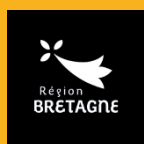




Synthèse des résultats du diagnostic territorial partagé – GPECT social et médico-social

2020



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES



1, Rue de la Moussais, 35300 Fougères
Tel: 02 99 17 05 34
ÉcoSolidaireS.org

Avec le soutien de :



Contexte et enjeux

A l'origine du projet

Un pré-diagnostic, issu d'une première démarche initiée par le Pays de Fougères en 2016, a permis d'identifier les besoins concrets d'un tel projet. Ce pré-diagnostic a mis en évidence le fait que certaines structures du pays de Fougères ont besoin d'être accompagnées pour faire face aux évolutions du marché de l'emploi, notamment au sein de petites structures où la gestion des ressources humaines n'est pas structurée. Des difficultés de recrutement existent sur le territoire. Certains métiers souffrent également d'un manque d'attractivité. Certaines difficultés peuvent être dépassées en conduisant des actions permettant de répondre au mieux aux évolutions professionnelles, de carrières, de qualification et aux attentes des salarié.e.s de ce secteur.

Le Pôle ESS ÉcoSolidaireS a participé en juin 2019 à une rencontre avec les acteurs de l'emploi-formation de l'arrondissement de Fougères-Vitré et a pu constater l'enjeu territorial fort et la volonté des membres de s'impliquer dans une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territorialisée (GPECT). Le Pôle ESS s'est positionné en tant qu'opérateur pour la mise en place de cette démarche, qui est financée par la Région Bretagne.

Une démarche soutenue par la Région Bretagne

Cette démarche s'inscrit dans la volonté de la Région Bretagne de favoriser la mobilisation et l'animation des acteurs locaux dans l'identification des problématiques territoriales « emploi-insertion-formation », dans l'élaboration de réponses adaptées à ces enjeux et leur mise en œuvre.

Des enjeux sur le champ social et médico-social

Les structures sociales et médico-sociales du territoire auront à relever de nombreux défis dans les années à venir, notamment en lien avec le vieillissement de la population qui induit une augmentation des besoins en accompagnement. En sus des tendances démographiques, le secteur social et médico-social doit prendre en compte les dynamiques sociétales, économiques, et est concerné par des évolutions réglementaires et législatives.

L'emploi et les compétences dans le social et le médico-social représente un enjeu fort. Seulement le secteur est identifié comme traversant une crise (de

vocation, de reconnaissance, d'effectifs, etc.). Ces enjeux sont d'autant plus mis en avant avec la crise du Covid-19. C'est pourquoi ce projet fait sens, au regard des différents enjeux que traversent les établissements sociaux et médico-sociaux.

Objectifs de l'action

Qu'est ce que la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territorialisée (GPECT) ?

La GPECT est une démarche coordonnée d'acteurs locaux pour aborder collectivement les questions d'emplois et de compétences dans l'objectif de construire des solutions transversales qui répondent aux enjeux de tous les acteurs concernés :

- Territoire : renforcer sa capacité à anticiper les mutations socio-économiques,
- Structures : identifier les écarts entre les ressources disponibles et les besoins en ressources humaines à venir au regard de l'évolution économique,
- Actifs : renforcer et sécuriser leurs parcours professionnels.

Une démarche innovante sur le pays de Fougères

Sur le pays de Fougères, l'objectif de cette démarche innovante est de permettre aux structures du secteur social et médico-social d'anticiper les mutations socio-économiques pour maintenir, améliorer, sécuriser et développer l'emploi, tout en intégrant les salarié.e.s dans la démarche afin de répondre au mieux à leurs attentes.

Plusieurs objectifs opérationnels ont également été identifiés :

- Coopérer localement avec les acteurs du territoire,
- Définir les tendances qui se dessinent sur le territoire (situation économique, besoins en ressources humaines),
- Identifier les besoins actuels et futurs des établissements et des salarié.e.s (recrutements, formations, compétences, évolution professionnelle, etc.)
- Emettre des préconisations à destination des acteurs de l'emploi-formation,
- Co-construire des actions qui répondent aux enjeux identifiés.

Une action partenariale

L'action s'appuie sur un réseau riche d'acteurs présents sur le territoire. Chaque acteur a pu apporter son expertise, et ses connaissances sur divers sujets : les enjeux liés à l'emploi, à la formation, son expertise sur les publics, les secteurs d'activités, ainsi que sur le tissu économique local. Chacun de ces acteurs a ainsi pu participer aux différentes phases de la démarche (mobilisation, diagnostic, plan d'action).

