

Guide

L'attractivité des métiers



FEHAP

Santé Social - Privé Solidaire



nexem

employeurs, différemment





Les métiers du secteur sanitaire, social et médico-social du social sont porteurs de sens et de valeurs fortes. Ils s'inscrivent dans un secteur dynamique et innovant à même de répondre aux défis liés à l'augmentation constante des besoins de la population. Les entreprises qui composent ce secteur savent intégrer les enjeux liés à l'évolution des besoins des personnes fragiles et appréhender le numérique en l'intégrant dans les pratiques professionnelles et l'accompagnement des personnes les plus fragiles ; les structures adaptent leur organisation afin d'intégrer l'ensemble de ces évolutions.

Pourtant, les associations peinent à recruter et souffrent d'un manque d'attractivité que la crise sanitaire a mis en exergue ; de nombreux établissements et services ont de (très) fortes difficultés de recrutement amenant à leur fermeture.

En effet, 71 % des établissements du secteur rencontrent des difficultés de recrutement. Plus de 65 000 postes demeurent non pourvus au sein de l'ensemble du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif. 150 000 départs à la retraite sont à prévoir d'ici 2025 au sein des 35 000 établissements qui le composent.

Afin d'assurer la continuité et la qualité de l'accompagnement, des mesures en faveur de l'attractivité des

métiers sont indispensables. C'est en ce sens que la FEHAP et Nexem ont annoncé la mise en place d'un plan d'actions en faveur de l'attractivité des métiers du secteur privé non lucratif.

Une première réponse au déficit d'attractivité peut être liée au niveau de rémunération. Ainsi, de nombreuses actions ont été menées auprès des pouvoirs publics (ministères, responsables politiques nationaux et locaux, administrations centrales...) afin que le secteur bénéficie de revalorisations salariales. Si de premières réponses ont été apportées (Ségur, accord « Laforcade »), elles sont pour le moment partielles et insuffisantes car l'ensemble des activités et professionnels du secteur ne sont pas pour le moment concernés par ces revalorisations. La FEHAP et Nexem poursuivent ainsi leur travail auprès des pouvoirs publics et ont participé le 18 février 2022 à la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social.

Si la question de la rémunération est une réponse importante à la problématique de l'attractivité des métiers, elle ne saurait être l'unique élément de réponse. La qualité de vie au travail doit aussi être appréhendée dans sa globalité. C'est pourquoi la FEHAP et Nexem, à travers AXess, ont porté la négociation d'un accord de branche relatif à la qualité de vie au travail. Plusieurs leviers participent de la promotion de la qualité de vie

au travail : santé au travail, formation professionnelle et parcours professionnels, conciliation des temps de vie, égalité entre les femmes et les hommes, etc.

La FEHAP et Nexem engageront ainsi plusieurs actions en faveur de l'attractivité des métiers. Certaines d'entre elles impliquent des temps plus ou moins longs, à l'instar d'actions de sensibilisation aux métiers du secteur. D'autres actions peuvent d'ores et déjà être mises en œuvre à partir des dispositions légales et réglementaires existantes.

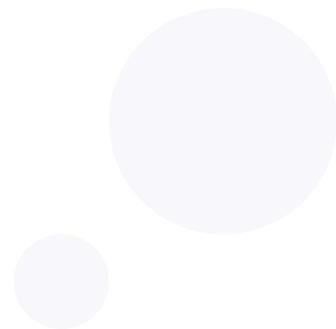
La FEHAP et Nexem vous proposent ainsi des fiches thématiques complètes afin de vous approprier les dispositifs existants en termes de formation professionnelle, d'aide à l'embauche ou de qualité de vie au travail.

L'objectif est ainsi d'appréhender dans un seul document les différents outils qui existent actuellement afin d'apporter une première réponse à la question de l'attractivité des métiers.

Au-delà de ce premier outil, la FEHAP et Nexem travailleront, en lien avec les pouvoirs publics, la question de l'émergence d'un statut de secteurs utiles à la continuité de la Nation afin notamment que les structures et salariés du secteur bénéficient de moyens à même d'assurer leurs missions d'accompagnement des personnes fragiles.

Nous vous en souhaitons une bonne appropriation !

SOMMAIRE



8 Aides salariales

9

1.1.1. Les emplois francs (QPV)

9

1.1 Aide employeur

10

1.1.2. Réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires (réduction Fillon)

11

1.1.3. Contrat d'apprentissage

12

1.1.4. Contrat de professionnalisation

13

1.1.5. Aide à l'embauche des personnes en situation de handicap

13

1.1.6. Embauche jusqu'au 50^e salarié dans les zones de revitalisation rurale (ZRR)

14

1.1.7. Aides à l'embauche dans zones de restructuration de la défense (ZRD)

14

1.1.8. Exonération de charges sociales patronales dans les bassins d'emploi à redynamiser (BER)

15

1.1.9. Aide à l'embauche dans les DOM, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre et Miquelon, dite « exonération LODEOM »

15

1.1.10. Aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans

16

1.1.11. Contrat unique d'insertion ou contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)

17

1.1.13. Programme d'investissement avenir (PIA)

17

1.1.12. Plan d'investissement dans les compétences (PIC)

18

1.2.1. Aide action logement ou accessibilité du logement des professionnels

18

1.2 Aides Salariés

19

1.2.2. Mobili Pass

19

1.2.3. Prime d'activité

20

1.2.4. FNE

21 Formation

22

2.1. Validation des acquis de l'expérience

23

2.2. Cooptation

24

2.3. Apprentissage

26

2.4. Contrat d'engagement jeune

28

2.5. La pro-A

30

2.6. Parcours d'intégration

31

2.7. Stage

33

La certification

35

2.9. Transition collective

37

2.10. La Garantie Jeunes pour les NEET vers le Revenu d'engagement + EAFA

39

2.11. Parcours formation et professionnel

41

2.12. Une période de mise en situation en milieu professionnel

42

2.13. Préparation opérationnelle à l'emploi

44

2.14. Classe dédiée

45

2.15. Action de formation en situation de travail

46

2.16. Contrat de sécurisation professionnel

47

2.17. Campus formation/ CFA d'entreprise

48

2.18. Réseau des organismes de formation de la FEHAP

49

2.19. Compte personnel de formation

50

2.20. Mentorat, Tutorat, Parrainage

51

Emploi

53

3.1. Le recrutement

53

3.1.1. Outils et supports de recrutement

54

3.1.2. Rémunération / avantages sociaux

55

3.1.3. Marque employeur et communication

56

3.2.1. Centre d'Information et d'Orientation (CIO)

56

3.2. Les acteurs de l'emploi

57

3.2.2. Missions locales

58

3.2.3. Le Comité Régionale de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CREFOP)

59

3.2.4. Pôle emploi

60

3.2.5. Entreprises de travail temporaires d'insertion (ETTI)

61

3.2.6. Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

63

3.3. Service civique

65

3.4. Programme 1 jeune, 1 solution

66

3.5. Programme 1 jeune, 1 mentor

67

3.6.1. Temps de travail

67

3.6. La Qualité de vie au travail

69

3.6.2. Prévention des risques

70

3.6.3. Bien-être au travail
et environnement de travail

70

3.6.4. Analyse du turn-over

72

3.7. Outil de pilotage de l'absentéisme

73

3.8. Intégration et fidélisation

75

3.9. Marque employeur et communication

77

3.10. Aires de mobilité et Cartographie des métiers

78

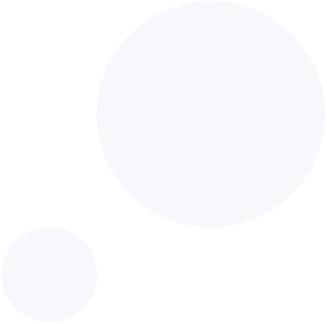
3.11. Responsabilité Sociétale des entreprises (RSE) : Action de mécénat

81

Glossaire

84

Annexes



AIDES SALARIALES

Les entreprises souhaitant recruter du personnel peuvent, sous certaines conditions, bénéficier de mesures temporaires d'allègement de charges. Ce document recense les principales mesures susceptibles de s'appliquer.



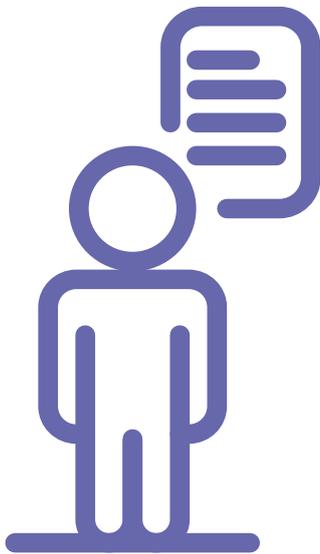
1.



1.1

AIDE EMPLOYEUR

1.1.1. Les emplois francs (QPV)



Conditions

Entreprise embauchant entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 décembre 2021 un demandeur d'emploi ou une personne en CSP ou un jeune suivi par une mission locale non inscrit en tant que demandeur d'emploi, résidant dans un QPV en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois.

Procédure

L'employeur doit remplir et adresser à Pôle emploi un formulaire dans les 3 mois suivant la signature du contrat de travail.

Aide

Le montant de l'aide financière pour le recrutement d'un salarié à temps complet est égal à :

- 5 000 € par an, dans la limite de trois ans, pour un recrutement en CDI
- 2 500 € par an, dans la limite de deux ans, pour un recrutement en CDD d'au moins six mois.

Les entreprises souhaitant recruter du personnel peuvent, sous certaines conditions, bénéficier de dispositifs d'aide à l'embauche

⚠ NB : les associations de notre secteur ne sont pas éligibles à ce dispositif des emplois francs.



1.1.2. Réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires (réduction Fillon)

Procédure

L'employeur mentionne lui-même sur son bordereau récapitulatif des cotisations (BRC) ou sur la DSN :

- Le nombre de salariés concernés,
- Le montant total des réductions appliquées,
- L'identité, le montant de la rémunération mensuelle brute, le nombre d'heures rémunérées, le coefficient et le montant de la réduction pour chaque salarié

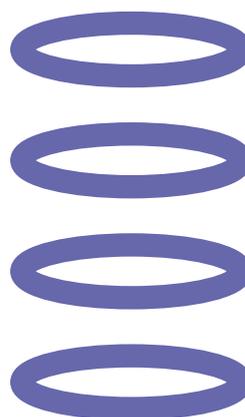
Le contrôle du calcul est effectué à posteriori par les organismes de recouvrement.

Aide

Réduction totale des cotisations patronales de sécurité sociale pour une rémunération égale au SMIC puis réduction dégressive jusqu'à 1,6 SMIC. La réduction est calculée par salarié en appliquant un coefficient sur la rémunération brute annuelle du salarié.

ⓘ **NB** : cette réduction générale des cotisations patronales couvre les cotisations patronales suivantes : les cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité-décès, vieillesse), la cotisation d'allocations familiales, la contribution au FNAL, la contribution de solidarité pour l'autonomie, d'une partie de la cotisation d'accident du travail / maladie professionnelle (AT / MP), les cotisations patronales du régime unifié de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO et les cotisations patronales d'assurance chômage.

Pour plus de précisions, nous vous invitons à vous référer au bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) pour plus de précisions sur les modalités de calcul et d'application de cette réduction générale des cotisations patronales.



1.1.3. Contrat d'apprentissage



Conditions

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDL) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pour une durée de 6 mois à 3 ans.

Mise en œuvre

Avoir au moins 16 ans et maximum 29 ans porté jusqu'à 34 ans si l'apprenti veut accéder à un diplôme supérieur à celui déjà obtenu, si le précédent contrat a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté ou pour inaptitude physique et temporaire.

Pas d'âge limite si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, envisage de reprendre ou créer une entreprise, c'est une personne inscrite comme sportif de haut niveau, l'apprenti n'obtient pas le titre professionnel visé.

Procédure

- Dépôt du contrat d'apprentissage auprès de l'opérateur de compétence (OPCO) dans un délai maximum de 5 jours ouvrables à compter du début de l'exécution du contrat.
- Contrôle a posteriori de l'OPCO.

Rémunération : l'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du SMIC en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. Celle-ci peut être majorée si un accord collectif applicable dans l'entreprise fixe une rémunération minimale plus élevée

Aide

L'aide unique à l'apprentissage est réservée aux entreprises de moins de 250 salariés qui recrutent des apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au bac. Cette aide est de 4 125 € maximum pour la 1^{re} année d'exécution du contrat, 2 000 € maximum pour la 2^e année d'exécution du contrat et de 1 200 € maximum pour la 3^e année d'exécution du contrat.

À titre exceptionnel, dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », le gouvernement met en place une aide exceptionnelle au recrutement des apprentis, pour tous les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2022, jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises quelles que soit leur effectif. Cette aide s'élève à 5.000 € pour un apprenti de moins de 18 ans, et à 8.000 € pour un apprenti de 18 ans et plus, le décret précise que ce deuxième montant de 8.000 € s'applique à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint ses 18 ans.

