



**equal**  
2004-2008  
Combattre  
les discriminations,  
réduire les inégalités,  
pour une meilleure  
cohésion sociale



## **REUNION DE RESTITUTION « ETUDE SUR L'EMPLOI DANS L'AIDE A DOMICILE »**

# **EQUAL**

**« *Des gens au service des gens* »**

**(Développement, qualification, coordination territoriale des services aux personnes)**

### **INVITATION**

A la réunion de restitution de l'étude

**Mercredi 26 Avril 2006 à 20h30**

**Salle de réunion – Foyer Gabrielle BORDIER**

## Déroulement de la réunion

- 20h30**      **Accueil des participants**
- 20h45**      **Mot d'accueil par Messieurs MORISSET et FAVREAU**
- 20h50**      **Présentation d'EQUAL «Des gens au service des Gens»  
par Pascal POUSSE – Chargé de Mission EQUAL auprès du Pays de Gâtine... p. 2 à 8**
- 21h00**      **Présentation de l'étude sur l'emploi dans l'aide à domicile  
par Rémy LE STUM –Chargé de Mission auprès de l'Association AIR..... p. 9 à 21**
- 21h30**      **Questions/Discussion/Echange**
- 21h50**      **Pistes d'actions concrètes pour l'avenir..... p. 22 à 25**
- 22h05**      **Questions/Discussion/Echange**
- 22h20**      **Conclusion par Messieurs MORISSET et FAVREAU**
- 22h30**      **Verre de Jus de Pomme**

## La charte de territoire :

- Favoriser l'accueil et l'intégration de populations
- Favoriser une action sociale transversale et une approche globale des problèmes
- Prendre en compte la petite enfance et les personnes âgées

## Le schéma gérontologique :

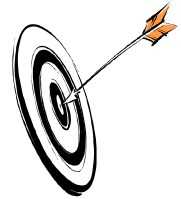
### *Charte déontologique des droits et libertés des personnes âgées dépendantes*

- Favoriser une politique dynamique de soutien à domicile
- Développer la qualité de vie en établissement
- Renforcer les actions de coordination et de prévention de la dépendance