Les membres du groupe projet



ÉcoSolidaireS, Pôle ESS du pays de Fougères (opérateur de l'action)



Région Bretagne (financeur de l'action)



Directe (via l'Union départementale)



Observatoire du Pays de Fougères

Le groupe projet est un espace de gouvernance permettant la mise en œuvre stratégique et opérationnelle de l'action. Il s'agit également d'un lieu de décision et de construction collective.

Les membres du comité de pilotage

Le comité de pilotage regroupe à la fois des acteurs de l'emploi (Pôle Emploi, Mission Locale, partenaires sociaux, collectivités territoriales), de la formation (organismes de formations locaux et en proximité, OCPO), de l'insertion (structures de l'insertion présentes localement), et les structures sociales et médico-sociales volontaires pour participer à la démarche. Au cours de la démarche, des acteurs ressources ont été intégrés à la liste de ce comité de pilotage (Département d'Ille et Vilaine, CLIC, MAIA, etc.).

Le comité de pilotage est un groupe de suivi du projet, un lieu de restitution et de bilan, un groupe de travail collectif.

Publics visés

Le projet s'inscrit dans une démarche plus large ne se limitant pas aux structures de l'ESS (structures publiques, entreprises de l'économie « classique ») afin de permettre d'assurer une cohérence territoriale. L'action concerne ainsi les structures volontaires exprimant des difficultés en termes de formations, recrutements, sécurisation de l'emploi s'inscrivant au cœur des enjeux du territoire. Les salarié.e.s de ces structures ont également été ciblés afin de permettre l'élaboration collective de solutions pour les métiers en tension.

Étapes de la démarche

- Mobilisation des parties prenantes et co-construction des axes prioritaires du diagnostic
- Réalisation du diagnostic
- Construction concertée du plan d'action
- Mise en œuvre du plan d'action

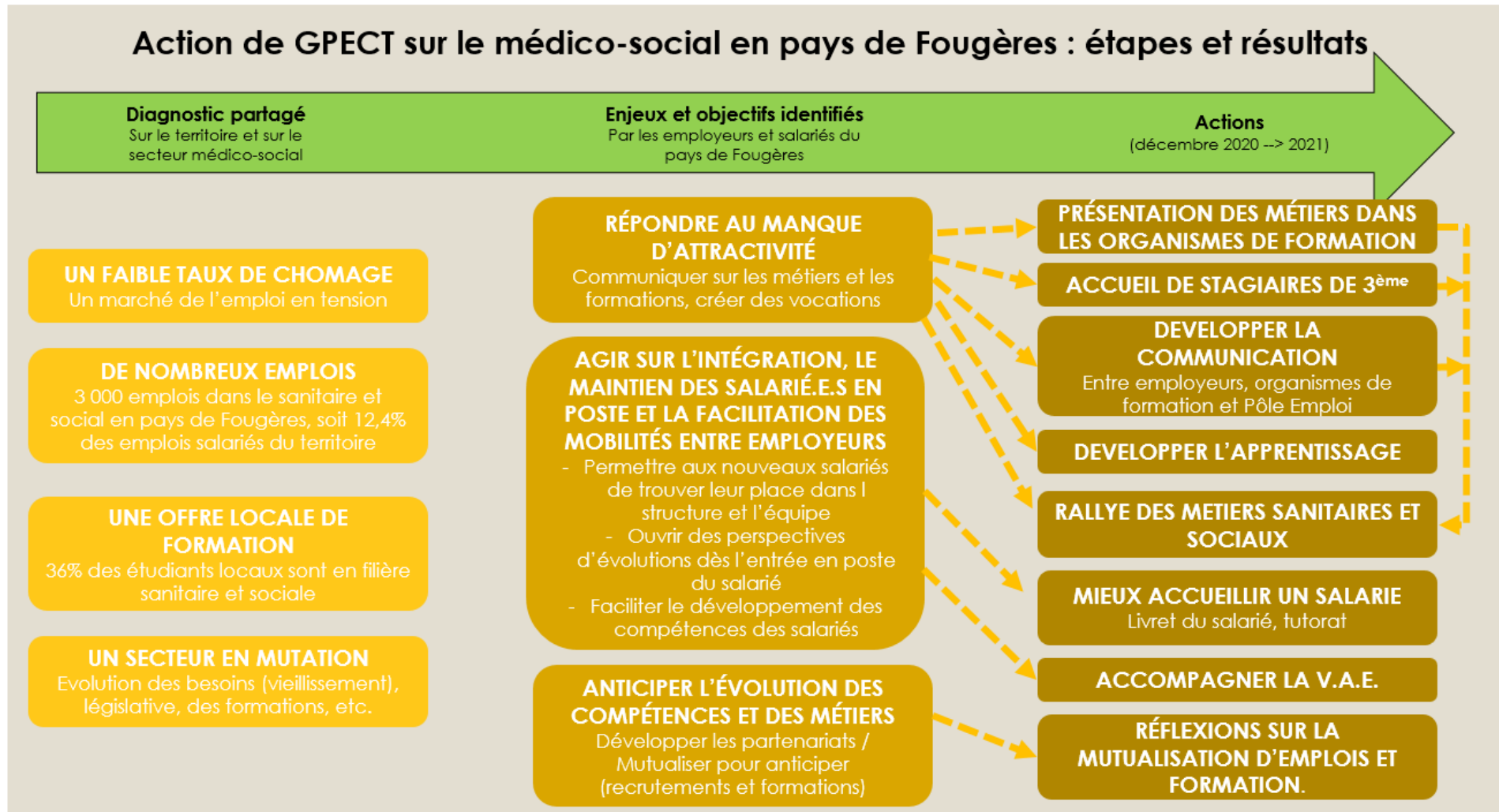
Synthèse du diagnostic territorial partagé