La part de rémunération au-delà de 79 % du SMIC est soumise à cotisations salariales. Les salaires des apprentis restent exonérés de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC, et tous sont exonérés de CSG et de CRDS.

Enfin, l'employeur bénéficie également d'une aide pour l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage versée à l'entreprise par l'OPCO de 230 € par mois sur 12 mois maximum ; ainsi que du financement de la formation de tuteur sur les fonds Alternance de l'OPCO à hauteur de 40 heures x 15 € (soit 600 €).

1.1.4. Contrat de professionnalisation

Pour aller plus loin

Proposer une harmonisation des différentes aides existantes afin d'éviter une concurrence entre les contrats en alternance ;

Prévoir une incitation fiscale pour les structures exonérées de la taxe d'apprentissage qui embauchent des alternants voire les pérennisent sur un contrat « classique » (CDD de x mois / CDI).

Conditions

Concerne toutes les entreprises, à l'exclusion des particuliers, de l'État, des établissements publics administratifs et des collectivités locales.

- Contrat à durée indéterminée (CDI) avec une action de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois

Ou

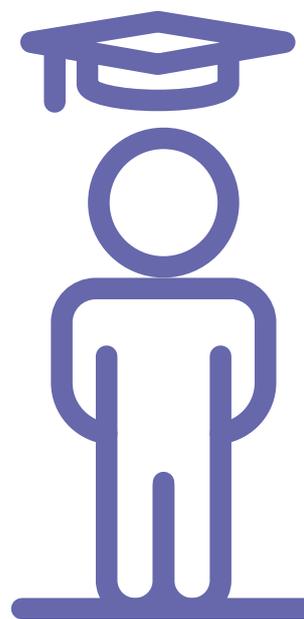
- Contrat à durée déterminée (CDD) correspondant à la période d'action de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois minimum.

! *NB : la durée du CDD peut toutefois être allongée jusqu'à 36 mois pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans sorti du système scolaire sans qualification ; jeunes âgés de 16 à 25 ans pour compléter la formation initiale et inscrit depuis plus d'un an à Pôle emploi ; bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ; personnes sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI). Sa durée peut également être allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres salariés ou lorsque la qualification visée l'exige. Les bénéficiaires et la nature des qualifications sont obligatoirement définis par accords collectifs.*

Procédure

- L'employeur doit adresser le contrat de professionnalisation dans les 5 jours de sa conclusion à l'organisme paritaire agréé.
- Il doit signer le cas échéant une convention avec l'organisme de formation ou l'établissement d'enseignement.
- Le contrat doit être transmis dans le délai d'un mois par l'organisme paritaire agréé à la Direccte.

Aide



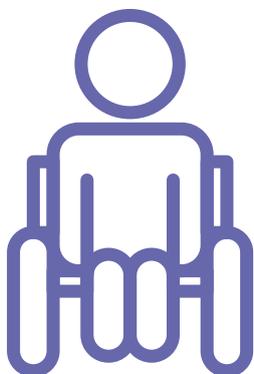
- Exonération de certaines cotisations sociales patronales pour les contrats conclus avec un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus.
- Remboursement des dépenses de formation du tuteur à hauteur de 15 € par heure et dans la limite de 40 heures.
- Aide forfaitaire de 686 euros par accompagnement et par an si embauche par un groupement d'employeurs, dans certains cas.
- Aide forfaitaire de Pôle emploi de 2 000 euros maximum par contrat conclu avec un demandeur d'emploi de 26 ans et plus.
- Absence de prise en compte de ces salariés dans l'effectif de l'entreprise pendant une durée variant selon la nature du contrat.

Un décret du 31 mars 2021 prévoit que l'aide à la conclusion d'un contrat de professionnalisation avec une personne de moins de 30 ans qui prépare un diplôme ou une qualification professionnelle de niveau 5 à 7 est prolongée jusqu'au 31 décembre 2021.

! *NB : le plan de réduction des tensions de recrutement annoncé par le gouvernement*

1.1.5.

Aide à l'embauche des personnes en situation de handicap



Conditions

Conclure un contrat à durée indéterminée (CDI) ou contrat à durée déterminée (CDD) de 12 mois minimum.

Durée minimale hebdomadaire de travail : 16 heures.

Procédure

S'adresser à la délégation régionale de l'Agefiph ou alors à l'OETH qui a une convention avec la Fehap, Nexem et la CRF.

Aide

L'aide est attribuée en fonction des besoins de l'entreprise ou de la personne en situation de handicap.

Pour l'entreprise : aide à l'insertion professionnelle (AIP) de 2 000 euros pour un contrat de travail à temps plein et de

1 000 euros pour un temps partiel. Cette aide peut être prescrite pour l'embauche en contrat à durée indéterminée, ou en contrat à durée déterminée égale ou supérieure à 12 mois, d'une personne handicapée qui remplit certaines conditions.

Pour le salarié : Epape (Enveloppe ponctuelle d'aide personnalisée à l'emploi) de 400 euros, renouvelable par période de 12 mois.

ⓘ **NB** : le HDS Prévoyance de la CCN 66 prévoit une aide forfaitaire au salarié en situation de handicap pour faire face aux frais afférents. Par ailleurs ce HDS intervient aussi sur d'autres situations de fragilité notamment les salariés en ALD et les salariés en situation d'aidant.

1.1.6.

Embauche jusqu'au 50^e salarié dans les zones de revitalisation rurale (ZRR)

Conditions

Conclusion d'un :

- Contrat à durée indéterminée
- Contrat à durée déterminée de 12 mois au moins (conclu pour accroissement temporaire d'activité)

Procédure

Déclaration impérative auprès de la Dreet (anciennement Direccte) dans les 30 jours de l'embauche.

Aide

Exonération de cotisations :

- Totale pour une rémunération inférieure ou égale à 1,5 SMIC,
- Dégressive entre 1,5 SMIC et 2,4 SMIC,
- Nulle pour une rémunération égale ou supérieure à 2,4 SMIC.

L'exonération s'applique pendant 12 mois. Elle porte sur la part patronale des assurances sociales, vieillesse et des allocations familiales.

1.1.7.

Aides à l'embauche dans zones de restructuration de la défense (ZRD)



Conditions

L'exonération est réservée aux entreprises nouvelles ou existantes qui créent des activités nouvelles dans les ZRD. La nature de l'activité peut être industrielle, artisanale, commerciale, ou libérale dans certains cas. Sont exclues les entreprises de crédit-bail mobilier et de location d'immeubles à usage d'habitation. L'établissement doit justifier d'une réelle activité économique dans la zone.

Procédure

Déclaration à adresser à l'Urssaf et à la Dreet (anciennement Direccte).

Aide

L'exonération a une durée de 5 ans à compter de l'implantation ou de la création de la nouvelle activité. L'exonération porte sur les cotisations patronales suivantes : assurances sociales (maladie-maternité, invalidité-décès et vieillesse de base) et allocations familiales.

L'exonération est :

- Totale sur la fraction de rémunération inférieure à 1,4 SMIC,
- Dégressive sur la fraction comprise entre 1,4 et 2,4 SMIC,
- Nulle pour la fraction de rémunération supérieure à 2,4 SMIC...

1.1.8.

Exonération de charges sociales patronales dans les bassins d'emploi à redynamiser (BER)

a. Conditions

Entreprises exerçant une activité industrielle, artisanale, commerciale ou non commerciale qui implantent ou étendent un établissement dans un bassin d'emploi à redynamiser avant le 31 décembre 2020. Les zones concernées sont le bassin de la vallée de la Meuse (région champagne Ardennes) et le bassin de Lavelanet (région Midi-Pyrénées). L'employeur doit être à jour de ses obligations à l'égard de l'Urssaf.

Cette exonération BER concerne les cotisations patronales d'assurance sociales (maladie, maternité, invalidité et décès), d'assurance vieillesse, d'allocations fami-

liales, de FNAL et de versement mobilité (ex-versement transport).

b. Procédure

Déclaration à adresser à l'Urssaf et à la Dreet (anciennement Direccte).

c. Aide

Exonération pendant 5 ans de charges patronales (assurances sociales, allocations familiales, versement de transport et de Fnal). Cette exonération s'applique dans la limite d'un plafond égal au produit du nombre d'heures rémunérées par 1,4 SMIC.

Pour en savoir plus : Bulletin officiel de la sécurité sociale



1.1.9.

Aide à l'embauche dans les DOM, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre et Miquelon, dite « exonération LODEOM »

a. Procédure

Déclaration auprès de l'Urssaf au plus tard lors de la première échéance sociale.

b. Aide

Exonération de charges sociales patronales (sauf accidents du travail et maladies professionnelles) dans la limite de plafonds différents selon les effectifs de l'entreprise et la nature de l'activité exercée.

Pour en savoir plus :

Bulletin officiel de la sécurité sociale

1.1.10.

Aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans

a. Conditions

Dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19, le Gouvernement a mis en œuvre un plan d'aide en faveur des jeunes, le plan #1jeune1solution, avec notamment une aide à l'embauche de 4 000 euros.

b. Procédure

Ce plan est applicable à compter du 1er août et jusqu'au 31 janvier 2021 et concerne les jeunes de 16 à 25 ans.

L'aide concerne toutes les entreprises et les associations, sans limite de taille.

Les conditions requises pour pouvoir en bénéficier sont les suivantes :

- Embaucher entre le 1 août 2020 et le 31 janvier 2021 un jeune de moins de 26 ans.
- Embaucher cette personne en CDI, en CDI intérimaire ou en CDD pour une période d'au moins 3 mois.
- Verser une rémunération inférieure ou

égale à deux fois le montant du SMIC.

- Ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste concerné depuis le 1 janvier 2020.

Un décret du 31 mars 2021 prévoit la prorogation de l'aide pour les contrats conclus entre le 1er avril 2021 et le 31 mai 2021 sous réserve que la rémunération du jeune, n'excède pas 1,6 SMIC (contre 2 SMIC pour les contrats conclus jusqu'au 31 mars). L'employeur a jusqu'au 24 septembre 2021 pour demander l'aide.

c. Aide

L'entreprise qui répond aux conditions peut bénéficier d'une aide de 4 000 euros sur un an pour un salarié à temps plein. Ce montant est proratisé en fonction du temps de travail et de la durée du contrat de travail. Par ailleurs, le plan prévoit également que 1 000 jeunes seront recrutés dans des TPE et PME sur des métiers centrés sur la transformation écologique des

modèles économiques et vers la transmission des savoirs du numérique avec le versement d'une prime supplémentaire de 4 000 € à l'entreprise qui accueille un jeune en Volontariat Territorial en Entreprise (VTE) « vert ». Les demandes d'aide doivent être adressées à l'Agence de services et de paiement (ASP) via une plateforme de téléservice qui sera ouverte à compter du 1er octobre 2020.

L'employeur devra fournir les éléments suivants :

- La copie du contrat de travail,
- La copie de la pièce d'identité de son représentant,
- La copie de la pièce d'identité du jeune.

L'employeur dispose d'un délai de 4 mois à compter de l'embauche du salarié pour faire sa demande.

1.1.11. Contrat unique d'insertion ou contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)

Le contrat unique d'insertion (CUI) associe formation et / ou accompagnement professionnel pour son bénéficiaire et aide financière pour l'employeur. Il vise à faciliter l'embauche des personnes ayant des difficultés à trouver un emploi.

L'employeur bénéficie non seulement de la réduction générale des cotisations patronales mais aussi d'une exonération de la taxe sur les salaires et de participation à l'effort de construction. En revanche, la contribution à la formation professionnelle reste due.

a. Conditions

Toute personne sans emploi rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. Réservee aux employeurs du secteur non marchand saufs ceux ayant licencié pour motif économique dans les six mois précédant l'embauche ou n'étant pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales. La personne souhaitant obtenir un CUI doit être en lien avec un professionnel assurant un suivi personnalisé de son insertion professionnelle.

L'aide peut être mobilisée différemment selon les régions car les conditions sont fixées par arrêté du préfet de région et apprécié par les services publics notam-

ment pôle emploi.

La durée hebdomadaire du travail du titulaire d'un CUI-CAE ne peut être inférieure à 20 heures sauf exception, elle peut varier pendant la durée du contrat sans jamais être supérieure à la durée légale hebdomadaire.

b. Procédure

C'est le professionnel assurant le suivi personnalisé de la personne qui détermine si cette dernière est éligible ou non. Lorsque la personne est éligible sa candidature sera présentée à des employeurs proposant un travail en rapport avec son profil.

Dans le cas de l'employeur, c'est l'entreprise qui prend contact avec le prescripteur compétent : l'État pour recevoir des candidatures.

Une fois la candidature retenue, l'employeur remplit une demande d'aide et la transmet au prescripteur. Si le prescripteur accepte la demande d'aide (signature), l'employeur et le salarié peuvent signer le contrat de travail. La décision d'attribution de l'aide est ensuite transmise par l'autorité signataire à l'agence de Service et de Paiement (ASP) ou via le



portail SYLAé (téléservice de l'état pour la gestion des aides publics)

Le salarié embauché perçoit un salaire au moins égal au SMIC horaire sauf si conventions ou classe plus favorable.

