

PLAN D' ACTIONS 2014-2017

« Ressources humaines : développement de l'attractivité des métiers de l'autonomie »

Version : Juin 2015

HANDICAP & GRAND AGE



Table des matières

Préambule	4
Synthèse du plan d'actions	5
Plan d'actions	6
Calendrier des actions et livrables	13
Glossaire	14

- Groupe de travail régional :
 - Catherine GORCE (Conseil régional Rhône-Alpes)
 - Isabelle JOURDAN-CAMPIGLI (DIRECCTE Rhône-Alpes)
 - Astrid LESBROS-ALQUIER (DRJSCS Rhône-Alpes)
 - Christine MARTIN (ARS Rhône-Alpes / pilotage)

■ Préambule

Chapeau transversal du Projet Régional de Santé :

"Pour la question de l'adaptation des ressources humaines, c'est-à-dire, disposer de ressources humaines de qualité accessibles à l'ensemble du territoire rhônalpin, il convient de s'intéresser aux métiers et aux compétences, à la formation, ainsi qu'au management. Action : améliorer l'attractivité, développer l'efficacité des ressources humaines, adapter la formation aux nouvelles compétences."

Les objectifs ressources humaines du SROMS :

- Satisfaire aux besoins quantitatifs en professionnels qualifiés au sein des structures médico-sociales
- Favoriser des parcours innovants de professionnalisation et de qualification au regard des métiers existants
- Impulser une dynamique de coopération entre les différents champs d'intervention (gérontologie/handicap) et entre les filières (santé, social, socio-éducatif...)
- Accompagner les structures dans une démarche de coopération, de management en ressources humaines, d'analyse de leur activité et d'anticipation des besoins en qualifications et en compétences
- Contribuer à la coordination des institutions, des acteurs de la formation et des structures pour la cohérence et l'efficacité des actions

Finalité du plan d'actions

Le plan d'actions fait suite à la publication en juin 2014 du rapport d'études "Pour l'amélioration de l'attractivité des emplois de l'accompagnement de la perte d'autonomie".

Le rapport révèle que les problématiques d'attractivité sont multifactorielles. Des leviers d'actions sont clairement identifiés à partir des réalisations, propositions et expérimentations de terrain.

Le plan d'actions a été élaboré, et sera piloté, en impliquant tous les acteurs et parties prenantes.

Il a pour finalité de faire converger et de valoriser l'action de différents partenaires, d'articuler et de compléter les champs d'intervention afin de faciliter l'outillage de la gestion des ressources humaines. Il tente d'apporter de la visibilité, sans être exhaustif, sur la diversité des ressources et les moyens d'opérationnalisation. Il formalise ainsi les liens et les fondements d'une coordination entre les porteurs des politiques et les opérateurs sur les territoires.

Il tend à mieux identifier l'appui des institutions régionales dans le domaine des ressources humaines selon leur champ de compétences.