**Travailler sur les services comme source de qualité de vie  
Promouvoir les services comme source d'emploi**

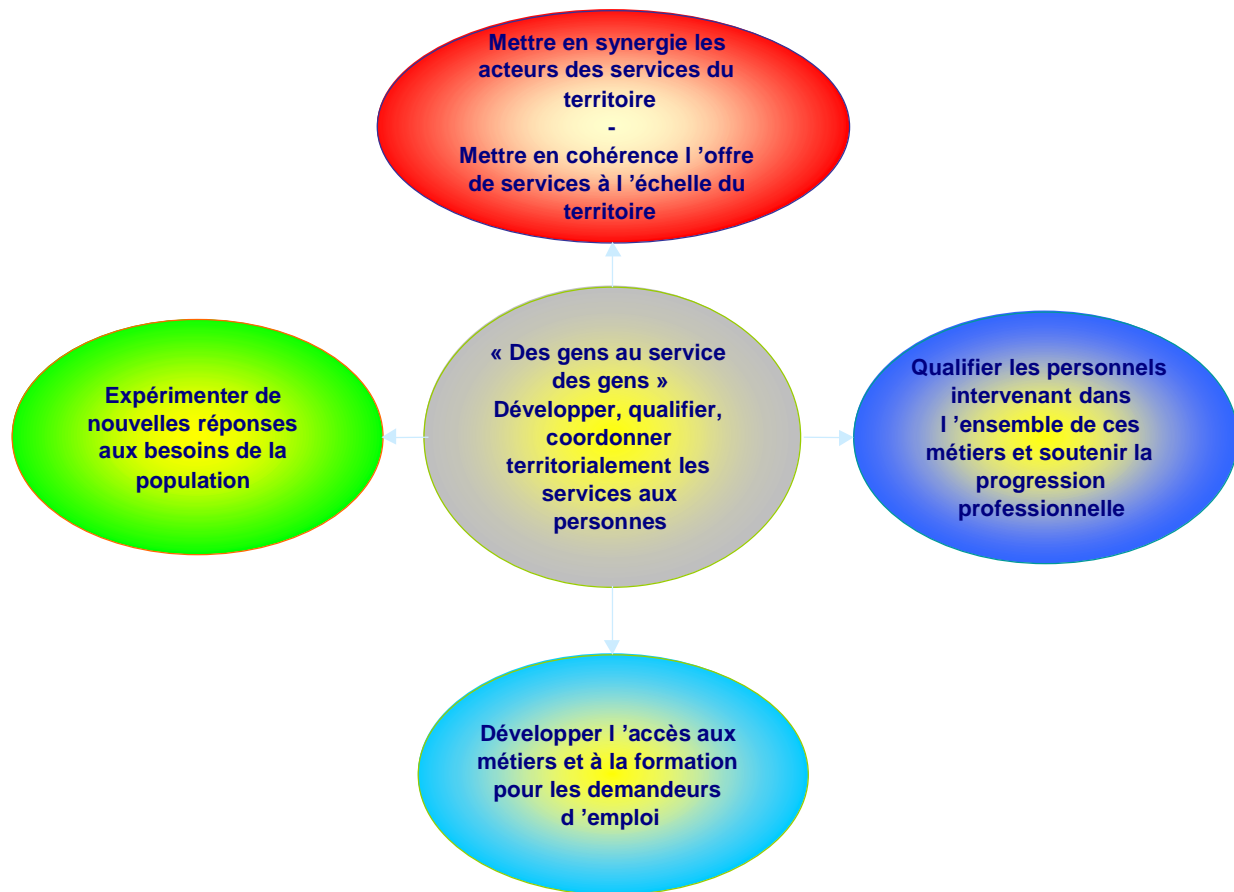
# Présentation du projet

## Les Objectifs



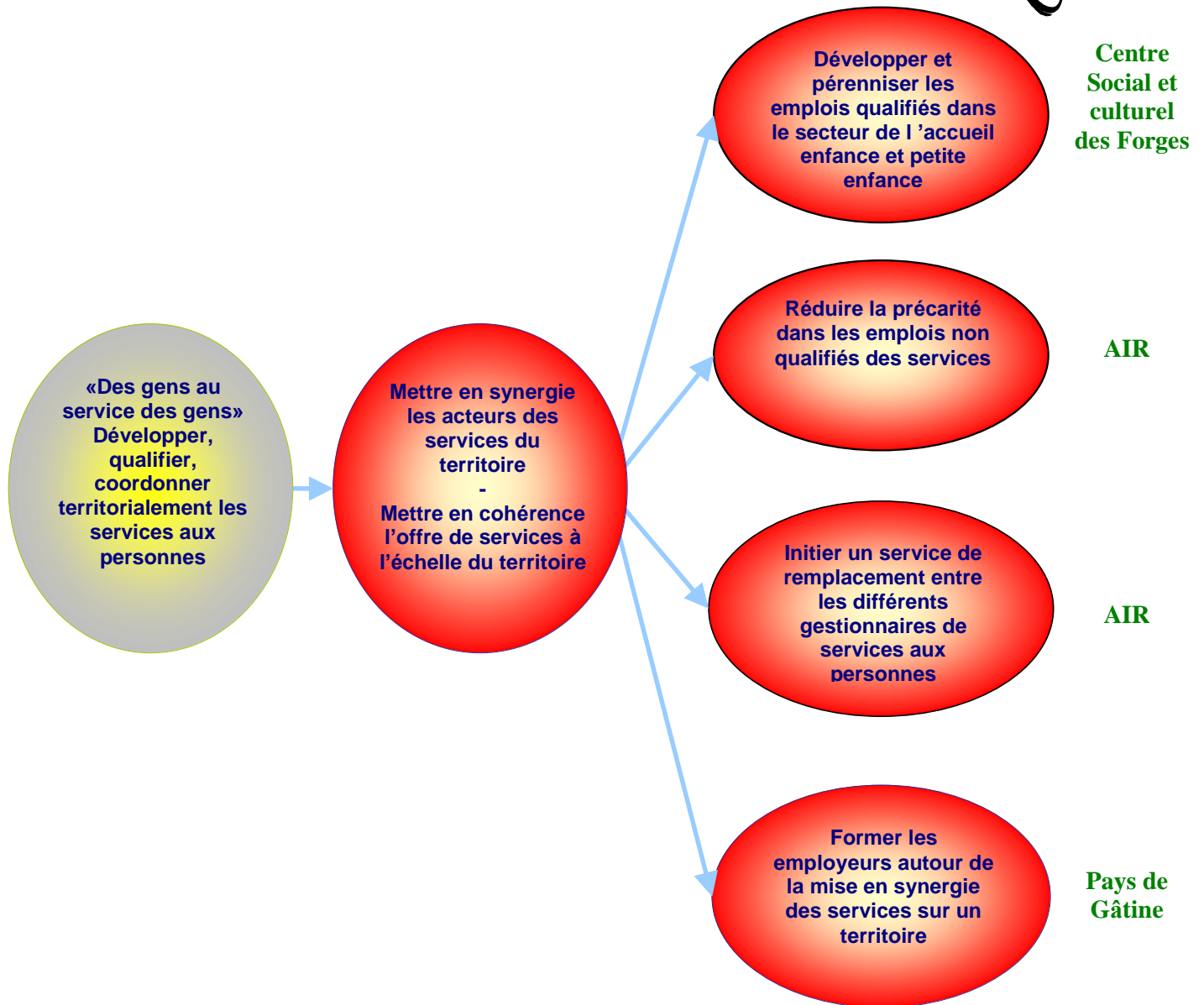
# Présentation du projet

## Les Objectifs



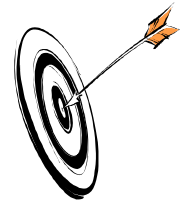
# Présentation du projet

## Les Objectifs



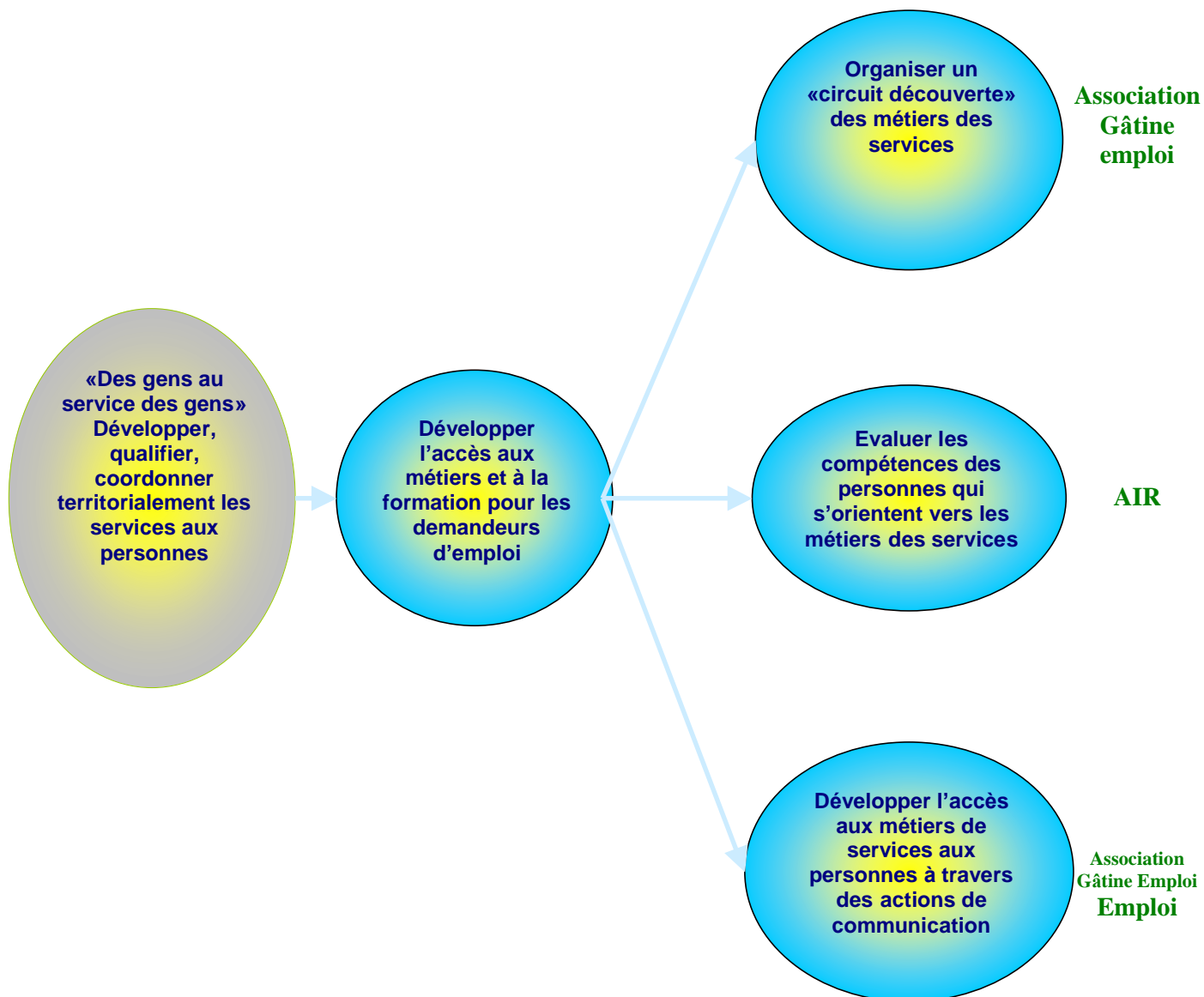
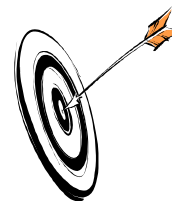
# Présentation du projet