Le diagnostic réalisé a pris la forme d'une étude « emploi-compétences » à la fois auprès des employeurs et des salarié.es.

En amont de la réalisation de l'étude, un premier travail de documentation sur le secteur d'activité a été réalisé, qui a permis de cadrer de manière optimale les enjeux sectoriels. Nous avons étudié les caractéristiques du territoire en nous appuyant sur les données transmises par l'Observatoire du pays de Fougères et les partenaires.

Le schéma ci-dessous synthétise les tendances identifiées sur le territoire et sur le champ d'activité. Il met en évidence les trois grands enjeux identifiés sur le champ social et médico-social sur le pays de Fougères. Ces enjeux s'appuient sur les réponses d'une quarantaine d'établissements du territoire et d'une cinquantaine de salarié.es qui ont exprimés leurs besoins. De ces enjeux découlent des actions, dont certaines ont été priorisées (cf. partie droite du schéma).

Figure 1 : Synthèse de la démarche menée



Les trois axes identifiés répondent à divers constats observés et mis en lumière par les salarié.es et les employeurs du territoire. Le tableau ci-dessous synthétise les données collectées.

Enjeux	Constats
<p>Axe n°1 : Répondre au manque d'attractivité (attirer vers les formations, attirer vers les postes)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le secteur social et médico-social, est un secteur qui recrute, mais les besoins concernent principalement les remplacements de postes. Les créations de postes sont quant à elle fortement liées au budget des structures, - Les structures sont confrontées au besoin permanent de disposer d'un vivier de remplacement pour répondre à ces besoins de recrutement. A titre d'exemple, plus de 7 897 déclarations préalables à l'embauche entre juillet 2019 et juillet 2020 dont 7 315 DPAE en CDD de moins de 3 mois. - Le structures du territoire vont continuer à recruter dans les années qui viennent notamment sur les métiers du soin et les métiers du domicile, - Pour autant, les structures sont confrontées à des difficultés de recrutements, qui s'expliquent par de forts enjeux d'attractivité (associé aux métiers, à certains secteurs d'activités, au territoire), avec différents facteurs cités, souvent associés aux conditions de travail proposées. - Un manque de personnel formé et/ou disponible sur le territoire a également été cité (qui est lié à un manque d'attractivité de certains métiers dès l'entrée en formation), - Ces enjeux sont prégnant sur le domicile avec des difficultés pour remplir les formations DEAES (Diplôme d'État Accompagnant éducatif et social) ou peu ou pas d'étudiants s'orientent vers le domicile. Au sein des structures les métiers « en tension » concernent plus particulièrement les métiers du soin (infirmier, aide-soignant), et le travail social. - En plus des demandes de salarié.e.s d'une augmentation des moyens humains, et le remplacement de personnel pour permettre de « mieux accompagner les résidents » et augmenter le temps passé auprès d'eux. Ils insistent sur la formation de ces professionnels. - La communication sur les métiers et les formations est identifiée comme un levier par les employeurs, les salarié.e.s, les partenaires. Les salarié.es soulignent la condition de mettre en évidence la réalité des métiers (demande de reconnaissance professionnelle, et de valorisation des métiers et des compétences associées).
<p>Axe n°2 : Agir sur l'intégration et le maintien des salarié.e.s en poste et la facilitation des mobilités entre employeurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le diagnostic a identifié sur le secteur, un turn over des salarié.es notamment sur les postes du domicile et du soin qui peut être lié au manque d'attractivité des postes et une nécessité pour les salariés d'envisager des parcours professionnels. La question de l'organisation du travail, des conditions de travail, du bien-être du personnel, de la rémunération et de la valorisation des métiers sont prépondérantes dans le maintien vers l'emploi, mais également pour attirer vers les métiers (de la même manière que les facteurs identifiés pour expliquer les difficultés de recrutement) - Les difficultés de fidélisation des salarié.e.s concernent notamment les salarié.e.s nouvellement arrivés dans les établissements, ce qui questionne sur l'intégration de ces salarié.e.s en poste, - Les salarié.e.s, pour qui le « sens » de leur métier est apparu essentiel, sont également en demande de développement du dialogue, de la communication entre les équipes, avec la hiérarchie, et avec le personnel encadrant (administratif, planning, etc.) pour se sentir écouté, consulté, ce qui concourt également à la reconnaissance professionnelle et au bien-être au travail. L'enjeu pour les salarié.es concerne notamment l'organisation du travail. Mais ils sont également en demande de plus de temps de formation et d'échanges de pratiques pour se professionnaliser et envisager leurs parcours professionnels. - Les parcours professionnels sont donc un enjeu important pour une partie des structures, pour l'exercice des métiers, et pour les salarié.es. Quelques exemples de