Le salarié embauché dans le cadre de ce dispositif doit bénéficier d'au moins une action d'accompagnement et d'une action de formation.

1 mois avant la fin du contrat, l'employeur doit établir une attestation d'expérience professionnelle et la remettre au salarié.

Le contrat peut être rompu avant son terme seulement à l'initiative du salarié si et seulement si la rupture a pour objet une embauche de plus de 6 mois ou pour suivre une formation qualifiante.

Pour aller plus loin : À noter que le traitement d'un point supplémentaire sur les parcours emplois compétences (PEC) se-

rait vivement recommandé, les associations ayant souvent recours à ce dispositif qui ouvre droit aux mêmes exonérations de cotisations patronales que les CAE. Pour plus de précisions sur les PEC, il est possible de consulter le site internet du ministère du Travail.

c. Aide

Ce dispositif ouvre droit à une aide de l'état et à une exonération de cotisation patronales. L'aide mensuelle est fixée au niveau régional par des arrêtés et s'applique dans la limite de 95% du taux horaire brut du SMIC. De plus elle est modulable en fonction de la situation du bénéficiaire et des spécificités du marché de l'emploi. Le conseiller pôle emploi ou la mission locale (si – de 26 ans) est en mesure d'apporter des précisions sur le montant et la durée de l'aide.

1.1.13. Programme d'investissement avenir (PIA)

Pareil que PIC plusieurs grands volets voir comment on peut traiter le sujet efficacement.

Pour plus d'information : site internet du Gouvernement

1.1.12. Plan d'investissement dans les compétences (PIC)

Regroupe de nombreux dispositifs c'est un programme d'état au niveau national (2019-2022) certains sont mis en place (POE, financement de formation autour du numérique, etc.)

Pour plus d'information : site internet du ministère du Travail



1.2

AIDES SALARIÉS

1.2.1.

Aide action logement ou accessibilité du logement des professionnels

Le logement constitue un frein majeur pour accéder à l'emploi sur de nombreux territoires (métropole, péri-urbain, littoral, zone rurale) que ce soit pour les salariés en provenance d'un autre bassin d'emploi, d'une autre région, ou que ce soit pour les saisonniers (restauration, hôtellerie, agriculture...).

Dans ce contexte de tension immobilière, le CESER propose de :

- Développer un parc de logements temporaires accessible aux apprentis et alternants en milieu rural, personnels en CDD ou en période d'essai, en s'appuyant notamment sur les bâtiments libérés par certaines administrations (ancienne gendarmerie, trésorerie...).
- Développer des offres de logement pour les saisonniers sur les zones tendues (notamment littoral), en s'appuyant en particulier sur les structures existantes (agrandissement de campings...) et en favorisant les synergies entre secteurs (hôtellerie / restauration en besoin de logement en période estivale / industrie pouvant avoir des besoins hors période estivale).
- Des cofinancements en lien avec certaines branches ou certains OPCO pour soutenir le logement des travailleurs (exemple : initiative de logement pour les intérimaires via le FASTT).
- Faire connaître la garantie Visale (Visa pour le logement et l'emploi), proposée par Action logement, qui est une caution locative garantissant le paiement du loyer et des charges locatives en cas de défaillance de paiement.

ActionLogement 

1.2.2. Mobili Pass



L'aide mobili-pass pour les collaborateurs en mobilité : pensez-y ! Qui peut en bénéficier ?

Tous les salariés de nationalité française, ou internationaux, sous contrat de travail en France, en situation de mobilité géographique :

- Mutation professionnelle
- Recrutement
- Alternance
- Retour d'expatriation
- Impatriation

Aucun coût pour le salarié, ou pour l'entreprise.

La prestation de recherche de logement en location est entièrement financée par l'aide Mobili-Pass si le salarié y est éligible. Les critères d'éligibilité sont les suivants :

- + de 70 kilomètres : distance entre la résidence de départ, et la résidence d'arrivée du salarié supérieure à 70 km
- Ou + de 1h15 : temps de trans-

port entre l'ancien lieu de résidence et le nouveau lieu de travail supérieur à 1h15

- P.L.I : revenu fiscal de référence de l'année N-1 ou N-2 inférieur aux plafonds de ressources P.L.I
- Tous les 2 ans : ne pas avoir bénéficié de l'aide Mobili-Pass au cours des 2 dernières années
- 6 mois : dossier Mobili-Pass déposé au maximum 6 mois après la date de la mobilité ou du recrutement
- Liste non exhaustive, pouvant évoluer selon la réglementation en cours

Il est possible de vérifier l'éligibilité de son collaborateur en ligne (site mobili pass) ou de s'adresser à certains types d'organismes, qui, si le collaborateur dépend de l'action logement, se chargent de réunir toutes les pièces justificatives afin de constituer le dossier Mobili Pass de votre salarié et de l'accompagner dans la démarche de logement (exemple : [www.executive-relocations.com / mobilipass](http://www.executive-relocations.com/mobilipass)).

1.2.3. Prime d'activité



a. Condition

Exercer une activité professionnelle (salarié ou indépendante) ou bénéficiaires du chômage partiel / technique, avoir plus de 18 ans, habiter en France depuis au moins 5 ans, être citoyen de l'UE.

N'en bénéficient pas les travailleurs détachés, en congé parental, sabbatique, sans solde sauf si perçoivent des revenus d'activité, les étudiants ou apprenti qui perçoivent moins de 974€.

b. Procédure

Faire une déclaration trimestrielle auprès de la CAF. La prime est versée chaque mois.

c. Aide

Dépend des revenus de chaque foyer, un simulateur est disponible sur la.caf.fr.

La prime n'est pas versée si le montant calculé est inférieur à 15€ mensuels.

1.2.4. FNE

a. Objectif

La valorisation le FNE est un dispositif de financement mais c'est aussi un outil pédagogique qui rentre dans le cadre des actions de formations. Le FNE-Formation est un dispositif dédié à la formation des salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée.

b. Mise en œuvre

Les actions de formation (cf. article L. 6313-2) doivent être organisées sous la forme d'un parcours comprenant, outre les séquences de formation, le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation et permettant d'adapter le contenu et les modalités de déroulement de la formation.

Le parcours de formation doit permettre au salarié de développer des compétences et renforcer son employabilité, quel que soit le domaine concerné. Il doit répondre principalement aux objectifs cités aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 6321-1 du code du travail.

Les parcours peuvent prendre différentes formes : parcours reconversion, parcours certifiant, parcours compétences spécifiques contexte Covid-19 et parcours anticipation des mutations.

Idées adhérents

*Utiliser son CPF pour financer son permis de conduire c'est possible !
Informez sur les aides possibles*

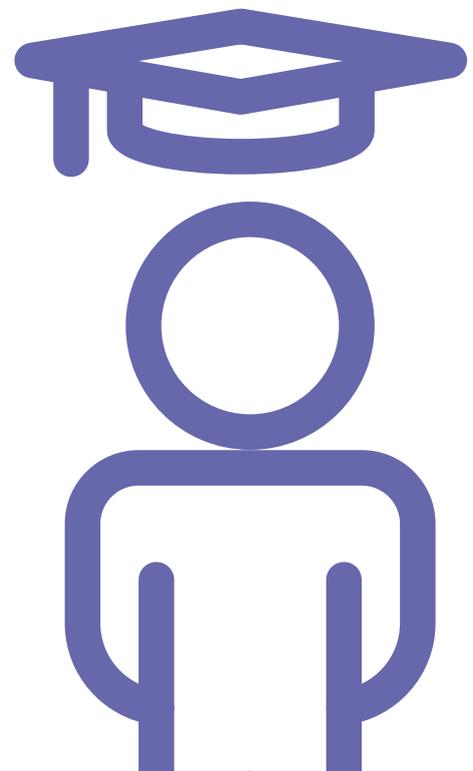
Demander à Action Logement, OPCO Santé (AKTO) de faire des présentations de leurs offres / prestations lors de réunions de service, CSE...Lors de la révision de la Convention Collective, rester dans les prix du marché, revoir le critère 30% de l'ancienneté si non adhérent.

Préciser les autres usages / primes / bonus / Heures sup défiscalisées...

Souligner les avantages de la prévoyance, de la complémentaire santé (participation de l'employeur), de l'action logement, de la participation aux frais de transports...

Préciser les Avantages Comité Social d'Entreprise.

Mise en place de Usages et aides possibles : psychologues, assistante sociale du personnel, aide aux logements avec Action Logement, bailleurs sociaux dans les communes...





FORMATION



2.

2.1

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

(VAE)

a. Objectif

Permettre à un salarié d'obtenir une certification grâce à son expérience.

La VAE concerne toute personne quel que soit son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation. Il devra justifier d'au moins 1 an d'expérience en rapport avec la certification visée.

Cette certification peut prendre différentes formes : un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle et être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles.

b. Mise en œuvre

Le salarié, s'il souhaite en bénéficier, doit transmettre au ministère ou à l'organisme certificateur un dossier décrivant son expérience. Ensuite le dossier et le salarié

passera devant un jury pour prendre la décision de valider totalement, partiellement ou refuser la validation. Le salarié peut solliciter l'aide de son employeur mais n'a aucune obligation de l'informer de la démarche.

L'employeur a la possibilité de mettre en place un projet collectif de VAE : mettre en place une démarche pour plusieurs salariés, en même temps, afin de leur permettre l'obtention d'une certification.

c. Résultat

Ce dispositif favorise le développement personnel et professionnel des salariés. Permet également au salarié de faire reconnaître ses compétences, évoluer professionnellement etc.

Idée adhérent

VAE Aide-soignant ou AES

Pour aller plus loin

- Revoir le dispositif de la VAE pour l'alléger juridiquement et permettre un meilleur soutien aux personnes mettant en œuvre une telle action (type DSB VAE)
- Refondre le financement des jurys de VAE et leur coût de remplacement pour les structures
- Rendre accessible les démarches de VAE pour permettre aux salariés de se saisir de cette modalité
- Accompagner les professionnels dans leur démarche de VAE pour garantir le bon achèvement de ces dernières.

2.2.

COOPTATION



a. Objectif

On peut aussi parler de parrainage ou de recrutement participatif. La cooptation consiste, pour une entreprise, à faire appel au réseau de ses collaborateurs (les coopteurs) pour recruter des candidats. La cooptation est un mode de recrutement consistant à recommander une personne de son réseau pour un poste. Cette méthode représenterait d'ailleurs 37% des recrutements de cadres en France selon l'Apec.

b. Mise en œuvre

Il est nécessaire de définir un programme de cooptation aussi appelé ERP (Employee Referral Program).

Il s'agit de définir les personnes concernées, les postes concernés, les règles de fonctionnement, instaurer un suivi, la mesure du programme, l'accueil, la récompense prévue etc.

c. Résultats

La cooptation permet de faire des économies en temps et coûts, puisqu'elle permet d'obtenir des candidatures qualifiées à moindre coût. Mais elle permet aussi de trouver des collaborateurs proches des valeurs de l'entreprise, puisque recommandés par ses propres membres. Cette méthode de recrutement est à modérer afin que cela ne réduise pas la diversité des profils au sein de l'entreprise et donc de son potentiel de performance.



Idée adhérent

Pratiquer la cooptation (recrutement participatif / parrainage) avec une prime à l'embauche et à la fin de la période d'essai, à défaut une action de reconnaissance du collaborateur ayant initié le recrutement.

Il est possible de désigner au sein de l'association des salariés « Ambassadeurs » dans chacun des métiers qui auraient pour mission de présenter leur métier dans le cadre d'événements liés à l'emploi (forums, portes ouvertes ...).

2.3

APPRENTISSAGE

**a. Objectif**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDL) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pour une durée de 6 mois à 3 ans.

b. Mise en œuvre

Avoir au moins 16 ans et maximum 29 ans porté jusqu'à 34 ans si l'apprenti veut accéder à un diplôme supérieur à celui déjà obtenu, si le précédent contrat ont été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté ou pour inaptitude physique et temporaire.

Pas d'âge limite si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, envisage de reprendre ou créer une entreprise, c'est une personne inscrite comme sportif de haut niveau, l'apprenti n'obtient pas le titre professionnel visé.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6222-13 du Code du travail, lorsqu'un salarié est titulaire d'un CDI, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. La durée de la

suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée. En outre, en application de l'accord sur la formation et le développement des compétences dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif du 9 septembre 2020, le salarié en situation d'apprentissage est maintenu dans tous ses droits et garanties : rémunération en net, protection sociale etc.

Le contrat est formalisé au moyen du formulaire cerfa n°10103 signé par l'employeur et l'apprenti. Une convention entre le centre de formation, l'employeur et l'apprenti doit également être conclue.