## Les Objectifs



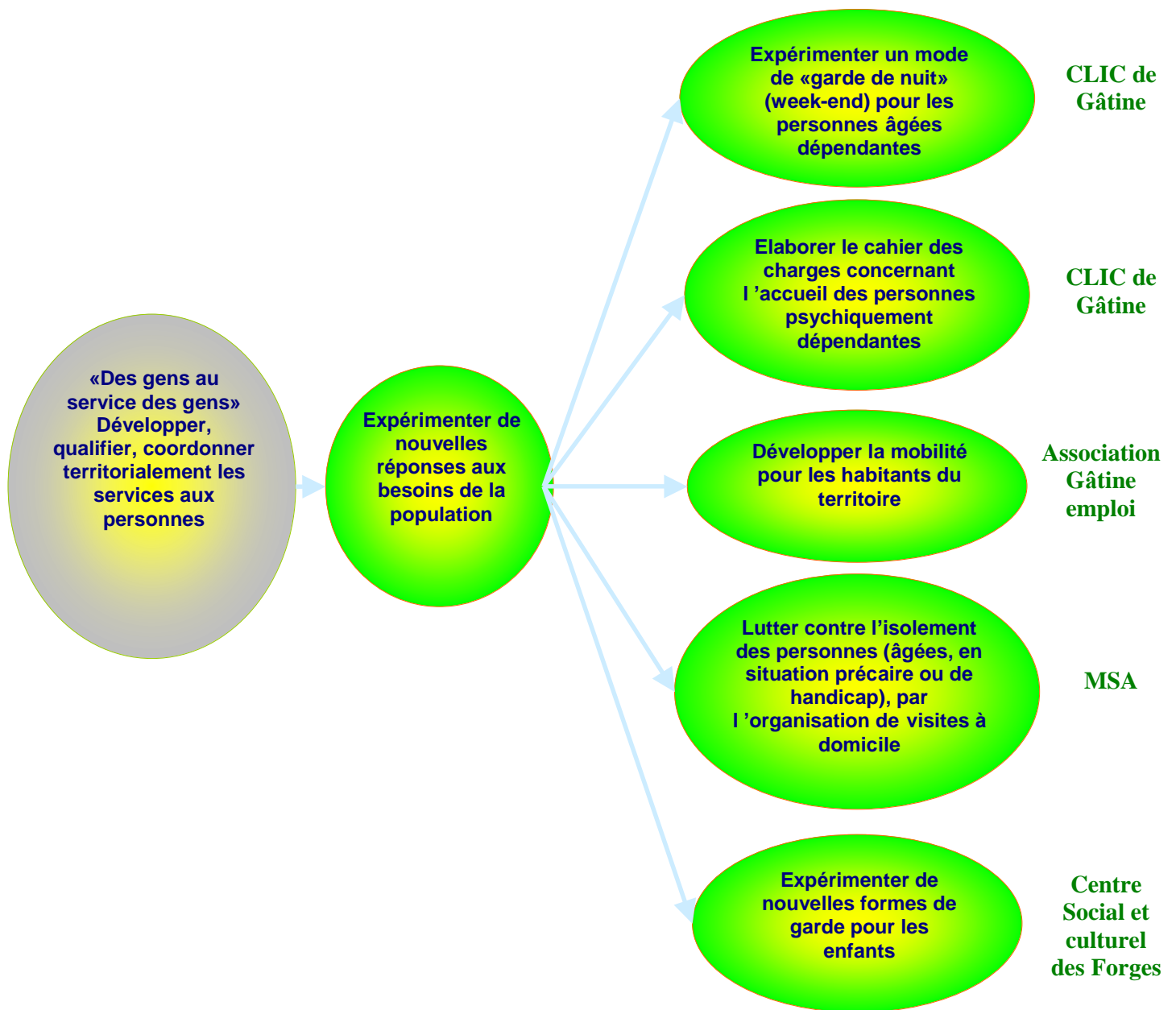
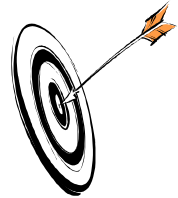
# Présentation du projet

## Les Objectifs



# Présentation du projet

## Les Objectifs





# Les Premiers résultats de l'enquête

## Préambule

- \* Une forte **énergie** de la part des professionnels et bénévoles.
- \* Un **accueil** plus que favorable de la démarche EQUAL
- \* Une **attente** importante sur :
  - **Echanges** des pratiques
  - **Appui** technique pour l'organisation des services
  - Demande d'**aide** pour la mise en œuvre des outils de la loi 2002-2

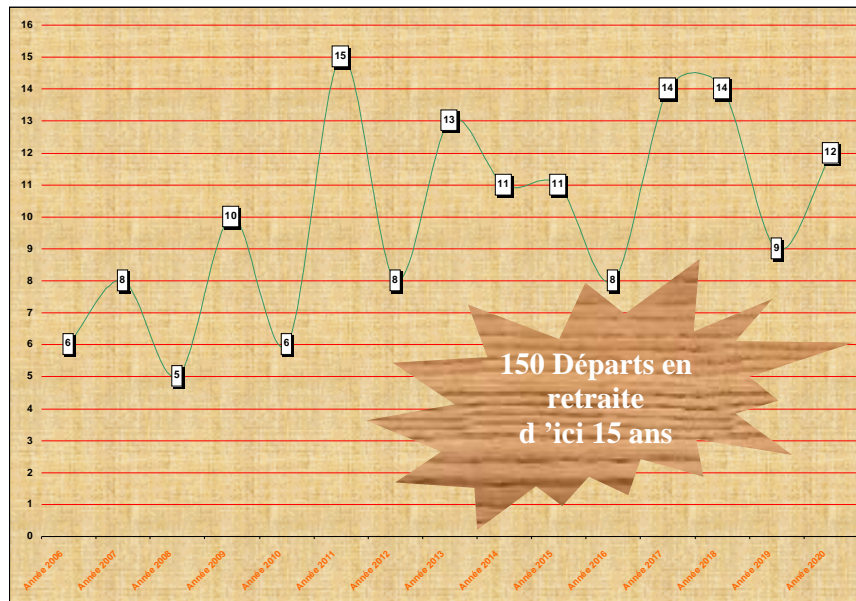
## Les difficultés repérées

- \* Un ressenti peu positif de la part des personnes âgées ne comprenant pas la sollicitation financière plus importante pour les services d'aide ménagère (incompréhension entre discours tenu et médiatisé et réalité de service).
- \* Peu de gestion prévisionnelle des ressources humaines
- \* Des interprétations différentes des législations en vigueur
- \* Un recours à un centre de gestion représentant un coût important.
- \* Un amalgame entre gestion administrative du personnel et gestion des compétences.
- \* Un recours à des heures complémentaires très important.
- \* Des critères de recrutement restrictifs pour les demandeurs d'emploi.
- \* La notion de déroulement de carrière est peu présente.



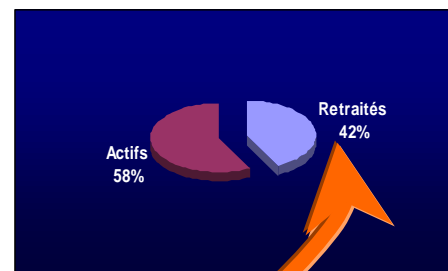
# Les ressources humaines

## Courbe d'évolution des départs en retraite

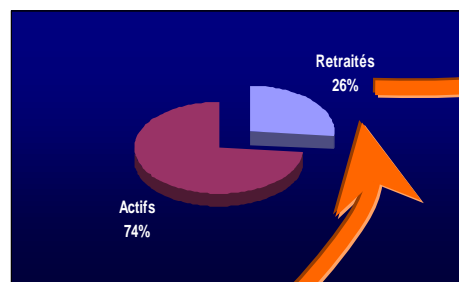


## Situation des emplois et évolutions

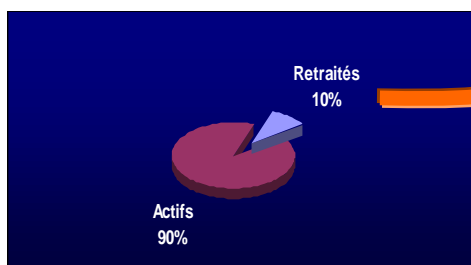
### Perspectives à 15 ans



### Perspectives à 10 ans



### Perspectives à 5 ans



# Synthèse (Emplois et évolutions)



**Constat** - 150 Départs en retraite d'ici à 2020



**Analyse**

- Ces emplois disponibles ne sont pas à considérer comme des emplois nécessairement vacants.
- Les futures embauches concerneront principalement des personnels diplômés.



**Risques**

- La contribution plus importante demandée des heures aide ménagères amène à un refus ou un étalement de la prestation pour les personnes âgées.



**Pistes de progrès**

- Mesurer le service minimum à proposer aux PA, pour leur permettre de concilier maintien d'autonomie et financement de prestation.
- mesurer et quantifier l'offre de service
- Anticiper les besoins en compétences correspondants.

## Critères d'embauche personnels remplaçants



## Synthèse (Recrutement / Remplaçants)



### Constat

- Les besoins en personnels de remplacement sont peu générateurs d'emploi du fait du recours aux heures complémentaires pour les personnels en poste.
- Les critères de recrutement sont importants,
- La notion de priorité «habitant du canton» est prégnante
- L'accompagnement de type «Tutorat» pour les personnels nouvellement embauchés, est peu présente.