	<p>parcours ont été cités, mais dans la pratique on observe peu de passerelles entre les métiers, et les possibilités d'évolutions de carrières sont à imaginer et à développer.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sur cette thématique des liens peuvent être créés entre les structures du territoire et les acteurs de l'insertion qui de part leurs activités disposent d'une expertise spécifique sur les sujets d'insertion, d'intégration des salarié.es, etc.
<p>Axe n°3 : Anticiper l'évolution des compétences, et des métiers au sein du champ social et médico-social</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un secteur en mutation et l'observation de changements dans les pratiques professionnelles des salarié.e.s qui implique des besoins en compétences pour les professionnels. L'étude révèle une pro-activité du secteur en matière de développement des compétences et de formation des salarié.e.s : mobilisation de la formation tant par les employeurs que par les salariés en interne ou en externe mais un besoin constant de développer ses compétences lié à la particularité du secteur qui implique un besoin de renouveler ou développer les compétences des professionnels. Le besoin concerne la professionnalisation de certains salarié.e.s (diplômes), l'amélioration de la prise en charge globale des publics (et notamment une adaptation aux publics spécifiques), une adaptation aux évolutions des besoins (vieillesse qui implique le développement de certaines pathologies), aux évolutions législatives avec le développement de notions phares (inclusion, coordination de parcours, etc.), évolutions des formations, etc. - Des métiers et des compétences qui vont être amenés à se développer, mais des questionnements des employeurs et des salarié.e.s sur l'avenir des métiers : développement de métiers ? Émergence de nouveaux métiers ? Glissements de tâches ? Ces éléments trouveront leurs réponses dans l'orientation des politiques publiques. - De plus, comme nous l'avons vu précédemment, des perspectives de recrutement sont identifiées pour ces prochaines années. - Pour anticiper l'avenir, le développement des partenariats entre les structures, voire de la mutualisation, est identifié comme un levier pour anticiper (recrutements, et formation). - Sur la mutualisation de l'emploi, les enjeux concernent donc à la fois les employeurs qui souhaitent pallier à leurs difficultés de recrutements, mais aussi les salarié.e.s qui recherchent de meilleures conditions de travail, et demandent plus de liens avec la hiérarchie et plus de communication. L'objectif renvoie au fait de rendre les postes attractifs, de permettre une stabilité et une qualité de l'emploi. - Sur la formation, la volonté a été identifiée de développer de la coopération entre les structures sur la formation des salarié.es (ces derniers sont aussi en demande de temps de partage et d'échange sur certaines pratiques). Des possibilités existent auprès de certains établissements du territoire où des actions de formation communes peuvent être imaginées.

Pour consulter le **diagnostic territorial partagé** : <https://drive.google.com/drive/folders/1wblCgZ2zDr83xpTT-NCjBKCUXM1UvMA6?usp=sharing>

Pour plus d'informations sur cette démarche, nous vous invitons à contacter le Pôle ESS du pays de Fougères, ÉcoSolidaireS aux coordonnées suivantes :



Pôle ESS du pays de Fougères, ÉcoSolidaireS

Pôle de développement de l'Économie Sociale et Solidaire du pays de Fougères

contact@ecosolidaires.org

Le FIL - 1 rue de la Moussais - 35300 Fougères

www.ecosolidaires.org