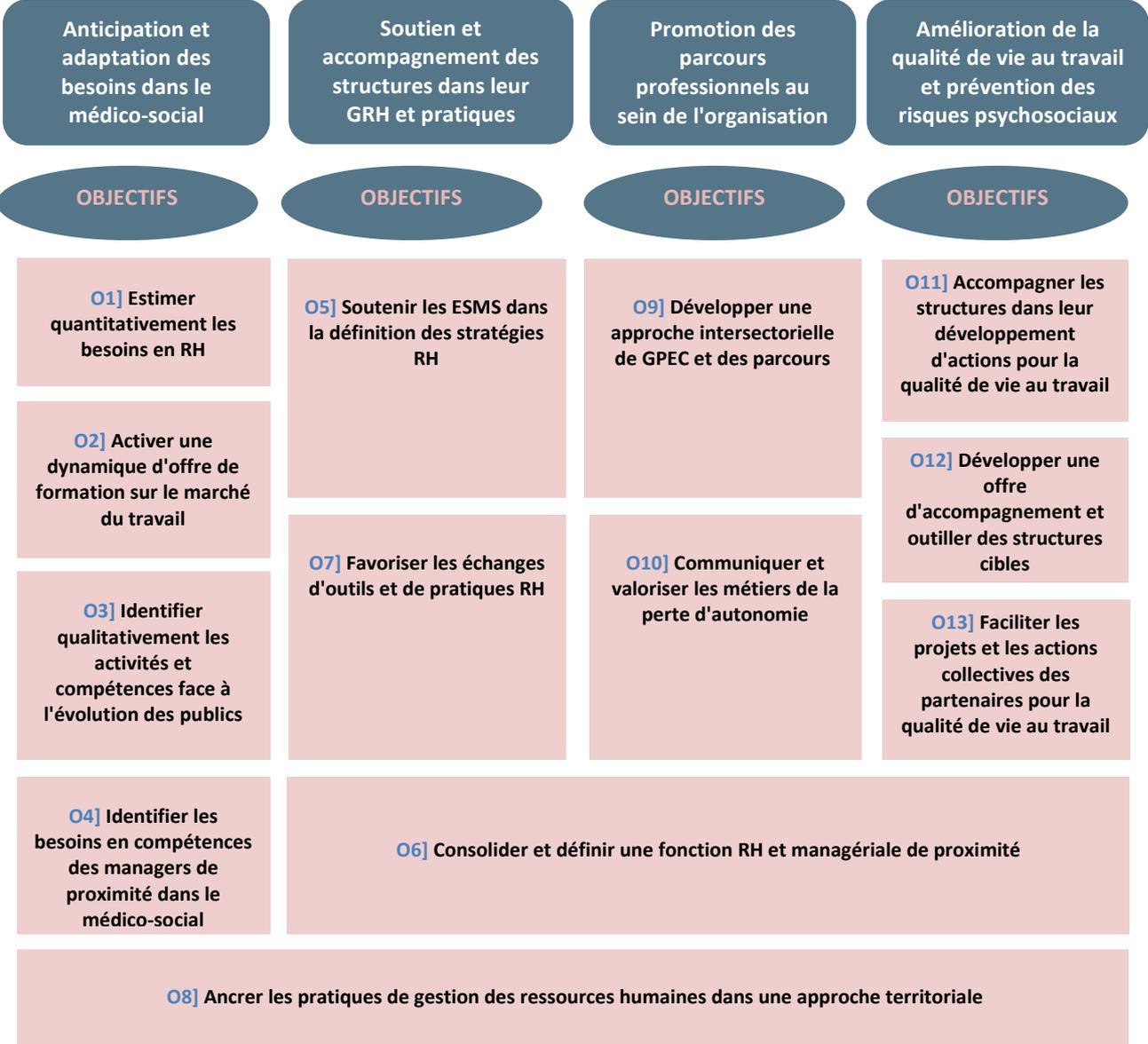
Quatre orientations stratégiques sont retenues :

- Anticipation et adaptation des besoins dans le médico-social
- Soutien et accompagnement des ESMS dans leur gestion des ressources humaines et pratiques managériales
- Promotion des parcours professionnels et professionnalisation
- Amélioration de la qualité de vie au travail

■ **Synthèse du plan d'actions**

Développement de l'attractivité du secteur médico-social

4 axes stratégiques



■ Plan d'actions

Stratégie	Objectifs	Actions	Ressources / Moyens (ou comment opérationnaliser)	Résultats attendus / Livrables ¹ et indicateurs
<p>Anticipation et adaptation des besoins en ressources humaines dans le médico-social</p> <p><i>(Projet Régional de santé - déclinaison des politiques de santé et médico-sociales)</i></p>	<p>O1] Estimer quantitativement les besoins en ressources humaines en effectifs 1 - 2</p> <p>O2] Activer une dynamique de formation et d'offre sur le marché du travail 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7</p>	<p>1 Projet régional interdépartemental de l'accompagnement de l'autonomie (PRIAC 2012-2017, actualisé)</p> <p>2 Estimation des besoins prospectifs (<i>démarche intersectorielle, médicalisation, départs à la retraite médico-sociale et sanitaire</i>)</p> <p>3 Communication et échange sur les besoins avec les partenaires : Organismes collecteurs agréés (OPCA), Conseil Régional Rhône-Alpes, la Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS), Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), instituts et organismes de formation, acteurs de l'emploi</p> <p>4 Contribution de l'ARS aux travaux du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) sur les métiers de la perte d'autonomie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Outils et enquêtes statistiques • Travaux du Conseil Régional Rhône-Alpes (CRRRA) et de la Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) • Observatoire national des professionnels de santé (ONDPS) <ul style="list-style-type: none"> • Réunion et/ou entretien d'information selon les partenaires • Participation des partenaires et des acteurs de terrain pour les projets d'estimation et actions de communication <ul style="list-style-type: none"> • Travaux sur les métiers de la perte d'autonomie piloté par le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) • Articulation et consolidation des besoins sanitaires et médico-sociaux 	<p>1 PRIAC RH actualisé 2015</p> <p>2 Organisation d'une journée "Temps Fort" régional sur les RH regroupant tous les acteurs</p> <p>3 Production régionale partenariale d'une étude sur les besoins en compétences et en métiers pour le secteur de la perte d'autonomie</p>