### Analyse

- Les critères élevés de recrutement sont à mettre en lien avec la notion de métier non-clairement définie. La volonté de ne prendre aucun risque vis à vis de la personne âgée conduit à des sur-qualifications.
- le critère déterminant concernant les compétences requises est peu prégnant.



### Risques

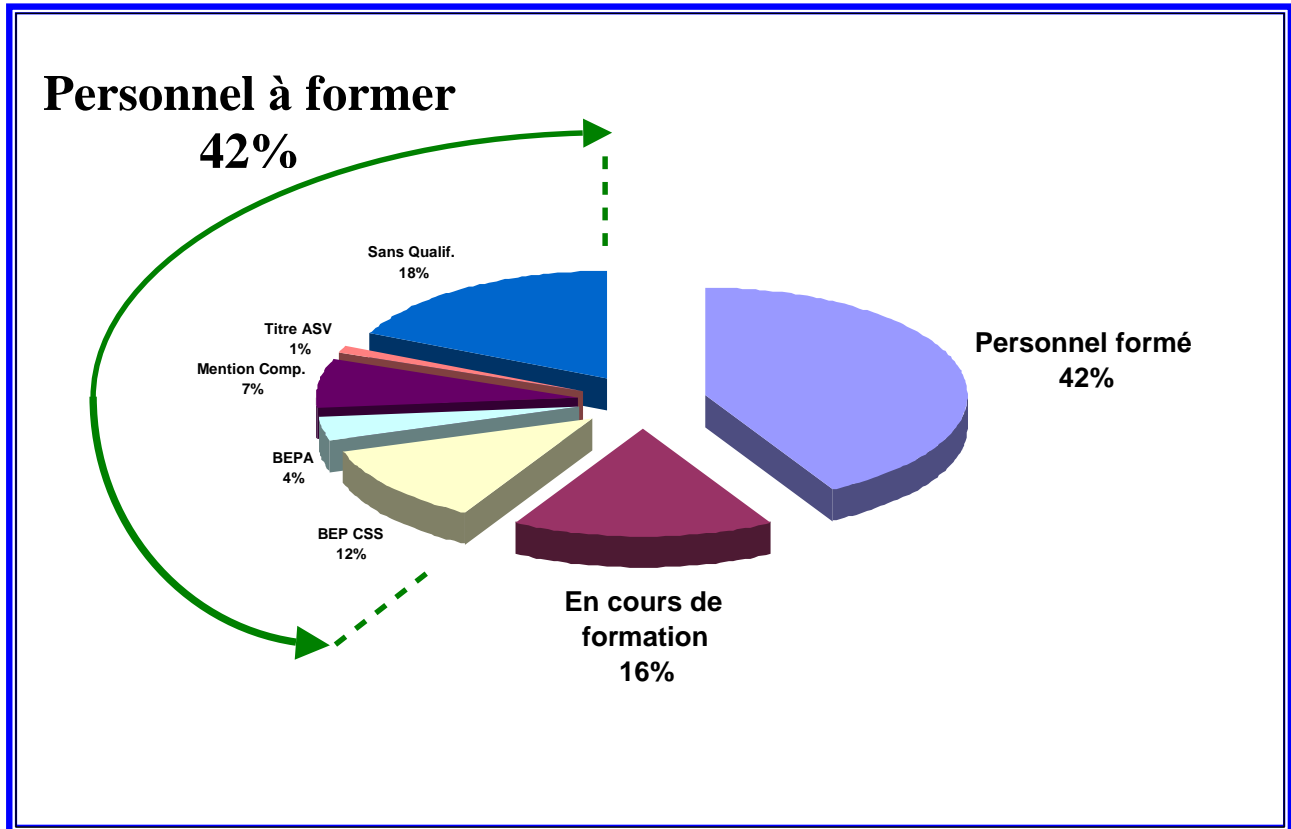
- Ces critères étant de plus en plus élevés, les postulants risquent d'être de moins en moins nombreux.



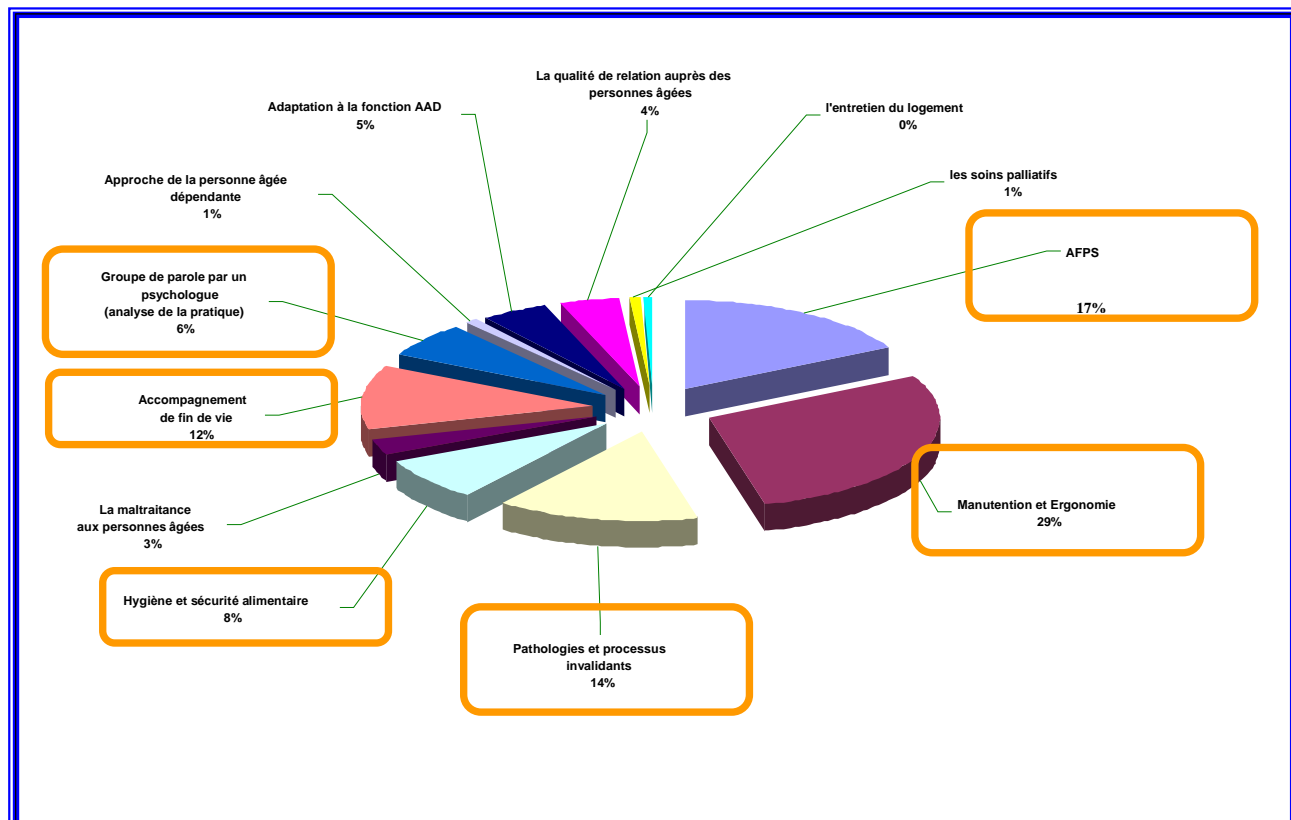
### Pistes de progrès

- Ecrire des fiches métiers selon le type de remplacement.
- Mesurer les compétences requises parallèlement au service proposé (aide ménagère, auxiliaire de vie sociale) et les mesurer préalablement à l'embauche.
- Initier un service de remplacement mutualisé, les personnels intégrant cette liste de remplaçants seraient formés selon un cahier des charges établi entre tous les services.