L'employeur doit ensuite transmettre le cerfa à l'OPCO. L'OPCO a 20 jours à compter de la date de réception pour statuer sur la prise en charge du contrat.

Le tuteur désigné pour accompagner l'apprenti est soumis à un certain nombre d'obligation. De même le contrat définit la durée du temps de travail et la rémunération de l'apprenti.

L'apprenti sera soumis aux mêmes règles que les salariés présents au sein de l'établissement. Il sera rémunéré en % du SMIC en fonction de son niveau d'étude et âge. Ce % peut être majoré si un accord collectif applicable dans l'entreprise fixe une rémunération minimale plus élevée (Cf convention collective).

Idées adhérents

Création avec un CFA de la CCI d'une école du secrétariat médicale par apprentissage

c. Résultats

Permettre à l'apprenti de devenir employable à la sortie de son diplôme car il aura acquis une expérience professionnelle. Permettre à l'entreprise de former de futurs collaborateurs, de gagner en compétence et de renouveler ses outils / méthodes de travail.

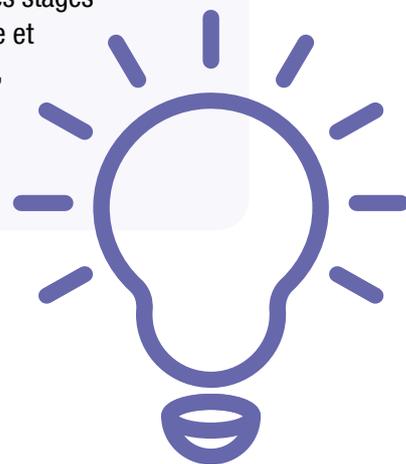
! NB : Nexem a élaboré un guide sur l'apprentissage en partenariat avec l'OPCO : Ce guide permet de se repérer parmi les différentes aides existantes, éclaire les entreprises dans la rédaction du contrat ou de la déclaration sociale nominative et apporte des conseils pour faciliter l'obtention des aides de l'État relatives au recrutement des alternants.

Pour aller plus loin

- Regrouper les annonces de recrutement des alternants du secteur sur une plateforme en ligne (quid de la gestion ? lien avec plateforme SIACI ?)

Pour améliorer ces résultats de manière significative Nexem et FEHAP souhaitent porter les actions suivantes :

- Une modification la loi Avenir professionnel afin d'inclure l'apprentissage dans la définition de la formation continue et non dans le champ de la formation initiale et permettre aux fonds mutualisés de la branche d'atténuer les problématiques de reste à charge.
- La fin des quotas, toujours effectifs, sur les formations sanitaires, qui limitent l'entrée en formation de certains apprentis (exemple des aides-soignantes) mais il s'agit d'une problématique en cours de résolution, au vu du projet d'arrêté afférent
- Des diplômes d'Etat qui ne sont toujours pas ouvert à l'apprentissage (exemple Diplôme d'Etat orthophonistes, d'IADE), limitant là aussi les possibilités de développement de l'apprentissage dans le secteur.
- Des diplômes d'Etat dont le contenu et les rythmes pédagogiques n'ont pas été revisités pour inclure une réelle prise en charge de la voie par l'apprentissage. Donc des apprentis toujours mêlés avec des étudiants en formation initiale.
- Plus généralement, des référentiels de formation inadaptés au format de l'apprentissage, le référentiel d'IDE, en particulier, ne permettant pas à l'apprenti, en situation de salarié d'exécuter les actes correspondant aux métiers pour lequel ils se forment. Une réforme des référentiels est donc nécessaire pour favoriser les stages chez l'employeur, moyennant une ingénierie pédagogique adaptée et la possibilité d'exécuter, sous la tutelle du maître d'apprentissage, pendant la période de travail pour l'employeur et pas seulement la période de stage, les actes du métier auquel l'apprenti se forme.



2.4

CONTRAT D'ENGAGEMENT JEUNE

a. Objectif

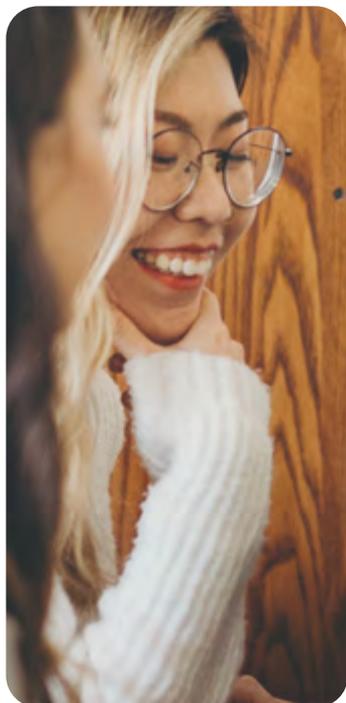
Ce dispositif permet aux jeunes éloignés de l'emploi de bénéficier de 15 à 20 heures d'accompagnement pour se former ou de bénéficier d'une allocation. L'objectif du gouvernement est d'accompagner au moins 400 000 jeunes vers l'emploi en 2022. En effet, les jeunes ont été fortement impactés par la crise sanitaire, aujourd'hui 1 million de jeunes sont sans emploi ni formation, ni en cours d'étude.

b. Mise en œuvre

Le projet a été présenté le 2 novembre 2021. Ce contrat concerne les jeunes de moins de 26 ans sans formation ni emploi depuis plusieurs mois. Les acteurs seront pôle emploi ou la mission locale.

Le jeune pourra bénéficier de :

- Un programme intensif d'accompagnement de 15 à 20 heures par semaine minimum avec une mise en activité pour une période pouvant aller jusqu'à 12 mois.
- Une allocation pouvant aller jusqu'à 500 euros par mois sous certaines conditions (revenus, assiduité et prise de poste).
- Au cours du parcours d'accompagnement les jeunes se verront proposer plusieurs solutions :
- Des préparations pour entrer en formation (ex. : les prépa apprentissage, les prépa compétences) ;
- Une formation qualifiante ou préqualifiant ;
- Une mission d'utilité sociale (ex. : service civique) ;
- Des mises en situation en emploi (ex. : stages ou immersions en entreprise) ;
- Une alternance (ex. : contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).



Ils bénéficieront également d'un référent qui sera un conseiller de Mission locale ou de Pôle emploi qui restera son référent tout au long de son parcours, y compris quand le jeune suit un programme extérieur à sa Mission Locale ou à Pôle emploi. Ce référent l'accompagnera jusqu'à ce qu'il soit durablement inséré professionnellement.

Finalement une application sera mise à disposition pour faciliter les échanges avec son référent. Cette appli doit permettre au jeune d'être plus autonome, de respecter ses engagements et de faire preuve d'assiduité et de motivation.

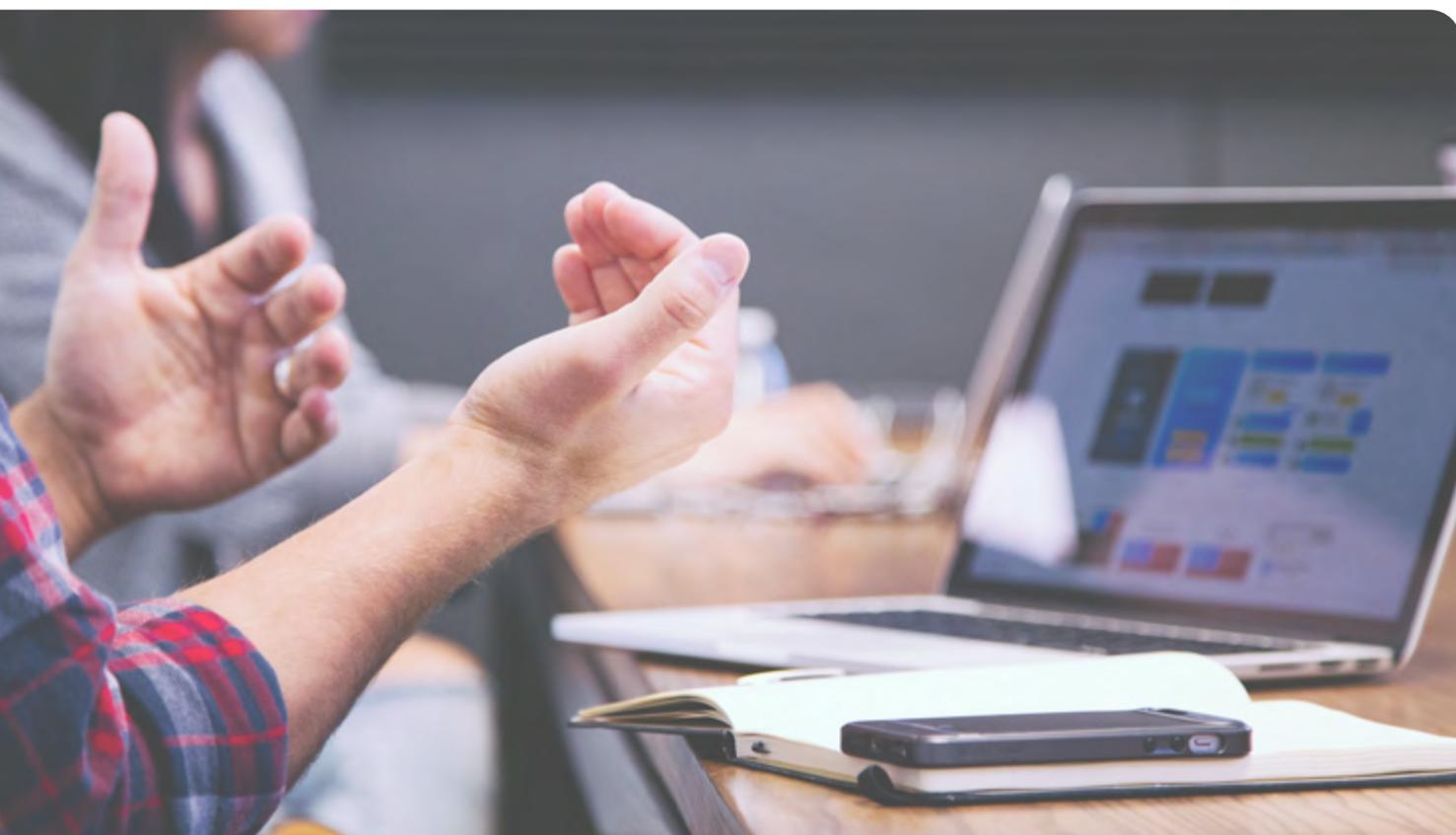
Parmi les fonctionnalités : un accès à un espace personnalisé, un module conversationnel avec son conseiller référent, un agenda partagé, un accès à son contrat d'engagement et son suivi d'accompagnement, une estimation du montant de son allocation, un accès facilité à des offres d'alternance, de stage et d'emploi et à un grand nombre d'aides (mobilité, hébergement, mentorat, etc.).

c. Résultat

Le but est de mobiliser les entreprises pour favoriser les découvertes de métiers et les immersions des jeunes.

Idées adhérents

- La région Haut-de-France et l'OPCO EP ont signé une convention en faveur des entreprises de proximité. Cette feuille de route doit permettre de développer l'alternance au sein des entreprises de proximité, mais aussi la formation des salariés et demandeurs d'emploi.
- L'OPCO EP c'est 42 000 entreprises, 134 salariés et 12 000 alternants.



2.5.

LA PRO-A

(Reconversion ou promotion par alternance)



a. Objectif

Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, le dispositif Pro-A permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

L'objectif est de permettre à l'employeur d'anticiper les mutations technologiques et économique mais également permettre l'accès à la qualification des salariés en complément du plan de développement des compétences et du CPF.

b. Mise en œuvre

Ce dispositif s'adresse à :

- Aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- Aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- Aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).
- Aux salariés placés en activité partielle.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Le dispositif repose sur l'alternance et prend 2 formes :

Entre des actions de formation ou des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience délivrés par l'organisme de formation (formation « théorique »)

Et

Des activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie (formation « pratique »).
Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois.

Pour aller plus loin :

Élargir le bénéfice de la ProA aux certifications inscrites au Registre spécifique permettant aux employeurs d'anticiper les mutations technologiques et économique.

Pro A et plan de relance :

Les employeurs de l'OPCO Santé se sont engagés de manière significative dans le dispositif Pro A / plan de relance avec une avance constatée sur les prévisions d'activités d'environ 10%. Ainsi, les objectifs de parcours devraient être atteints voire dépassés.

Nexem et la FEHAP souhaitent donc que le secteur bénéficie de la pérennisation / reconduite des fonds sur les prochaines années et l'élargissement du dispositif à d'autres métiers de notre secteur devrait être posée au regard du besoin important actuel de professionnels et encore plus dans les prochaines années.