¹ Certains livrables répondent à plusieurs objectifs
Agence régionale de santé Rhône-Alpes

Stratégie	Objectifs	Actions	Ressources / Moyens (ou comment opérationnaliser)	Résultats attendus / Livrables ¹ et indicateurs
	<p>O2] Activer une dynamique de formation et d'offre sur le marché du travail 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7</p>	<p>5 Promotion de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et qualification des faisant fonction</p> <p>6 Facilitation des démarches pour l'emploi dans les ESMS et contribution de l'ARS aux projets de développement et/ou redéploiements de l'offre de formation sur les territoires</p> <p>7 Soutien au pilotage du plan de formation dans le cadre de l'élaboration du plan d'actions régional autisme Rhône-Alpes (2014-2017)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien financier : Crédits non reconductibles (CNR) sur les territoires prioritaires • Participation de l'ARS au déploiement de projets collectifs partenariaux sur le territoire notamment pour l'accompagnement des parcours de VAE • Partenariat avec l'Association Rhône-Alpes pour la VAE du Travail Social et de la Santé (AVAE'TSS) la DRJSCS, la DIRECCTE et le CRRA <ul style="list-style-type: none"> • Convention tripartite (CTP), Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM), Evaluation interne externe : définition d'orientations spécifiques pour la GPEC • Partenariat avec les acteurs de l'emploi et les unités territoriales de la DIRECCTE • Articulation avec les actions régionales (fiches enjeux schémas formations sanitaires et sociales) • Appui sur l'ONDPS <ul style="list-style-type: none"> • Les recommandations de bonnes pratiques ANESM et HAS • Les orientations du plan d'actions régional autisme Rhône-Alpes (2014-2017) 	<p>4 Inscription des orientations "ressources humaines dans le rapport d'orientation budgétaire (VAE et formation)</p> <p>5 Projet collectif pour l'accompagnement de 100 VAE sur les départements de l'ARC Alpin : co-financement ARS, DIRECCTE, DRJSCS et CRRA</p> <p>6 Intégration des modules RH de la CTP, du CPOM, de l'évaluation interne et externe</p> <p>7 Rédaction et déploiement du volet formation dans le plan autisme et production d'un plan pluriannuel (avec le Centre ressources autisme)</p>