## Les besoins en formation qualifiantes (Auxiliaire de vie sociale)



## Les besoins en formation (Amélioration des compétences)



## Synthèse (Qualification/Formation)



- Constat** - la gestion prévisionnelle des compétences est peu présente.
- les plans de formation sont construits sur la base de ressenti en besoins pour les uns, cantonnés sur la base demandes des personnels pour les autres,
  - Une demande importante concernant le management d'équipe et la conduite de réunion (organisation, écoute...) pour les responsables.



- Analyse** - la gestion des compétences est à mettre en lien avec la notion de déroulement de carrière, l'évolution des services.



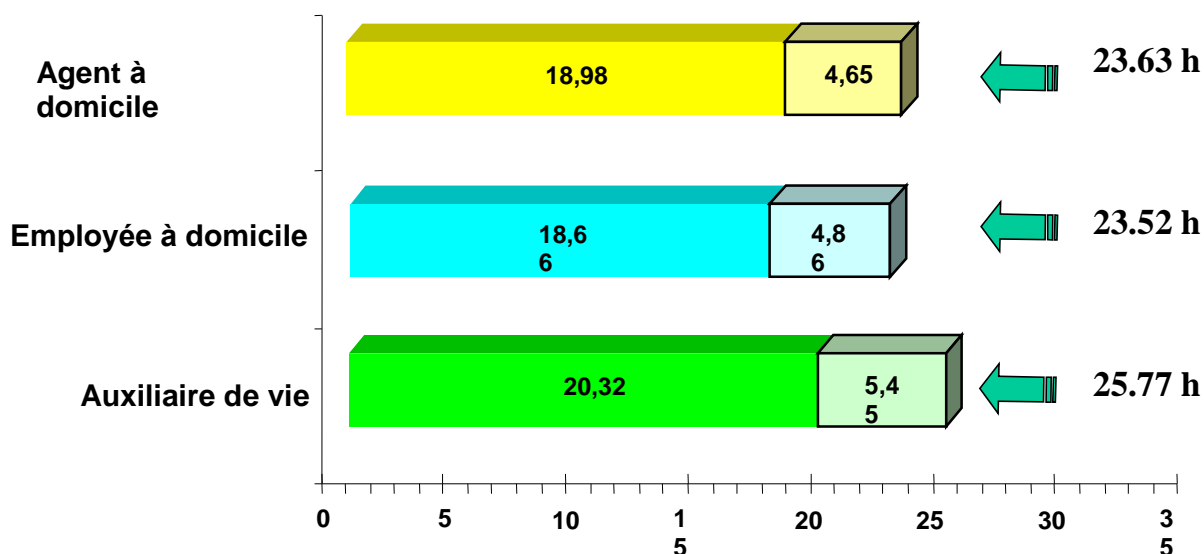
- Risques** - sous-qualification pour certains, sur-qualification pour d'autres.



- Pistes de progrès** - Création de fiche de fonction, de fiche de poste, déterminant clairement les compétences requises, les exigences associées en terme de qualification et d'amélioration des compétences).
- Mutualiser les moyens entre les différents services pour diminuer les coûts de formation des personnels (pouvant intégrer ainsi les coûts de remplacement)

Déterminer un cahier des charges formation. Etre force de proposition auprès des organismes de formation.

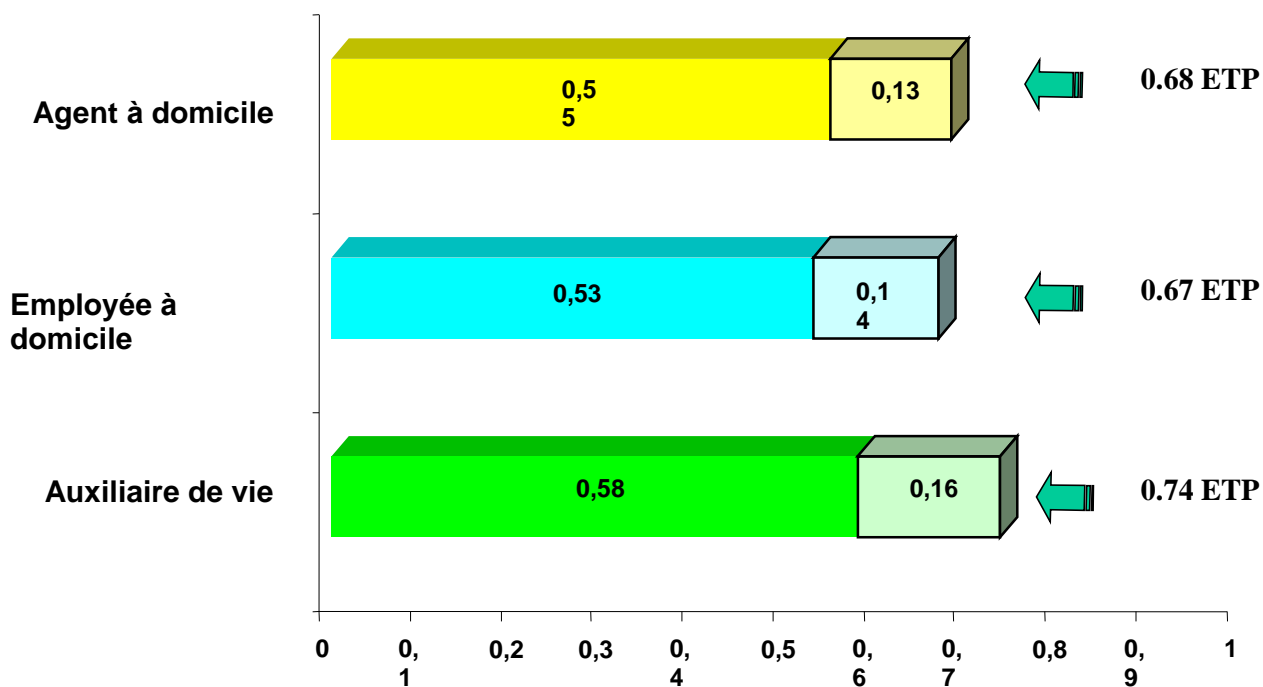
## Temps hebdomadaire contrat (moyenne pondérée globale)