Le dispositif de Pro A, porte ses fruits et se trouve pertinent pour résorber les problématiques de recrutement et offrir des parcours professionnels aux salariés du secteur qui, pour certains, connaissent des métiers à forte pénibilité (Rapport EL Khomri). Toutefois, Nexem et la FEHAP souhaitent que le dispositif soit flexibilisé en permettant l'éligibilité des certifications à la pro A au-delà de la limite du grade licence. À cela s'ajoute la nécessaire flexibilisation du processus de modification des listes de certifications professionnelles éligibles. Le processus de négociation d'un avenant à l'accord de branche, d'agrément et d'extension étant trop long.



Les actions de formation ou les actions permettant de valider les acquis de l'expérience doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service formation.

Le salarié devra conclure un contrat de travail ou avenant précisant la durée de l'objet de l'action de formation envisagée est obligatoire, ce dernier sera déposé auprès de l'OPCO.

L'OPCO prendra en charge toute ou une partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transports et d'hébergement (le montant forfaitaire étant fixé au niveau de la branche professionnelle).

Les personnes intégrant ce dispositif obtiendront une certification, la liste de ses formations éligibles à la Pro-A sont définis au sein d'un accord collectif de branche étendu.

c. Résultats

Les salariés peuvent-être formés rapidement à moindre coût.



2.6.

PARCOURS D'INTÉGRATION

a. Objectif

Fidéliser les salariés de l'entreprise en créant un sentiment d'appartenance et de reconnaissance. Elle peut prendre plusieurs formes.

b. Résultat

Favoriser la prise de poste.

Idées adhérent

- Faire venir des intervenants pour témoigner
- Mettre en place des activités / jeux « ice breaker » (brise-glace) ou team-building,
- Présenter les équipes, l'intranet et les outils de l'entreprise
- Choisir un lieu (atypique ou non)
- Véhiculer l'ADN de l'entreprise
- Attribuer un tuteur
- Créer un guide d'intégration « comment réussir une intégration »
- Faire un suivi d'intégration à 1 mois après période sous format d'entretien (trame en support) et fêter la fin de la PE
- Prévoir des immersions dans les services ou sur le terrain
- Prévoir des temps d'échanges réguliers
- Préparer le poste de travail (présentation de l'environnement de travail)
- Créer un blog d'intégration ou des bonnes pratiques ou chacun se présente
- Créer un avatar du nouveau collaborateur
- Organiser une présentation du nouvel agent à la direction (directeur, DRH, DSSI...).
- Prévoir un Accueil personnalisé du nouvel agent dans son service « bienvenue à Lucie » par la future équipe.
- Travailler un document d'accueil préparé par l'équipe pour souhaiter la bienvenue.

Idées adhérent

- Favoriser la cohésion d'équipe et offrir un cadeau de bienvenue (goodies) préparer un kit d'intégration avec l'ensemble du matériel (un bloc notes, un stylo...)
- Prévoir un temps de partage mensuel pour tous les nouveaux embauchés du mois (ex : organisation de cafés, goûters) avec un membre de la direction.
- Faire une visite guidée par un collègue avec présentation des professionnels et lieux utiles (vestiaires, restaurant du personnel, laboratoire, radiologie...).
- Communiquer chaque mois « nous sommes heureux d'accueillir parmi nous ... ».
- Avoir un réel accompagnement en mettant en place un système de parrainage par un professionnel de la même catégorie.
- Formaliser à l'arrivée un parcours de formation d'adaptation à la prise de poste incluant une formation aux outils, à l'intranet.
- Fournir aux nouveaux arrivants un pack d'information : organisation du service (trombinoscope), fiche de poste, protocole de soins spécifiques, badge, téléphone mémos avec les numéros utiles...
- Organiser la rencontre de référents outils, commissions et comités.
- Organiser des cours faits par les praticiens du service sur les pathologies qui y sont accueillies.

2.7. STAGE



a. Objectif

Le but est de faire découvrir le monde du travail, de mettre en pratique vos connaissances et ainsi acquérir une expérience professionnelle. Pensez aussi que dans certaines entreprises, il constitue un moyen de pré-recruter des candidats en les observant à leur futur poste.

Le but d'un stagiaire est d'en apprendre le plus possible auprès de professionnels qui seront justement là pour le guider et si possible lui donner envie d'intégrer l'entreprise à plus long terme.

b. Mise en œuvre

Il existe différents types de stage :

- Stage de 3e : durée 1 semaine non rémunérée
- Stage en milieu professionnel au cours des études supérieures : le stage doit être intégrée à un cursus formation dont le volume pédagogique d'enseignement est de 200 heures minimum par année d'enseignement. Dans ce cas l'employeur doit mentionner l'embauche dans le registre du personnel. Le stage ne peut pas excéder 6 mois. Nombre de stagiaire autorisés : les entreprises de moins de 20 salariés ne peuvent pas accueillir plus de 3 stagiaires au cours de la même période. Les entreprises de 20 salariés et plus : le nombre de stagiaires présents simultanément pendant une semaine ne peut pas dépasser 15% de l'effectif. Chaque tuteur peut suivre au maximum 3 stagiaire au cours de la même période.

Gratification :

- Stage continu : le stagiaire perçoit une gratification dès lors que le stage dure plus de 2 mois consécutif au cours de la même année scolaire, en dessous l'organisme d'accueil n'a aucune obligation de versement de gratification. La gratification doit-être au minimum à hauteur de 15% du plafond de sécurité sociale. Le montant minimum versé pour chaque heure effective est de 3,90€. Le montant peut être plus favorable dans certaines branches professionnelles, les informations sont présentes dans la convention collective (rien n'est prévu dans la convention collective 51, application du légal voir conventionnelle 66 avec NEXEM).
- Stage discontinu : lorsque le stage est discontinu la gratification minimale est versée à partir de la 309e heure de stage.

⚠ **NB : L'employeur doit respecter un délai de carence. C'est une période écoulée entre 2 événements entre 2 stages : 1 / 3 de la durée du stage précédent.**

La gratification est versée à la fin de chaque mois et non pas en fin de stage.

Le stage et les missions doivent être conforme au projet pédagogique de l'établissement d'enseignement.

Aspects réglementaires :**La convention de stage doit fixer :**

- La durée du stage,
- La gratification de stage
- Le contenu des missions.

La convention de stage doit être au préalable validé par le centre de formation du stagiaire, qui s'assure de la cohérence des missions avec le contenu pédagogique de la formation et le niveau de compétences du stagiaire.

Etapas clés :

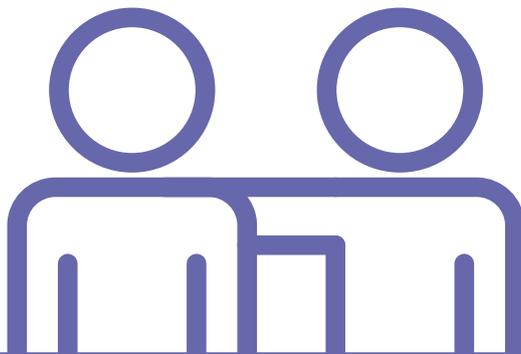
- Recherche du stagiaire : mettre en ligne annonces et sélectionner les candidatures
- Définition du poste et des missions / objectif du stage
- Mise en relation avec école pour formaliser l'engagement (convention de stage)

L'intégration :

- Mettre en place un tuteur et le former pour qu'il accompagne au mieux le stagiaire, lui expliquer les modes de communication privilégiée, le vocabulaire spécifique, le dress-code, la culture d'entreprise etc.
- Prévoir un temps d'acclimatation : d'abord le laisser en observation puis lui laisser progressivement plus d'autonomie sur les missions.
- Faire signer une charte tuteur (guide du tuteur)
- Faire signer une charte stagiaire (guide du stagiaire // règlement intérieur)
- Faire un bilan de stage avec le stagiaire et faire le point sur axe de développement à la fin du stage

c. Résultat

Embaucher le stagiaire pour de futurs stages ou alors pour un CDI, créer un vivier pour le recrutement...

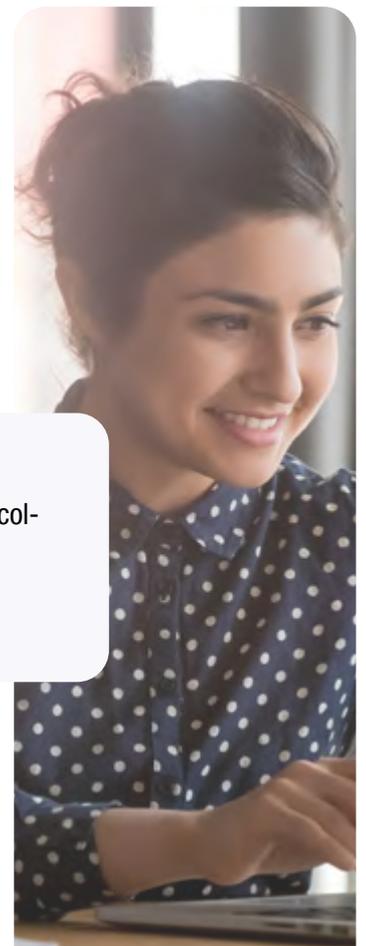
***Idee adhérent***

Mettre en ligne annonce sur jobteaser, le bon coin, facebook, tiktok, youtube)

Impliquer l'ensemble de l'équipe / service, pour prévoir un temps privilégié de présentation et d'échange avec chaque membre de l'équipe

Pour aller plus loin :

- Rendre obligatoire un stage au lycée, type stage de 3e prévu au collège, dans un établissement du secteur ;
- Regrouper les annonces de stage sur une plateforme en ligne commune.



2.8.

LA CERTIFICATION

La certification est une procédure destinée à faire valider par un organisme indépendant.

C'est une assurance écrite (sous la forme d'un certificat) donnée par une tierce partie (appartenant à l'Etat) qui assure qu'un produit, service ou système est conforme à des exigences spécifiques.

Une certification, c'est par exemple un CAP, une licence professionnelle, le CQP garde d'enfants à domicile, CQP assistante médicale...

a. Objectif

Une certification atteste officiellement que celui qui la détient possède les compétences pour :

- Exercer un métier précis et présent sur le marché du travail français avec un niveau de responsabilité et d'autonomie donné (voir RNCP ou Certif'Info),
- Exercer une activité ou un métier dans une branche professionnelle particulière (voir Base CQP),
- Exercer une activité, une partie de métier ou une fonction (voir Inventaire).

La certification professionnelle a une réelle valeur juridique et administrative. Elle peut permettre ou parfois être obligatoire pour :

- Exercer une activité professionnelle ou un métier,
- Passer un concours,
- Accéder à des formations,
- Accéder à un niveau de salaire déterminé ...

b. Mise en œuvre

- Rechercher une certification via les différents répertoires de certifications : RNCP, répertoire spécifique, certif.info, CPF
- S'inscrire avec ou sans l'aide et le soutien de l'employeur
- Suivre la formation
- Être certifié(e)

c. Résultat

Faire reconnaître ses compétences, gagner en connaissances, devenir spécialiste d'un domaine, apprentissage de méthodes de travail, renforcer les pratiques professionnelles.

ⓘ **NB** : Une certification est un diplôme professionnel, ou certification professionnelle, dont le niveau est reconnu par l'Etat et validé par un organisme officiel, France Compétences.



Idee adhérent

Développer une certification d'IDE de réa, qui serait plus valorisante si elle était au niveau de la branche ou tout au moins de plusieurs établissements.

Le saviez-vous ? Il existe une formation validée RNCP « formation accompagnant en gérontologie 400H financée par Pôle Emploi » (1ers gestes pour personnes âgées, pas des AS), 1ere brique d'insertion professionnelle.

Favoriser au maximum les équivalences de diplômes avec les pays européens.

Pour aller plus loin

- Valoriser le système de parrainage de la CPNE-FP sur les certifications élaborer par des organismes tiers ;
- Créer des certifications transverses avec un tronc commun et des modules complémentaires spécifiques.
- Nexem et la FEHAP souhaitent que le développement des certifications professionnelles permette de compléter les diplômes d'état existants afin de couvrir les nouveaux besoins exprimés par les employeurs et les salariés du secteur.

À ce titre pour parvenir à ce développement effectif des certifications professionnelles dans notre secteur, NEXEM et FEHAP souhaitent que l'OPCO Santé accompagne les organismes intéressés dans le développement de ces démarches.





2.9.

TRANSITION COLLECTIVE

a. Objectif

Ce dispositif d'accompagnement permet aux salariés du privé de bénéficier d'une formation financée intégralement par transitions Pro Île-de-France et qui leur permet d'évoluer vers un métier tout en conservant leur salaire. Pendant la formation, la rémunération du salarié est maintenue, et le coût de la formation est pris en charge, afin de maximiser les chances de réussites vers la reconversion professionnelle.

b. Mise en œuvre

Qui est concerné ? C'est un dispositif à destination des personnes salariées du privé ayant un contrat en :

- CDI : Justifier de 12 mois d'ancienneté dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, et justifier de 24 mois en qualité de salarié au cours de votre vie.
- CDD : Justifier de 24 mois en qualité de salarié au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD au cours de la dernière année. De plus, vous devez être toujours en poste lorsque vous déposez votre demande et votre formation doit commencer au maximum 6 mois après la fin de votre contrat.
- Intérimaires : Justifier de 1 600 h travaillées dans la branche dont 600 h dans l'entreprise de travail temporaire ou le groupe d'entreprise de travail temporaire. L'ancienneté s'apprécie sur une période de référence de 18 mois précédant la date de départ en forma-

tion. Contrairement aux autres cas de figure, vous pouvez être sans emploi au moment du dépôt de dossier.