Stratégie	Objectifs	Actions	Ressources / Moyens (ou comment opérationnaliser)	Résultats attendus / Livrables ¹ et indicateurs
	<p>03] Identifier les besoins qualitativement au regard de l'évolution des publics accueillis 8 - 9</p> <p>04] Identifier les besoins en compétences des managers de proximité dans le médico-social 8 - 9</p>	<p>8 Adaptation des besoins en compétences à l'évolution de l'activité et outillage des ESMS pour leur plan de formation (Elaboration de référentiels)</p> <p>9 Identification des compétences transversales intersectorielles et proposer un groupe de travail sur les fonctions managériales, de l'encadrement de proximité et de GRH</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cahier des charges : "adapter les compétences dans le secteur des personnes handicapées et âgées." • Appui sur le groupe d'experts : Pôle Rhône-Alpes de l'orientation(PRAO), UNIFAF (OPCA), ARS) • Alimentation de travaux sur les référentiels de formation définis au niveau national • Comité régional piloté par la DIRECCTE déclinaison de l'accord-cadre d'engagement de développement de l'emploi et des compétences pour l'autonomie (2014-2016)(EDEC National) 	<p>8 Référentiel activités et compétences en gérontologie niveau V (publié en décembre 2013)</p> <p>9 Référentiels : pour l'accompagnement des personnes atteintes de handicaps lourds et de troubles psychiatriques</p> <p>10 Référentiel de compétences pour l'exercice de l'encadrant de proximité dans le médico-social</p>
<p>Soutien et accompagnement des ESMS dans leur GRH et pratiques managériales</p>	<p>05] Soutenir les ESMS dans l'élaboration la définition de stratégies ressources humaines 10 - 11 - 12</p>	<p>10 Diffusion du rapport d'étude: "Pour une attractivité des emplois de l'accompagnement de la perte d'autonomie" pour l'information et la mobilisation des acteurs</p> <p>11 Mise à disposition d'outils, création d'espace d'échange et d'informations (temps fort)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Outillage des ESMS : recensement, essaiage, facilitation des échanges, création d'espaces de rencontre (appui sur les outils existants et les acteurs ressources) • Cartographie des outils GRH réalisée par la Maison de l'emploi et de la formation de Lyon • Appui auprès de tous les OPCA ainsi que l'Association nationale pour la formation du personnel hospitalier (ANFH) et le Centre national de fonction publique territoriale (CNFPT) • Partenariat avec les fédérations 	<p>2 Organisation d'une journée "Temps Fort" régional sur les regroupant tous les acteurs</p>

Stratégie	Objectifs	Actions	Ressources / Moyens (ou comment opérationnaliser)	Résultats attendus / Livrables ¹ et indicateurs
	<p>06] Consolider la fonction RH et manager de proximité 13 - 14</p> <p>08] Ancrer les pratiques GRH des structures dans un bassin de vie, une filière gérontologique, un territoire 14</p> <p><i>afin d'identifier les ressources spécialisées et institutionnelles pour</i> <i>-favoriser la mise en réseau des ESMS</i> <i>acteurs et prévenir l'isolement</i> <i>-promouvoir les parcours et les mobilités professionnelles</i></p>	<p>12 Elaboration d'un socle commun dans la CTP, les CPOM l'évaluation interne et externe pour la performance des GRH</p> <p>13 Mise en réseau d'infirmiers coordonnateurs et encadrants de proximité</p> <p>14 Mise en œuvre d'actions, de recherches-actions, d'accompagnement collectives pour l'amélioration des GRH et des pratiques managériales sur un territoire : sélection de structures cibles selon des critères prédéfinis (<i>taux absentéisme, isolement, taille...</i>)</p>	<p>d'employeurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convention tripartite (CTP) / Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens, Evaluation interne externe : définition des critères qualité en GRH spécifiques : pratiques managériales et développement des compétences pour l'exercice de la fonction • Appui auprès des encadrants de proximité exerçant au sein des structures • Appui sur la démarche d'élaboration du référentiel et les instituts de formation • Projet "Club RH" Maison de l'emploi de Voiron • Appui sur les travaux réalisés sur les pratiques de gestion des ressources humaines au sein des ESMS : projet parcours professionnels et coopérations • Recensement des outils RH auprès des organismes et institutions expertes • Appui sur le dispositif SECURISERA piloté par la Maison de l'Emploi (Lyon) • Appui sur les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et compétences collective menées en Rhône-Alpes (DIRECCTE, UNIFAF) • Plateforme sur les mobilités (Isère) • Outils réalisés par 11 établissements hospitaliers 	<p>6 Intégration des modules RH de la CTP, du CPOM, de l'évaluation interne et externe</p> <p>10 Référentiel de compétences pour l'exercice de l'encadrant de proximité dans le MS</p> <p>11 Retour expérience groupe GRH du projet parcours professionnel et coopérations</p>