Heures complémentaires rémunérées

Temps hebdomadaire effectif

## Temps de travail contrat (moyenne pondérée globale)

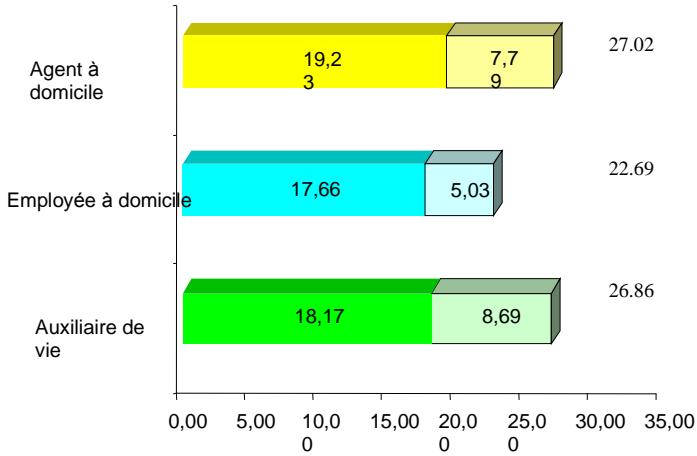


Temps de travail complémentaire rémunéré

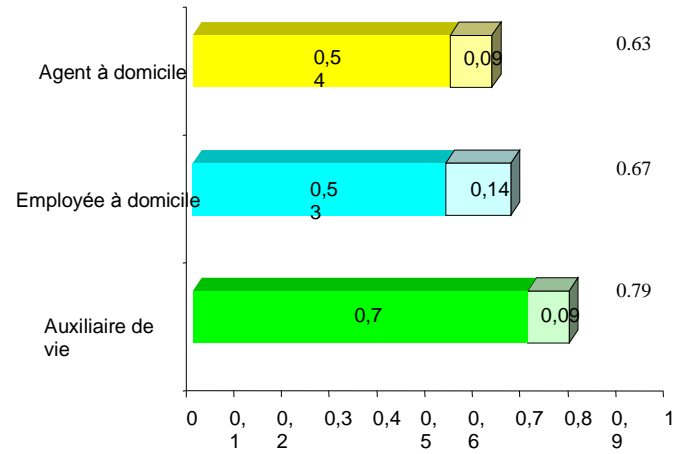
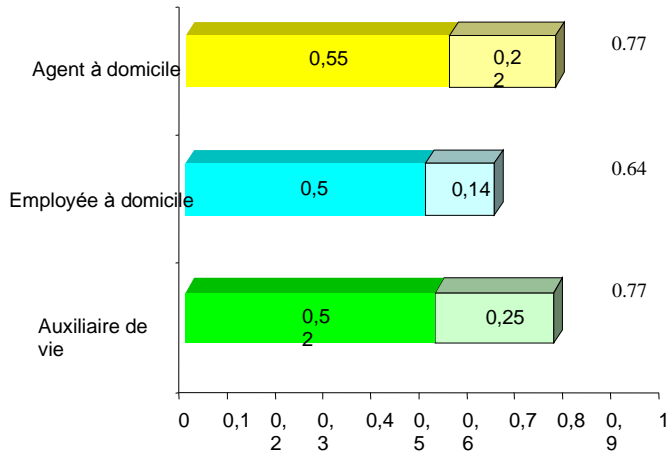
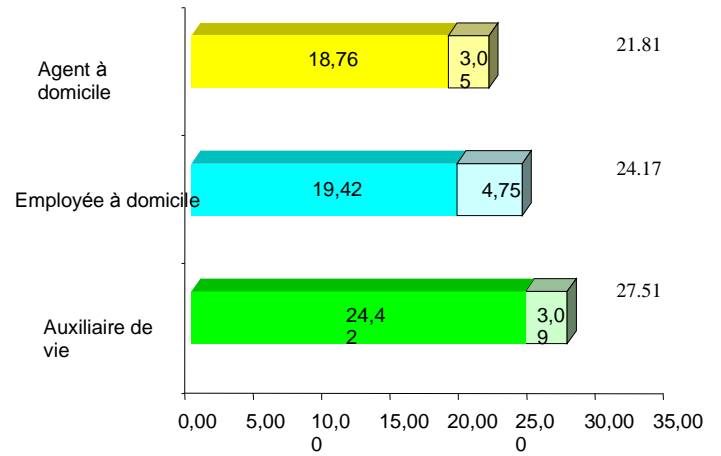
Temps de travail effectif

# Temps de travail effectif (contrat + heures comp. Rémunérées par service)

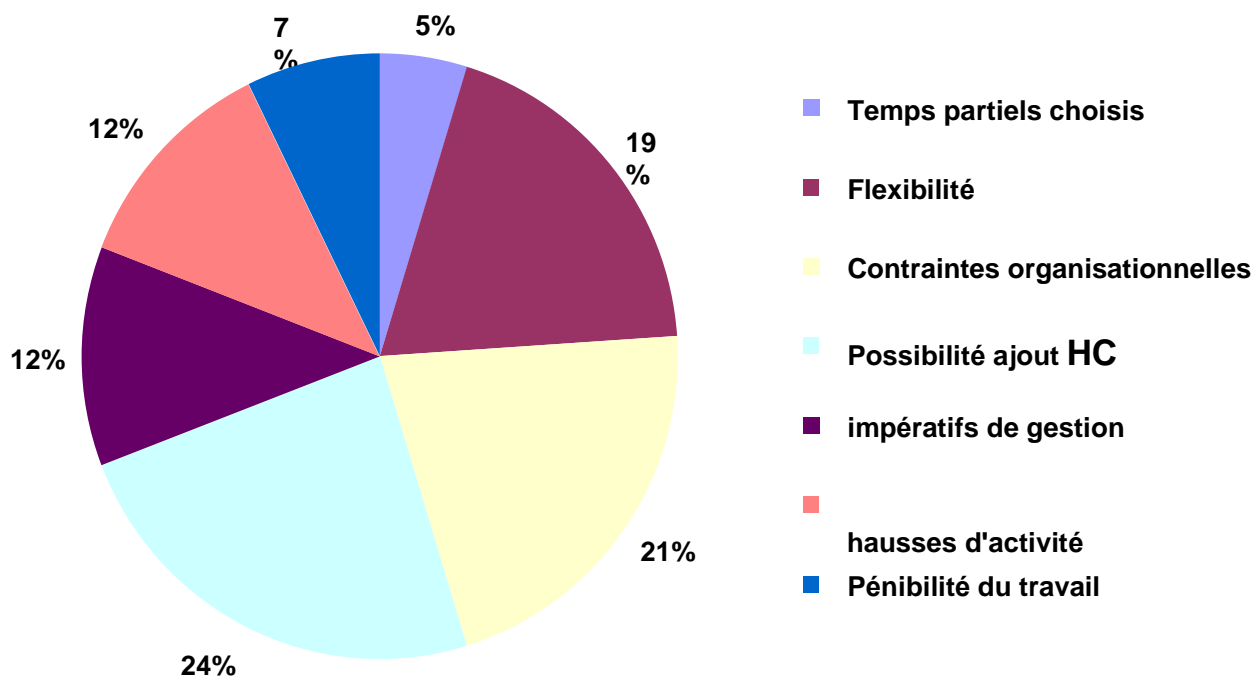
## Collectivités



## Associations



## Critères influant sur le choix de personnels en temps partiel



# Synthèse (Situation des emplois)



- Constat**
- Un recours important aux heures complémentaires.
  - Des emplois contractuels à temps partiel non en adéquation avec la situation de temps effectif travaillé.



- Analyse**
- La rémunération effective (temps contrat + heures complémentaires) est installée depuis de nombreuses années pour certains services.
  - Cela peut être confortable dans l'instant mais empêche les personnels de pouvoir s'inscrire dans une notion de projet (leur temps contractuel de base restant le même).
  - Même si cela correspond à un besoin et depuis longtemps,
  - il réside une difficulté à officialiser une augmentation du temps de travail contractuel.

