à l'occasion d'évènements thématiques plusieurs fois dans l'année sur les territoires.

Source : <https://paca.aract.fr/qvt-network>

Zoom sur les métiers en tension

Métier	Emploi moyen	Tensions	Catégorie de tension	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Manque de main-d'oeuvre disponible	Intensité d'embauches	Lien formation emploi	Inadéquation géographique
Aides à domicile et aides ménagères	46 500	1,49	5	2	4	4	3	1	3
Aides-soignants	46 900	0,74	5	3	4	4	3	5	1
Autres professionnels para-médicaux	3 600	1,29	5	3	1	4	5	5	2
Educateurs spécialisés	15 400	0,39	4	3	1	4	3	5	1
Infirmiers	37 600	1,65	5	3	3	5	3	5	1
Professionnels de l'action sociale	6 900	0,58	5	2	1	4	3	5	1
Psychologues, psychothérapeutes	2 200	-0,39	2	3	1	3	2	5	4
Sages-femmes	1 200	-1,53	1	3	4	5	1	5	5
Spécialistes de l'appareillage médical	3 100	1,43	5	1	3	3	4	5	4
Techniciens médicaux et préparateurs	14 400	1,53	5	2	4	5	3	5	2

Note : Les indicateurs sont présentés dans une échelle allant de 1 (tendant à réduire le niveau de tensions) à 5 (tendant à un fort niveau de tensions).

Lien formation-emploi : plus l'indicateur est fort, plus le métier est difficile d'accès pour des personnes ne possédant pas la formation requise,

Intensité d'embauches : plus l'indicateur est fort, plus le nombre d'offres ou de projets de recrutement est important

Manque de main-d'oeuvre disponible : plus l'indicateur est fort, plus le nombre de personnes souhaitant trouver un emploi dans le métier est faible

Non-durabilité de l'emploi : plus l'indicateur est fort, plus les postes proposés (offres ou projets de recrutement) sont de courtes durées ou à temps partiel ou saisonniers.

Conditions de travail contraignantes : plus l'indicateur est fort, plus la part de salariés subissant une ou plusieurs des contraintes ci-après est importante (contraintes physiques, limitations physiques, contraintes de rythme, travail répétitif, périodes de travail durant les jours non ouvrables ou en dehors des plages de travail habituelles, morcellement des journées de travail).

Inadéquation géographique : plus l'indicateur est fort, plus la répartition géographique de la main-d'oeuvre diffère de celle des postes proposés.

Source : Dares, Pôle emploi – Métiers en tension 2021 – Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Pistes d'action

Le Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur réalise chaque année des diagnostics sur les métiers en tension visant à accompagner les acteurs locaux dans la mise en œuvre d'actions concrètes.

Aides à domicile et aides ménagères

Enjeux liés à l'attractivité du métier et au besoin de main-d'œuvre

- Anticiper le renouvellement de la main-d'œuvre (départs à la retraite, *turnover* et créations d'emplois).
- Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'orientation pour améliorer l'attractivité du métier.
- Diversifier les outils de communication sur le métier (vidéos, webinaires...) pour déconstruire les préjugés.
- Développer l'accès à des stages, des périodes d'immersion en entreprise... et des formations courtes, pré-qualifiantes.
- Mobiliser davantage les dispositifs d'incitation des employeurs à l'embauche de personnes en contrat d'apprentissage.
- Promouvoir et déployer les dispositifs de reconversion ou de réinsertion existants : formation continue des demandeurs d'emploi, préparation opérationnelle à l'emploi, insertion par l'activité économique...

Enjeux liés à la formation et à la sécurisation des parcours

- Valoriser les certifications existantes pour soutenir le développement de parcours qualifiants.
- Favoriser l'accès des salariés en poste à l'acquisition de nouvelles compétences (modules de formation, tutoriels...).
- Développer le tutorat et l'accompagnement des formés et des sortants de formation.
- Encourager la VAE aux métiers de l'aide à domicile et valoriser les expérimentations conduites.
- Conduire des réflexions sur les modalités pédagogiques des formations et les complémentarités entre dispositifs.
- Accompagner les transitions vers le métier par les mobilités intra et intersectorielles.

Enjeux liés à la GRH et à la qualité de vie au travail

- Soutenir et amplifier la mise en œuvre des stratégies de gestion des emplois et des parcours professionnels, de démarches de qualité de vie au travail, de responsabilité sociétale et environnementale des entreprises.
- Diffuser et faire connaître les outils existants.
- Accompagner et aider les employeurs sur le volet RH, sur la communication, la valorisation de leur structure.
- Poursuivre les efforts et réflexions menés en matière de revalorisation salariale.
- Développer les groupements d'employeurs (ex : A domicile Provence dans le Var).

Source : <https://publications.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Diagnostics-metiers-en-tension>



Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur - 22, rue Sainte Barbe - 13002 Marseille
Tél. 04 42 82 43 20 - Courriel : contact@cariforef.fr