Stratégie	Objectifs	Actions	Ressources / Moyens (ou comment opérationnaliser)	Résultats attendus / Livrables ¹ et indicateurs
	<p>07] Favoriser les échanges des dispositifs et pratiques RH existants, favoriser l'accès aux outils 13 - 14 - 15</p>	<p>15 Essaimage de retours d'expérience réalisés notamment dans le cadre des filières gérontologiques et des initiatives de gestion prévisionnelle territoriale des emplois et compétences</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participation des fédérations à la rédaction d'un cahier des charges • Recensement des expérimentations réussies • Valorisation du dispositif parcours intersectoriel de la filière gérontologique Rhône Centre • Tous acteurs : Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire (CRESS), Pôle Emploi, la Maison de l'Emploi, Missions locales ...ARAVIS acteurs de terrain.... 	<p>12 Construction de 3 démarches de soutien sur les RH sur 3 territoires identifiés</p> <p>13 Mise à disposition d'outils et d'expériences: diffusion des retours d'expériences (boîte à outils sur le site ARS)</p>
<p>Promotion des parcours professionnels au sein de l'organisation et sur un territoire</p>	<p>09] Promouvoir une démarche intersectorielle de GPEC et l'élaboration de plans de formation partagés sur un territoire 16 - 17</p> <p>08] Ancrer les pratiques de GPEC, recrutement/mobilité des ESMS dans une logique de parcours professionnels et à l'échelle du territoire 16 - 17</p>	<p>16 Elaboration d'outils pour les ESMS et les acteurs de formation afin de faciliter la démarche de plan de formation et de GPEC</p> <p>17 Participation à la mise en réseau des acteurs de la formation, de l'emploi et des ESMS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Méthode ADAC© simplifiée (référentiels) • Convention tripartite (CTP), Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens, Evaluation interne externe, définition des critères qualité en GRH spécifiques : évaluer et adapter la formation • Appui : acteurs de l'emploi, de la formation, expérimentation UNIFAF et outils existants • Valorisation du dispositif parcours intersectoriel de la filière gérontologique Rhône Centre 	<p>14 Guide et outils pour l'élaboration d'un plan de formation</p> <p>6 Intégration des modules RH de la CTP, du CPOM, de l'évaluation interne et externe</p>

Stratégie	Objectifs	Actions	Ressources / Moyens (ou comment opérationnaliser)	Résultats attendus / Livrables ¹ et indicateurs
	<p>O10] Communiquer et valoriser les métiers de la perte d'autonomie 18 - 19</p> <p>O6] Consolider une fonction d'encadrement de proximité 9 - 11 - 13 - 18</p>	<p>18 Promotion des contrats professionnels et des stages et du tutorat au sein des ESMS en partenariat avec les fédérations</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Articulation avec les actions réalisées dans le champ des formations sanitaires et sociales, CRRA, DRJSCS • Partenariat avec DRJSCS et la DIRECCTE : emploi d'avenir et contrats de génération • Appui et collaboration avec les acteurs de la formation • Valoriser le tutorat et la qualité des stages (DIRECCTE- DRJSCS) 	<p>15 Plan de communication auprès des organismes de formation</p> <p>10 Référentiel de compétences pour l'exercice de l'encadrant de proximité dans le MS</p>
<p>Amélioration de la qualité de vie au travail et prévention des risques psychosociaux</p>	<p>O8] Ancrer la question de la qualité de vie au travail dans une approche territoriale 19</p> <p>O11] Accompagner les structures dans le développement d'actions pour la qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux 19</p> <p>O12] Développer une offre d'accompagnement des structures cibles et les outiller 19 - 20</p>	<p>19 Faciliter le déploiement de projets partenariaux autour de la qualité de vie au travail sur un territoire</p> <p>20 Elaboration d'un outil de gestion des ressources humaines (<i>gestion du temps de travail, de l'activité, et suivi du turnover, de l'absentéisme, des accidents de travail...</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Construction d'un partenariat avec l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail de Rhône-Alpes (ARAVIS), la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), la DIRECCTE et les conseils généraux • Cluster piloté par la Haute autorité de santé (HAS) • Convention tripartite (CTP), Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens, Evaluation interne externe, définition des critères qualité en GRH spécifiques : axe qualité de vie au travail • Généralisation du tableau de bord ANAP • Outils statistiques • Participation des dirigeants • DIRECCTE / EDEC National : "Accord-cadre d'engagement de développement de l'emploi et des compétences pour l'autonomie (2014-2016)" 	<p>16 Facilitation du déploiement d'une démarche pilotée par l'HAS de type "TEMPO" d'ARAVIS sur les filières</p> <p>6 Intégration des modules RH de la CTP, du CPOM, de l'évaluation interne et externe</p> <p>2 Organisation d'une journée "Temps Fort" régional sur les RH regroupant tous les acteurs</p> <p>17 Guide et outils pour l'exploitation des indicateurs du TDB ANAP et suivi des RH</p>