Afin de pouvoir bénéficier des Transitions collectives, votre employeur doit avant tout faire partie des entreprises ayant passé un accord identifiant les métiers fragilisés.

! NB : il n'y a pas d'ancienneté minimale pour les travailleurs en situation de handicap.

Mise en œuvre le 15 janvier 2021, la procédure nécessite l'intervention de plusieurs acteurs :

- L'employeur
- Le conseiller en évolution professionnelle
- L'organisme de formation
- Transitions Pro Île de France

Il y a 8 étapes à suivre pour bénéficier du dispositif :

- C'est l'employeur qui informe le salarié que son emploi est fragilisé et donc qui initie la démarche de Transitions Collectives.
- Le salarié est convié à une réunion d'information collective.
- Le salarié se voit attribuer un conseiller en évolution professionnelle.
- Le salarié identifie un organisme de formation, ce dernier devra obligatoirement réaliser un positionnement préalable.
- Le salarié devra adresser une demande d'autorisation d'absence à son employeur.

- Le salarié devra déposer votre dossier de demande de financement TransCo chez Transitions Pro Ile-de-France : le dossier est accessible sur un espace dédié personnel, il contient 3 volets (Volet salarié, Volet employeur et volet prestataire de formation). Le dossier une fois complété par l'ensemble des parties devra être transmis au moins 3 mois avant le début de la formation à Transition Pro Île-de-France.

ⓘ **NB** : si le salarié est dans une entreprise de + de 300 salariés il devra joindre l'attestation d'engagement financier de l'employeur.

c. Résultat

Trouver un nouvel emploi, faire évoluer sa carrière, agrandir la communauté du médicaux-social etc. Ne pas perdre son emploi, éviter un licenciement, faire valider les acquis de l'expérience / obtenir une certification...

L'État finance tout ou partie du projet de reconversion en fonction de la taille de l'entreprise. La rémunération et la formation des salariés sont prises en charge à hauteur de :

- 100 % pour les TPE et PME
- 75 % pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés
- 40 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés. À l'issue de sa formation, le salarié peut se réorienter dans une entreprise pour exercer un métier en lien avec son parcours de reconversion ou réintégrer son poste de travail (ou un poste équivalent dans l'entreprise)

Pour aller plus loin

Action à mettre en œuvre :

Élaborer une trame d'accord GEPP pour accompagner les structures désireuses de mettre en œuvre ce dispositif.

Propositions d'actions :

Le dispositif est à ce jour trop complexe pour les secteurs en « décrutement » qui peinent à s'engager dans ce dernier. Souvent la complexité administrative de mise en œuvre remonte de ces secteurs.

Dès lors, pour les secteurs, comme les nôtres avec de forts besoins en recrutement les potentiels secteurs et employeurs partenaires sont rares.

Par ailleurs, nous constatons au sein des plateformes territoriales une méconnaissance des activités et des métiers de notre secteur alors même que nous disposons de forts besoins en recrutement. Une action de communication et de sensibilisation des plateformes semble nécessaire.

Ainsi, Nexem et la FEHAP souhaitent mettre en œuvre des actions de communication à destination des acteurs locaux de l'emploi pour favoriser la connaissance de nos métiers.

Nous souhaitons également que le dispositif soit flexibilisé afin que notre secteur puisse rapidement s'engager avec des secteurs en « décrutement » pour pourvoir nos besoins en professionnels.

2.10.

LA GARANTIE JEUNES POUR LES NEET VERS LE REVENU D'ENGAGEMENT + EAFA

(Alliance Européenne pour
l'Apprentissage)



NEET est un acronyme qui désigne les jeunes qui ne sont pas en emploi, en études ou en formation (« not in employment, education or training »). Cet indicateur est utilisé par l'Union Européenne pour mieux comprendre la situation des jeunes face au marché du travail.

⚠ *NB : En 2019, on estimait le nombre de NEET à près de 1,5 million en France, dont 900 000 sans aucun diplôme. En moyenne, 140 000 jeunes quittent chaque année le système éducatif sans diplôme.*

De nombreux secteurs d'activité sont ouverts aux salariés à faible niveau de qualification. Et notamment, d'après le CIDJ (Centre d'information et de documentation jeunesse) dans les domaines suivants : les services à la personne, qui se développent fortement avec le vieillissement de la population (aides à domicile, aides ménagères, auxiliaires de vie); la santé (aides-soignants, assistants médicaux, auxiliaires de puériculture) ; la distribution (vendeurs, caissiers, employés libres services) ; l'hôtellerie-restauration : 64 % des jeunes travaillant dans ce secteur n'ont aucune formation spécifique préalable (commis de cuisine, serveurs, réceptionnistes).

a. Objectif

L'objectif est d'aider les jeunes éloignés de l'emploi à retrouver du travail en passant par des formations, du service civique ou d'autres dispositifs. Pour ce faire les entreprises bénéficient d'aides de l'État (ex : CUI-CUE conf partie I).

b. Mise en œuvre

- Le dispositif au niveau National : la Garantie jeunes s'adresse aux personnes de 16 à 25 ans "ni en études, ni en emploi ni en formation". Cela permet de toucher une allocation d'un montant maximum de 497 euros par mois. En échange, les jeunes doivent suivre un parcours d'insertion en mission locale.
- Les acteurs au niveau national : Pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes NEET et les rapprocher de ces secteurs qui recrutent, Pôle emploi et ses partenaires agissent sur 3 volets : un accompagnement renforcé vers l'emploi (ex : les clubs jeunes, l'accompagnement intensif jeunes etc.), des méthodes de recrutement qui vont au-delà du CV traditionnel (ex : MRS

ou le recrutement par simulation), renforcement du partenariat avec les acteurs locaux (ex : 240 000 jeunes ont été réorienté en 2016 vers les missions locales). Contrairement aux idées reçues, de nombreux jeunes restent éloignés du numérique : seuls 50% des usagers possèdent une adresse mail à leur inscription en Mission Locale, et un tiers avoue avoir besoin d'aide pour maîtriser la recherche d'emploi en ligne. En novembre 2016, le ministère du Travail a lancé Clicnjob, une plateforme numérique destinée à l'insertion des jeunes éloignés de l'emploi, et pas forcément familiers d'Internet en partenariat avec plusieurs associations qui œuvrent en faveur de l'inclusion numérique comme des partenaires tels WeTechCare et Emmaüs Connect.

- Le dispositif au niveau Européen : EAFA et Jeunesse en mouvement, ou Alliance Européenne pour l'apprentissage a pour objectif de renforcer la qualité, l'offre et l'image de l'apprentissage en Europe mais aussi de réduire les obstacles à la mobilité des jeunes. C'est une plateforme unique qui rassemble les États et d'autres acteurs clés, tels que des entreprises, des partenaires sociaux, des organismes d'enseignement et de formation professionnelle (EFP), des régions, des représentants des jeunes ou encore, des groupes de réflexion. L'Alliance a également contribué à sensibiliser les différents acteurs aux avantages de l'apprentissage.

ⓘ **NB** : Cette Alliance a été fondée en juillet 2013 par une déclaration commune des partenaires sociaux européens (CES, BusinessEurope, UEAPME et CEEP), de la Commission européenne et de la présidence du Conseil de l'UE. Elle a été suivie par une déclaration du Conseil par les pays de l'UE.

Bien que gérée par la Commission, la réussite de l'EAFA résulte de la mise en œuvre des engagements nationaux et de l'engagement des partenaires, notamment grâce à des promesses faites par les parties prenantes.

Le Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle) et la Fondation européenne pour la formation (ETF) ont apporté un soutien stratégique grâce à la participation d'un certain nombre d'experts.

Jeunesse en mouvement est un ensemble d'initiatives politiques relatives à l'éducation et à l'emploi des jeunes en Europe. Créé en 2010, ce dispositif s'insère dans la stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive.

Le but est de coordonner les politiques pour identifier et encourager les mesures qui doivent être prises aux niveaux européen et national, et de mettre en œuvre des mesures spécialement destinées aux jeunes, telles que l'initiative « Ton premier emploi EURES » en faveur de la mobilité sur le marché du travail et renforcer le soutien aux jeunes entrepreneurs grâce à l'instrument européen de micro financement qui est en cours de déploiement.

Pour aller plus loin

Communiquer auprès de Pôle emploi sur l'accueil des NEET (jeunes de 16 à 25 ans ni en études, ni en emploi, ni en formation) dans les structures dans le cadre d'un retour à l'emploi via la mise en œuvre d'une formation certifiante voire avec une logique d'embauche à l'issue.

2.11.

PARCOURS FORMATION ET PROFESSIONNEL



a. Objectif

Ce dispositif permet aux salariés de construire un parcours professionnel adapté tout au long de leur carrière. Un parcours de formation peut être assimilé à un itinéraire d'apprentissage. Il peut être organisé pour certains métiers plus spécifiquement ou pour préparer les salariés à des évolutions professionnelles.

Idées adhérents

Création d'une LMS (plateforme de formation 100% digitalisée)

Serious game (Apprendre en s'amusant, formation sous format jeu vidéo)

Création d'un parcours de formation manager avec des sujets autour de la QVT

Mise en œuvre d'une formation tronc commun

Augmenter les crédits de formation pour l'accès aux diplômes d'IADE et d'IBODE (il faudrait que notre OPCO favorise le financement des années d'études) ainsi que pour les trois années d'étude IDE

Signer un accord formation sur l'engagement du nombre d'heure de formation par salarié et sur les ouvertures de postes après une formation qualifiante

b. Mise en œuvre

La loi du 5 septembre 2019 Pour la liberté de choisir son avenir professionnel a défini le bloc de compétence. Cette réforme a également confié aux branches professionnelles et aux OPCO, la construction de parcours professionnels pouvant intégrer l'acquisition progressive de blocs de compétences, et la définition des contenus des formations et des diplômes accessibles via l'alternance.

Si vous souhaitez professionnaliser vos équipes sur certains sujets, le bloc de compétences est un moyen de vous assurer que la formation sera validée par rapport à un référentiel et débouchera sur une certification reconnue. De plus, cela permet d'organiser plus facilement les formations individuelles. Un test de positionnement en amont peut être réalisé pour observer la progression de l'apprenant tout au long de son parcours formation.

Les OPCO ainsi que le CPF peuvent venir en support pour le financement des formations qu'elles soient par bloque ou non.

c. Résultat

La possibilité de bénéficier de formations plus ciblées et adaptées aux nouveaux modes de gestion du travail (horaires flexibles, télétravail, mutation des emplois...). Grâce à ce dispositif les salariés peuvent valider leurs compétences sur la base d'un référentiel et même obtenir une certification reconnue plus facilement.

Idées adhérents

Favoriser la mobilité dans l'établissement
Inventer de nouveaux métiers (pour aider les professionnels; aide gérontologique, aide médicale, aide infirmière, secrétaire de service...)

Connaître l'évolution souhaitée, la motivation, l'envie d'évoluer.

Responsabiliser en donnant des domaines de compétences (référénts hygiène, douleur, plaie, préparation à l'accouchement).

Éviter les départs (rencontrer les agents qui se sentent mal, après arrêts répétés...) Rencontrer les professionnels qui démissionnent.

Prioriser la Mobilité interne : communiquer sur les postes vacants, recevoir les professionnels intéressés.

Féliciter les professionnels anciens : cérémonie des médailles du travail, date d'anniversaire d'entrée dans le journal interne (1 an, 10, 20, 30 ou 40 ans...).

Remerciement de la direction lors des départs en retraite.

Idées adhérents

Monter un partenariat avec un CFA (ADAFORSS) et un IFAS pour la création de places de formation d'AS par apprentissage.

Développer des compétences (formation interne par les praticiens, cadre et rééducateurs de l'équipe).

Favoriser les formations diplômantes.

Faciliter l'apprentissage, les formations en alternance.

Négocier avec les OPCO sur les formations longues (IDE, IADE, IBODE).

Développer un partenariat avec des instituts de formation.

Évaluer les perspectives et visions de carrière.

Idées adhérents

Décloisonner les professions dans le système de santé : la certification périodique de 7 professions entrera en vigueur en 2023 (Médecins, chirurgiens-dentistes, sages-femmes, pharmaciens, infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes et pédicures-podologues devront remplir leur obligation périodique de certification.

Formation accélérée aide-soignante pour ASH déjà en poste

Idées adhérents

Réajuster les volumes d'heures de formations dans ses marchés pour les secteurs en tension

Repenser le soutien aux acteurs associatifs via la subvention de fonctionnement plutôt que via l'appel à projet

Mobiliser les fonds européens (fonds social européen, horizon Europe, FEDER...) à présenter en lien avec partie 1 en annexe ?