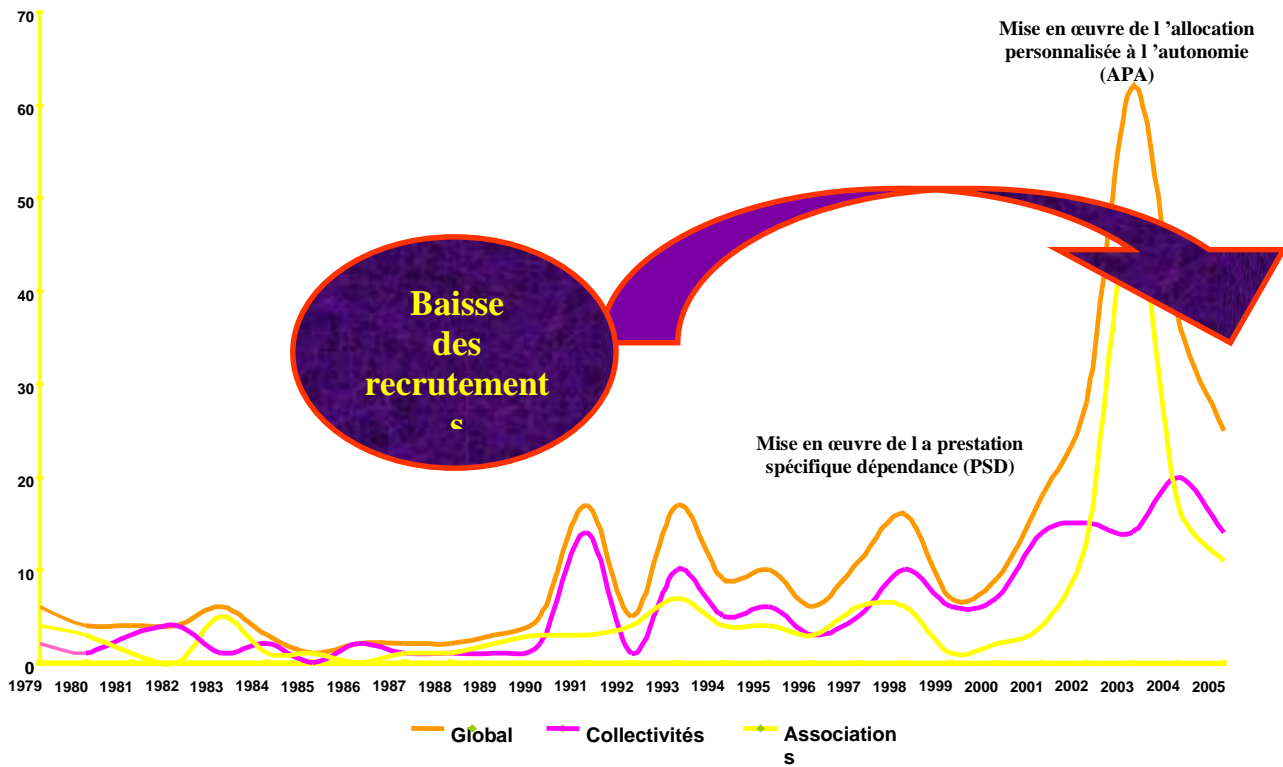


- Risques**
- un risque de conflit salarial peut intervenir le jour où il résidera une baisse des heures complémentaires rémunérées.



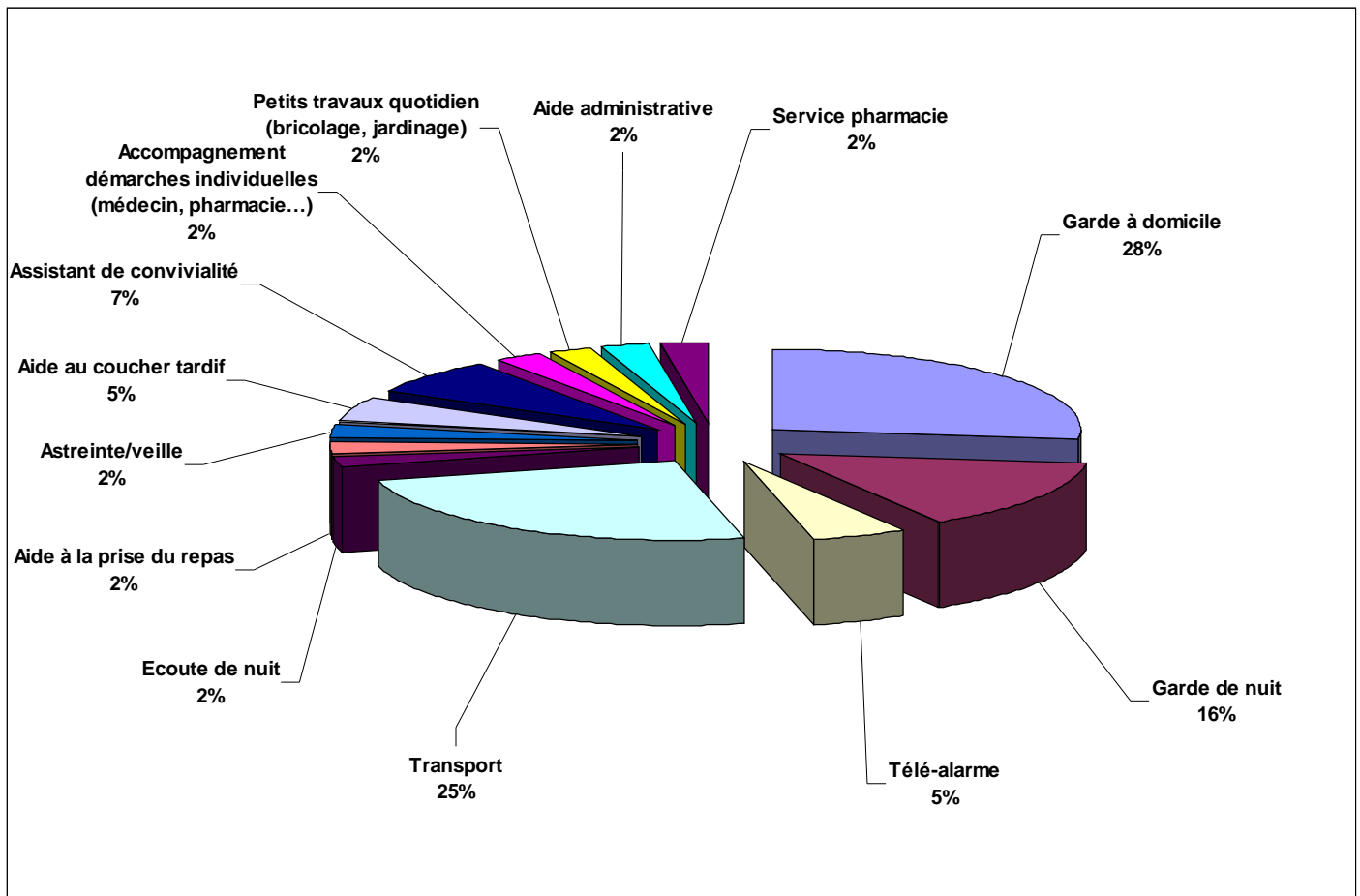
- Pistes de progrès**
- Mesurer le réel besoin en personnel en adéquation avec les besoins de service (historique et perspectives).
  - Dissocier la gestion administrative des personnels de la gestion des ressources et des compétences.

# Historique des recrutements





# Les besoins et attentes en nouveaux services



# Les perspectives et actions concrètes proposées,

## Mise en synergie des services

### Objectif :

=> développer une information/formation auprès des responsables de services (présidents et techniciens des services),

=> Anticiper les évolutions du secteur (grandes enseignes, prestations personnes handicapées...),

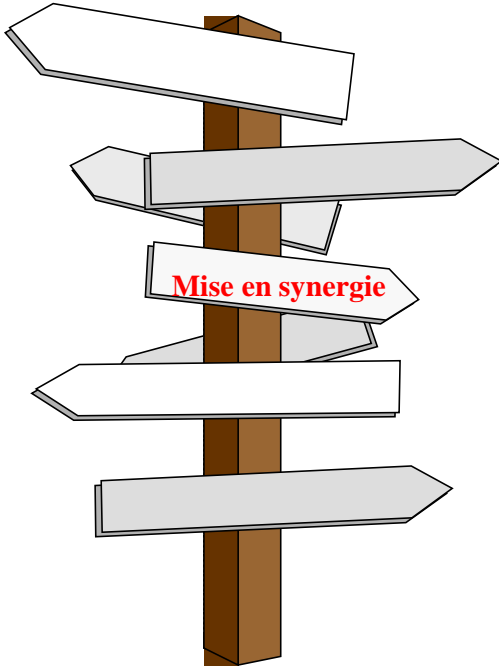
### Moyens :

=> Intervention d'experts (à titre d'exemple : spécialiste en gérontologie territoriale, expert sur la qualité, grandes enseignes.....),