Stratégie	Objectifs	Actions	Ressources / Moyens (ou comment opérationnaliser)	Résultats attendus / Livrables ¹ et indicateurs
	<p>O6] Consolider une fonction d'encadrement de proximité 21</p> <p>O13] Faciliter les projets et les actions collectives des partenaires sur la qualité de vie au travail 22</p>	<p>21 Intégrer la thématique qualité de vie au travail dans le référentiel de compétences pour l'exercice de l'encadrant de proximité dans le MS</p> <p>22 Participation de l'ARS aux travaux dans le cadre du Projet régional de santé au travail 3</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Définition des compétences pour la question de la qualité de vie au travail dans le module de formation de l'encadrement de proximité (dans le référentiel) • Contribution au Projet régional de santé au travail (PRST) élaboré par le DIRECCTE (en cours d'élaboration) 	<p>10</p> <p>Référentiel de compétences pour l'exercice de l'encadrant de proximité dans le MS</p>

■ Calendrier des actions et livrables

Axes stratégiques	Actions	Date / trimestre																	
		4T 2013	1T 2014	2T 2014	3T 2014	4T 2014	1T 2015	2T 2015	3T 2015	4T 2015	1T 2016	2T 2016	3T 2016	4T 2016	1T 2017	2T 2017	3T 2017	4T 2017	
Anticiper et adapter les besoins RH dans le MS	Action 1 : Actualisation PRIAC																		
	Action 2 : Estimation des besoins prospectifs																		
	Action 3 : Communication des besoins aux partenaires																		
	Action 4 : Contribution CPRDFP / CRRA																		
	Action 5 : Promotion de la VAE et qualification																		
	Action 6 : Facilitation coordination/ emploi																		
	Action 7 : Pilotage du plan formation autisme																		
	Action 8 : Adaptation des compétences																		
	Action 9 : Identification des compétences managers																		
Soutien et accompagnement des pratiques de GRH et managériales	Action 10 : Diffusion du rapport sur l'attractivité																		
	Action 11 : Mise à disposition d'outils GRH																		
	Action 12 : Elaboration socle commun CTP/CPOM/Eval																		
	Action 13 : Mise en réseau des encadrants de proximité																		
	Action 14 : Mise en œuvre de recherche-actions																		
	Action 15 : Essaimage d'expérience "filiales gérontologiques"																		
Promotion des parcours professionnels structures/ territoires	Action 16 : Elaboration d'outil pour le plan formation																		
	Action 17 : Mise en réseau acteurs formation, emploi et ESMS																		
	Action 18 : Promotion stages et tutorat																		
Amélioration de la qualité de vie au travail	Action 19 : Déploiement projets sur la qualité de vie au travail																		
	Action 20 : Elaboration outil gestion RH																		
Prévention des risques professionnels	Action 21 : Définition des compétences encadrants (QVT)																		
	Action 22 : Participation aux travaux du PRST 3																		

■ Glossaire

ANAP : Agence nationale d'appui à la performance

ANESM : Agence nationale d'évaluation sociale et médico-sociale

ANFH : Association nationale pour la formation du personnel hospitalier

ARAVIS : Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail de Rhône-Alpes

ARS : Agence régionale de santé

AVAE'TSS : Association Rhône-Alpes pour la VAE du travail social et de la santé

CARSAT : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

CNFPT : Centre nationale de la fonction publique territoriale

CPOM : Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens

CPRDFP : Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles

CRRA : Conseil régional Rhône-Alpes

CRESS : Chambre de l'économie sociale et solidaire

CTP : Convention tripartite

DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

DRJSCS : Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale

ESMS : Etablissements sociaux et médico-sociaux

GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et compétences

GRH : Gestion des ressources humaines

HAS : Haute autorité de santé

ONDPS : Observatoire national de professionnels de santé

OPCA : Organismes collecteurs agréés

PRAO : Pole régional d'orientation

PRIAC : Projet régional interdépartemental de l'accompagnement de l'autonomie

PRST : Projet régional de santé au travail

RH : Ressources humaines

VAE : Validation de l'expérience