Inscrire l'Accord OETH dans le « plan global pour l'attractivité des métiers » en particulier à travers sa capacité à faciliter l'accès aux cœurs de métier des publics plus éloignés de l'emploi

Utiliser les actions tremplin de cet accord (OASIS) aux métiers du soin et de développer de nouvelles actions de promotion et de découverte des métiers



2.12.

UNE PÉRIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

(PMSMP)

a. Objectif

Une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), autrefois appelée période d'immersion, peut être effectuée dans le cadre de certains contrats de travail aidés (CDD d'insertion ou Contrat unique d'insertion). Elle permet à un salarié de passer du temps chez un autre employeur, dans le but d'y développer son expérience et ses compétences. La PMSMP peut également concerner une personne sans activité. Dans ce cas le dispositif permet de découvrir un métier, confirmer un projet professionnel ou encore d'acquérir de nouvelles compétences.

b. Mise en œuvre

La PMSMP fait l'objet d'un avenant ou convention conclu entre le bénéficiaire, la structure d'accueil, le prescripteur, la structure d'accompagnement et l'em-

ployeur s'il s'agit d'un salarié.

Le contrat de travail du salarié n'est pas suspendu pendant la PMSMP et la rémunération du salarié ne peut en aucun cas être modifiée.

Le salarié n'est pas tenu d'accepter de faire une PMSMP. Il ne peut donc pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé d'effectuer une PMSMP ou pour avoir décidé d'y mettre fin.

La durée de la mise en situation professionnelle ne peut pas excéder 1 mois.

Le bénéficiaire effectue sa période selon les règles applicables aux salariés de la structure d'accueil (horaires, repos, santé sécurité au travail...).

c. Résultat

Ce dispositif permet à des personnes salariées ou sans emploi de découvrir un nouvel environnement ou métier sur une durée plus courte sans risque de perte de rémunération, statut ou régime d'indemnisation. S'il est salarié, il retrouve son poste de travail à l'issue de la période.

Idées adhérents

Mise en place de formation digitale y compris disponible sur smartphone, parcours d'intégration sur une application, à destination des nouveaux salariés

Proposer une offre de e-learning

Une formation digitalisée à destination des aides-soignants / auxiliaires du puériculture qui a permis de digitaliser 70 % du contenu et de se former sans contrainte de temps / lieu.

Pour aller plus loin

Communiquer auprès des adhérents ainsi que des partenaires institutionnels type Pôle emploi de l'importance de la PMSMP pour découvrir une première approche du secteur et de ses métiers, voire déboucher sur un parcours professionnel (formation et / ou embauche).

2.13.

PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI

(POE)



a. Objectif

Former des gens dans des secteurs ayant des difficultés de recrutement.

Lorsqu'un chômeur inscrit à Pôle Emploi a retrouvé un poste, il lui est possible d'adapter ses compétences à son futur emploi en faisant une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POE I) ou collective (POE C). Ce dispositif lui permet de suivre un stage et une formation avec une prise en charge adaptée.

b. Mise en œuvre

Les différentes étapes pour mettre en place une POE I sont :

- Mettre en ligne une annonce de poste sur Pôle Emploi
- Recruter un demandeur d'emploi ;
- Formaliser la formation préqualifiante nécessaire à la prise en poste ;
- Mettre en place la convention avec Pôle Emploi et L'OPCO de votre branche professionnelle.

Le stagiaire doit être :

- Demandeur d'emploi inscrit à Pôle Emploi ;
- En possession d'une promesse de CDI ou de CDD d'au moins 12 mois ;
- En possession d'une proposition de contrat de professionnalisation ou de contrat d'apprentissage.

Durée de la POE : Ce stage pôle emploi en entreprise a une durée maximum de 400 heures.

Quelles missions ?

La formation peut être dispensée par un centre de formation ou alors encadrée dans l'entreprise par un système de tutorat.

Prise en charge et financement de la formation :

À titre exceptionnel, est mise en œuvre une aide financière à destination directement des demandeurs d'emploi de longue durée, qui s'engagent soit dans une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle Emploi (et financée en tout ou partie par Pôle Emploi), soit dans une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI), entre le 1er novembre 2021 et le 31 décembre 2022. Cette aide est de d'un montant de 1 000 euros. Elle est versée au demandeur d'emploi par Pôle emploi comme suit : 50 % un mois après l'entrée en formation et 50 % à l'issue de la formation.

Un co-financement des OPCO peut être possible. Un surfinancement de Pôle emploi pourrait également être possible pour les demandeurs d'emploi, bénéficiaires du Plan d'investissement dans les compétences (PIC).

Situation et statut du stagiaire :

Pendant la durée de la formation, le participant est considéré comme stagiaire, ainsi il est rémunéré à ce titre. Le stagiaire percevra l'aide au retour à l'emploi formation (AREF) dans le cas où c'est un demandeur d'emploi indemnisé ; si ce n'est pas un demandeur d'emploi indemnisé une rémunération de formation Pôle emploi (RFPE) lui sera versée.

Dans certains cas, une aide à la mobilité prenant en charge les frais de déplacement, de repas et / ou d'hébergement peut être attribuée pendant la formation.

c. Résultat

Cela permet d'anticiper le recrutement d'un collaborateur en formant un demandeur d'emploi.

Mais de former un demandeur d'emploi pour un poste dans une entreprise partenaire et donc créer du vivier tout cela en bénéficiant de prise en charge financière adaptées.

Cette aide est d'un montant de 1 000 euros. Elle est versée au demandeur d'emploi par Pôle emploi comme suit : 50 % un mois après l'entrée en formation ; 50 % à l'issue de la formation.

Idées adhérents

Embaucher un stagiaire ou intérimaire, l'identifier comme potentiel futur embauché et lui proposer la POE s'il n'a pas de formation pour qu'il obtienne les compétences nécessaires à la bonne tenue du poste.

Expérimenter la formation d'agents de soins en EHPAD pour assister les équipes.

Informations complémentaires :
Article Ouest France



Pour aller plus loin

La POEC constitue un vecteur permettant de résorber les problématiques de recrutement de professionnels de notre secteur. Ce sujet dispose d'un potentiel de développement très fort dans le secteur.

Nexem et FEHAP proposent ainsi d'élargir la liste des métiers éligibles à la POEC sur l'ensemble des métiers qui connaissent de forts besoins de recrutement

Nous souhaitons également que soit expérimentées les POEC dites « blocs » permettant aux professionnels de suivre des formations préparatoires sur les blocs de compétences essentiels afin de poursuivre plus rapidement, et le cas échéant avec des allègements, la certification professionnelle visée.

Ce dispositif flexible permettra aux professionnels qui le souhaitent de disposer de parcours plus courts.

2.14.

CLASSE DÉDIÉE

La classe dédiée regroupe une promotion d'étudiants (classe). Ceux-ci suivent une formation adaptée et pensée aux besoins et à la culture d'une entreprise. Le programme et le calendrier d'alternance sont entièrement construits en collaboration avec cette dernière.

a. Objectif

Former des jeunes aux problématiques spécifiques du métier puis les embaucher par la suite. Adapter la formation aux contraintes techniques de l'entreprise.

b. Mise en œuvre

- Trouver une formation qui répond au besoin, identifier les profils correspondants.
- Sélectionner l'école ou l'organisme
- Monter le programme de formation (choix des intervenants, ils peuvent être internes à l'entreprise)

- Procéder au recrutement des étudiants
- Mettre en place les contrats
- Préparer leur intégration c'est à dire définir un tuteur, réaliser un parcours d'intégration etc.
- Suivre leur évolution (mettre en place des points réguliers avec les tuteurs / RH et responsable pédagogique etc.)

c. Résultat

Comblent rapidement un besoin de compétences et forment de futurs collaborateurs. Ils seront opérationnels plus rapidement.



2.15.

ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL

(AFEST)

a. Objectif

Se former en situation de travail. C'est-à-dire que le support de formation (matériel) est le poste de travail.

Ce type d'action de formation existe depuis longtemps (compagnonnage etc.), mais depuis la loi Avenir professionnelle de septembre 2018 elle bénéficie d'un encadrement spécifique et d'une reconnaissance légale.

b. Mise en œuvre

La mise en œuvre d'une Action de formation en situation de travail comprend :

- L'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- La désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- La mise en place de phases « réflexives », distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail. Elles permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation, afin de consolider et expliciter les apprentissages.

Des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Elle répond aux exigences d'un action de formation et donc pour se faire nécessite :

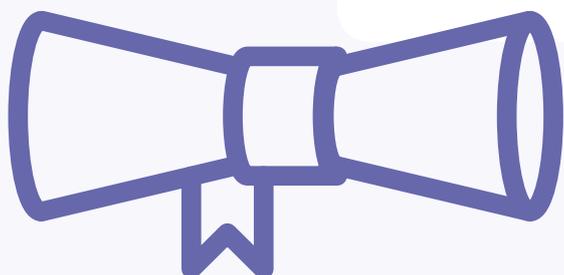
La mise en place de moyens humains et techniques mais aussi de ressources pédagogiques : supports, techniques d'évaluation etc. (article R6313-1 du Code du travail) ;

Les stagiaires et financeurs doivent avoir accès aux informations relatives à l'organisation du parcours : programme de formation (article R6313-2 du Code du travail) ;

La réalisation de l'action de formation composant le parcours doit être justifié par tout éléments probants : feuille d'émargement etc. (article R6313-2 du Code du travail).

Pour résumer c'est un parcours pédagogique qui permet au bénéficiaire de viser un objectif professionnel, de bénéficier de phases de travail et de réflexion, d'être accompagné, évalué et suivi. Pour l'entreprise c'est un moyen de former des salariés en situation de travail et donc de rendre l'intégration et la formation plus concrète.

L'OPCO est l'interlocuteur privilégié pour mettre en place ce type d'action.





c. Résultats

Apprendre mieux : trouver les chiffres mais plus efficace qu'un cours classique de formation...

C'est une formation adaptée aux personnes difficilement disponibles pour partir en formation

C'est le moyen de mettre en place dans l'entreprise une culture d'apprentissage.

Pour aller plus loin

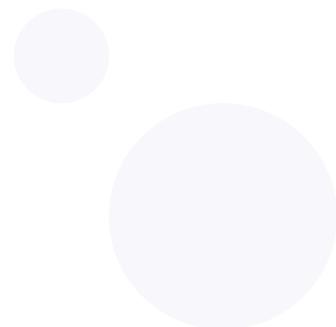
Élaborer un guide AFEST à destination des employeurs (en lien avec l'Opco ?).

2.16.

CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNEL

(CSP)

Le CSP a été mis en place pour accompagner sur la durée des salariés licenciés pour motif économique et leur permettre de retrouver un emploi.



2.17.

CAMPUS FORMATION/CFA D'ENTREPRISE

Depuis 2019, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel favorise l'inclusion de centres de formation d'apprentis au sein de l'entreprise.



Idée adhérent

*Mettre en place un
Campus des métiers.*

a. Objectif

Proposer des formations qui n'existent pas sur le marché, adaptées aux besoins spécifiques des entreprises, recruter sur des métiers en tension, développer une formation reconnue sur des métiers précis, diffuser la culture et les valeurs d'une entreprise, renforcer la coopération entre les acteurs externes d'une entreprise en leur permettant d'y avoir accès aux formations du CFA...

b. Mise en œuvre

Le CFA d'entreprise doit remplir au moins une des conditions ci-dessous :

- Être interne à l'entreprise
- Être une filiale de l'entreprise
- Être constitué par un groupe d'entreprises
- Être constitué par plusieurs entreprises partageant des perspectives communes d'évolution des métiers ou qui interviennent dans des secteurs d'activité complémentaires
- Les démarches à effectuer sont les suivantes :
- Créer votre structure de formation pour déclarer son activité et obtenir un numéro Siren.
- Fournir cette déclaration d'activité auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la

consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

- Mentionner l'activité de formation en apprentissage dans l'objet des statuts.

Les obligations à respecter :

- La gratuité des formations pour l'apprenti
- L'institution d'un conseil de perfectionnement pour veiller à l'organisation et au fonctionnement du CFA
- La tenue d'une comptabilité analytique
- La diffusion annuelle des résultats du CFA (taux d'obtention des certifications, taux de poursuite d'études...)
- Pour les formations diplômantes, la soumission à un contrôle pédagogique (par des agents publics habilités par les ministères, représentants des branches et chambres consulaires)
- Le respect du principe de l'alternance et des référentiels de la certification visée (les enseignements théoriques peuvent être organisés à distance)
- L'obtention d'une certification qualité (à partir du 1er janvier 2021)

Financements :

Les CFA sont financés par les opérateurs de compétences selon le mécanisme de « niveau de prise en charge » décidé par les branches professionnelles et régulé par France compétences. Les régions ou les employeurs peuvent également participer au financement des formations apprentis.

c. Résultat

Ce dispositif permet d'internaliser une partie du recrutement, d'adapter la pédagogie au contexte de l'entreprise, valoriser la marque employeur, faire des gains de coûts (temps de recrutement / formation etc.).