=> 3 dates d'ici la fin d'année 2006,

### Porteur de l'action envisagé :

**Pays de Gâtine/ CLIC du Pays de Gâtine**



## Développer un plan de formation de Pays Inter-services

### Objectif :

=> développer un plan de formation de territoire pour les salariés des services,

=> Proposer des outils pour organiser la formation dans les services,

### Moyens :

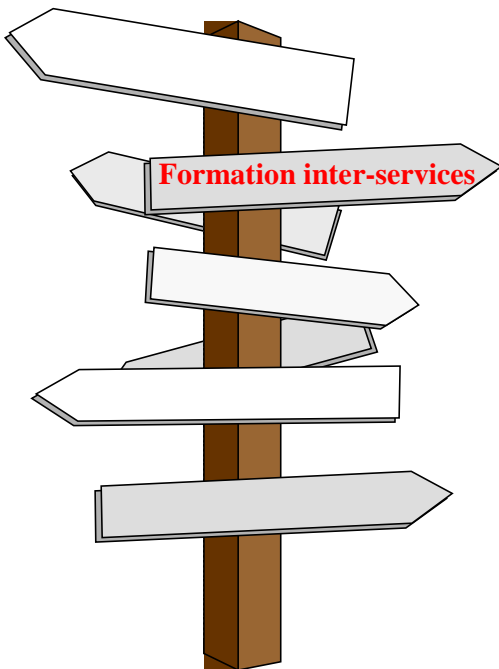
=> Intervention sous forme d'un «service formation»,

=> Appui aux structures,

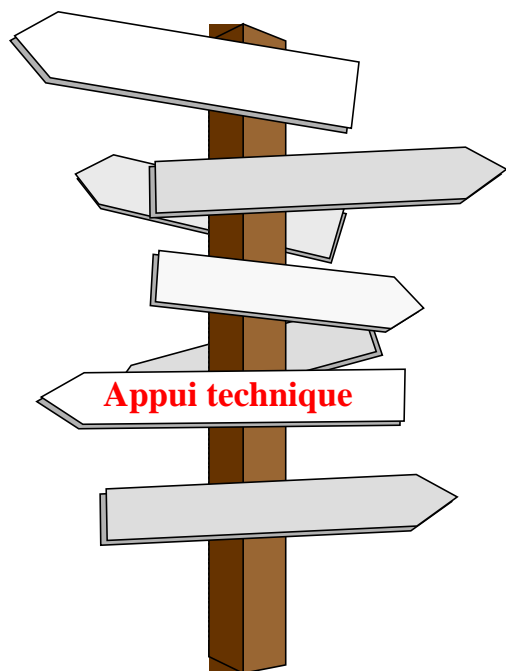
=> Formalisation d'un plan de formation,

### Porteur de l'action :

**Fédération Départementale ADMR**



# Les perspectives et actions concrètes proposées (suite),



## Appui technique aux services aux personnes

### Objectif :

=> Soutenir les services par un appui technique en gestion des ressources humaines (GRH), organisation, mise en œuvre des démarches d'amélioration qualité....,

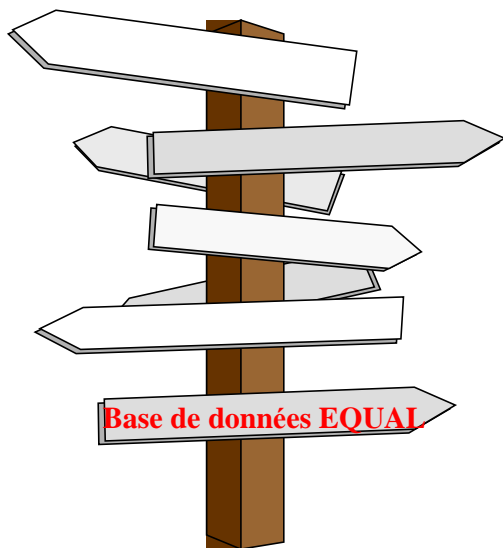
### Moyens :

=> Temps de technicien pour des interventions à la demande des services,

=> Développement d'outils spécifiques pour améliorer et faciliter les tâches quotidiennes des services,

### Porteur de l'action envisagé :

CLIC du Pays de Gâtine



## Mise en réseau des Services (Extranet inter-services de Pays)

### Objectif :

=> Développer un système d'information partagé,

=> Mettre à disposition des services, des informations, des outils de gestion au quotidien,

### Moyens :

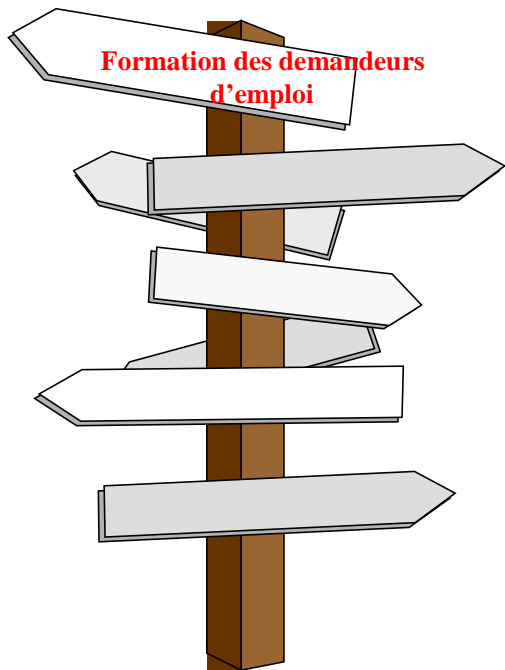
=> Développement d'une base de données commune sur internet permettant l'accès aux informations aux particuliers et aux professionnels,

### Porteur de l'action envisagé :

Pays de Gâtine / CLIC du Pays de Gâtine / CCAS de Parthenay  
(ville numérisée)

# Les perspectives et actions concrètes proposées (suite),

## Repérage, préparation, formation de personnel pour les besoins en remplacement des services



### Objectif :

=> Repérer, évaluer les personnes souhaitant s'orienter vers les métiers d'aide à domicile,

=> Former les personnes et les mettre en situation de travail,

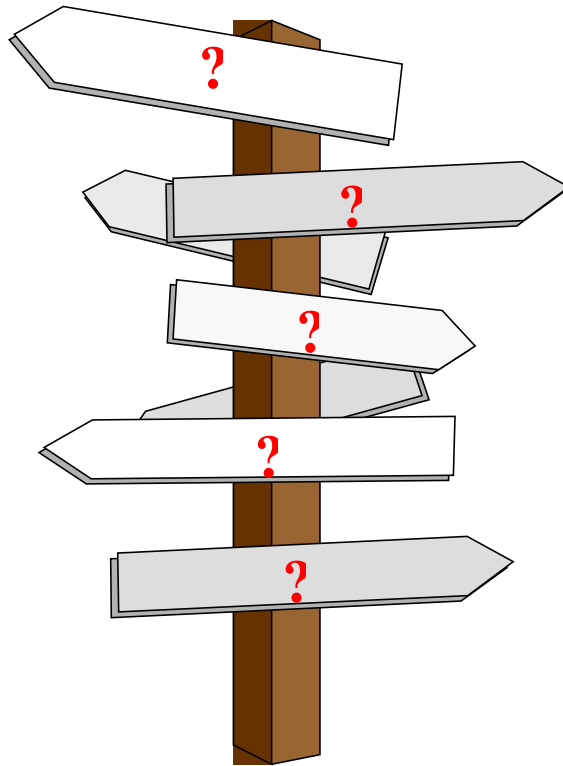
### Moyens :

=> Démarche d'évaluation des personnes développée par AIR,

=> Sessions de formation pour professionnaliser les futurs salariés des services,

### Porteur de l'action envisagé :

**Association Intermédiaire de Réinsertion (AIR)**



**Les perspectives et actions concrètes proposées,**

**Prochaine date de rencontre  
avec les services**

**le 30 mai 2006 à Parthenav**