C'est un moyen de faire face à la pénurie de candidats dans les secteurs en tension.

Pour aller plus loin

- Développer un salon national dédié aux « métiers de l'humain » en partenariat avec des organismes institutionnels, dont le Ministère type semaine de l'industrie (Usine extraordinaire) ;
- Développer au niveau régional « un rallye des métiers » pour créer un collectif et fluidifier les liens et projets sur le territoire, y compris faire la promotion des métiers auprès des établissements de formation.

2.18.

RÉSEAU DES ORGANISMES DE FORMATION DE LA FEHAP (ROFF)

C'est le réseau des organismes de formation de la FEHAP. Un certain nombre d'adhérents proposent de dispenser des formations adossées à leur établissement. Les formations peuvent être de deux ordres : continues, ou initiales ; les secondes permettent d'acquérir un diplôme dans des domaines variés : infirmière, aide-soignante, kinésithérapie, ergothérapie, puériculture, vie sociale, etc.

Pour aller plus loin

Permettre aux organismes de formation FEHAP et Nexem de travailler en collaboration avec des adhérents pour dispenser des formations pratiques en établissements sur des métiers en tension / cœur de métiers, notamment pour acquérir des compétences spécifiques (type gestion de la violence, autisme etc.).

Idée adhérent

*Bénéficiaire d'un accord
cadre national.*



2.19.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

(CPF)

a. Objectif

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout salarié tout au long de sa vie active (y compris en période de chômage) pour suivre une formation qualifiante ou certifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (Dif).

b. Mise en œuvre

Ce compte est accessible via le site du gouvernement :

www.moncompteformation.gouv.fr

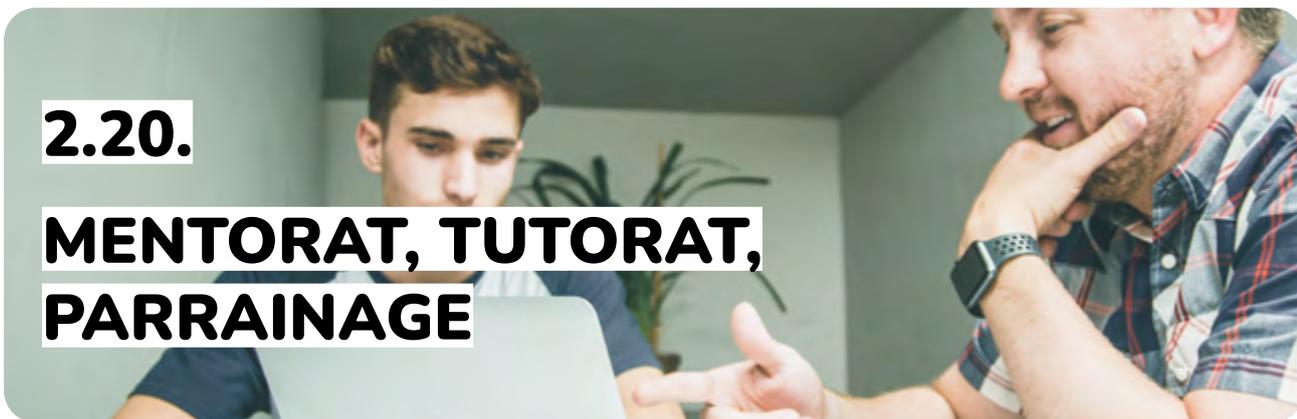
c. Résultat

Le site vous informe :

- De votre montant disponible
- Des formations que vous pouvez suivre
- De votre historique

Pour aller plus loin

- Communiquer sur la procédure à suivre pour abonder le compte CPF des salariés, idem en ce qui concerne l'importance de co-construire un parcours professionnel en lien avec la mobilisation du CPF.
- Notre branche professionnelle a fait le choix de mettre en œuvre un système d'abondement du CPF sur des formations jugées prioritaires. Afin de soutenir cette démarche il serait opportun que l'Etat finance également des abondements du CPF sur des métiers avec de forts besoins de recrutements.
- Il pourrait être envisagé de mettre en avant sur l'application « mon compte personnel de formation » des formations prioritaires pour notre secteur, et permettre un relais des communications de la branche sur ses métiers.
- Aujourd'hui nous constatons que seules les formations sanitaires bénéficient d'une maigre mise en lumière, excluant d'autres métiers à forts potentiels de recrutement.
- Il nous semble également nécessaire de sécuriser la possibilité d'abondement du CPF par les employeurs. A ce-jour, le système conduit les employeurs à transférer des fonds sur le CPF du salarié sans garantie d'utilisation réelle pour la certification demandée.

2.20.**MENTORAT, TUTORAT,
PARRAINAGE**

Le mentorat s'exerce soit en interne ou externe, cadré dans le second cas par un contrat de prestation et questionne clairement la déontologie à respecter par les parties en fin de mission au cours du bilan.

Le parrainage, par expérience, est une terminologie davantage utilisée lorsque les processus sont moins définis ou formalisés. En raison de la prise de conscience des enjeux d'accompagnement par les parties prenantes, il devient moins présent.

La croissance des parcours d'alternance, en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage a développé les pratiques de tutorat, appelées pour les seconds « maîtres d'apprentissages »





EMPLOI

« Besoins en main d'œuvre », l'enquête 2021 de Pôle Emploi, révèle que 51,8% des entreprises peinent à recruter des salariés.



3.

Ces difficultés s'expriment dans un contexte économique, social et humain bouleversé par la crise COVID et diffèrent en fonction :

- Des secteurs d'activité (entreprises, secteurs associatifs, administrations...)
- De la nature et de la taille des structures employeuses (TPE-PME, grands groupes, associations...)
- Des territoires et bassins d'emploi (rural, péri-urbain, métropolitain, littoral...)
- Des viviers d'employés recherchés
- Des flux sur le marché du travail.

Il est nécessaire, lorsque l'on s'interroge sur les difficultés de recrutement, de connaître les freins périphériques à l'emploi. Voici les principaux freins :

- Garde d'enfants
- Compétences
- Logement
- Maîtrise de la langue
- Attractivité territoriale
- Articulation des temps de vie
- Cadre de vie
- Mobilité
- Rapport au travail
- Santé
- Numérique

Les facteurs endogènes liés à l'emploi sont :

- Image du métier
- Rémunération
- Nature des postes
- Conditions de travail
- Niveau des compétences requis

L'essor des nouvelles technologies, notamment numérique, peut faciliter l'accès à l'emploi autant que le freiner. La crise Covid a accentué la tendance d'hybridation du travail (présentiel-distanciel). Il faut soutenir les initiatives de tiers lieux ancrés sur les territoires notamment dans les espaces ruraux.

Voici ci-dessous des pistes concrètes en réponse aux difficultés de recrutement mais également des outils pour fidéliser et attirer les bonnes personnes.

3.1.

LE RECRUTEMENT

3.1.1. Outils et supports de recrutement

Il convient d'être particulièrement attentifs à la rédaction des offres d'emploi et aux supports utilisés pour passer l'annonce.

Idée adhérent

Recrutement dans le noir pour lutter contre les stéréotypes

Lancer un parcours DINAMIC+ RH : mobilité dans l'emploi, fidélisation des salariés, nouvelles formes de management, hybridation du travail...

Étudier la possibilité d'abonder financièrement les prestations de conseil en ressources humaines.

Travailler sur des indicateurs de nature de poste, dans le cadre des dialogues sectoriels, en lien avec l'ARACT4.

Accompagner les employeurs et les salariés face à la conduite du changement en les outillant pour répondre aux transitions et aux mutations en cours et à venir.

Faciliter l'accès à la formation continue dans les petites entreprises, en s'appuyant sur des initiatives innovantes : prêts de salariés, services de remplacement...

Mettre en place un format de recrutement collectif avec des professionnels par forcément diplômés (formations en cours d'emploi)

Privilégier la mobilité interne : action de communication interne sur les postes vacants.

Augmentation des places dans les écoles d'infirmière et / ou la création de nouvelles IFSI.

Pour aller plus loin

- Il peut être intéressant de travailler sur les annonces d'emploi et leur diffusion : Diffusion d'offres d'emploi sur des plateformes communes. Il convient d'avoir une vigilance sur la responsabilité du contenu de l'annonce (non discriminatoire). Possibilité de proposer un format pour que les annonces soient plus attractives.
- De plus, des outils spécifiques au secteur pourraient être développés pour aider aux recrutements.
- Une action pourrait être de mettre en place des applications d'aide au recrutement (ex : Flatchr, recrutee, etc.).



3.1.2. Rémunération / avantages sociaux

Des campagnes de communication ciblées, dans une logique proactive d'attractivité et de marketing territorial valorisant les atouts de la région (cadre de vie, localisation géographique...)

La mobilité géographique constitue une problématique majeure sur de nombreux territoires, et accentue la pénurie de main d'œuvre.

Les déplacements entre domicile-travail pourraient être favorisés en :

- Développant un dialogue renforcé entre le Conseil régional et les EPCI7, afin de travailler à la mise en conformité entre le Schéma régional des mobilités et les schémas locaux, en s'attachant notamment aux enjeux d'intermodalité, à la problématique du dernier kilomètre et aux freins psychologiques et économiques, pour favoriser les déplacements domicile-travail.
- Engageant un diagnostic par territoire des besoins de recrutement corrélés aux besoins en transport.
- Expérimentant de nouvelles aides à la mobilité (aide au déménagement).
- Développant les trajets en bus à la demande, en lien avec les collectivités (service de transport avec horaire de nuit en fonction des besoins du territoire...).
- Ouvrant l'accès du service de transport Aléop aux jeunes en préapprentissage et en formation.

Par ailleurs, la participation employeur aux cotisations de la protection sociale fait l'objet de certaines exonérations de charges. De même la participation du CSE peut être mise en avant car elle permet d'intervenir sur la cotisation du salarié et de lui dégager du pouvoir d'achat.

Idées adhérents

Aligner les rémunérations des ESPIC sur celles de la FPH

Travailler sur la fin de l'indemnité de précarité pour les professionnels qui ne sont pas dans une situation de précarité IDE et AS ; cela éviterait ainsi de développer la politique de fausse précarité et inciterait nos professionnels à se CDIser.

Pour aller plus loin

Nous pourrions développer au sein des associations des compléments de rémunération type épargne salariale

Travailler, à tous les niveaux, sur le développement de l'intéressement dans le secteur non-lucratif :

- Au niveau institutionnel : rendre le cadre légal plus souple pour recourir à l'intéressement dans le secteur (lever les craintes juridiques sur le fait que les associations à but lucratif ne puissent pas intéresser ses salariés aux résultats de l'association, maintenir la possibilité de recourir à des accords d'intéressement pour une durée d'1 an).
- Au niveau de la branche : mettre en place un accord de branche sur l'intéressement avec une application directe pour les associations
- Au niveau des adhérents : fournir des outils aux adhérents pour faciliter la signature d'accord collectif sur l'intéressement (modèle d'accord d'entreprise sur le recours à l'intéressement, argumentaire pour convaincre les financeurs de permettre une redistribution d'une partie des excédents, proposition d'indicateurs qualitatifs)

3.1.3.

Marque employeur et communication

Certains de nos métiers souffrent d'une image dégradée et / ou dévalorisée qui peut aller de pair avec une méconnaissance de certaines professions, notamment auprès des personnes les plus jeunes.

Il s'avère indispensable de renforcer la communication sur les métiers en tension au plus près de tous les publics, en appui avec l'écosystème des acteurs de l'information, de l'orientation et de l'accompagnement (Pôle Emploi et autres structures) : temps d'information sur l'emploi et la mixité professionnelle, communication des entreprises et sur les métiers qui recrutent.

Idées adhérents

Immersions en entreprises

Stages de découverte

Initiations et témoignages dans les établissements scolaires, en réalisant par exemple un programme « d'Ambassadeurs » (salariés seniors expérimentés allant dans les collèges et lycées une fois par an parler de leurs métiers)

Participer à des groupes de travail « Promotion des métiers »

L'objectif est notamment d'organiser des temps d'information et de promotion des métiers (cible : adultes accompagnés par la Mission Locale + jeunes d'établissements scolaires).

Des salariés ont ainsi pu témoigner et présenter leurs métiers.

L'office de Tourisme Oser Mauges a mobilisé la FASSIC dans le cadre de l'opération « C'est quoi ton entreprise ? ».

L'événement permet aux entreprises / établissements volontaires de se faire connaître, notamment grâce à des visites, et de faire connaître les métiers, compétences, savoir-faire, etc. (cible : habitants du territoire, grand public). Informations : <https://www.osezmauges.fr/agenda-mauges/grands-evenements-mauges/grands-evenements-c-est-quoi-ton-entreprise/>

Idées adhérents

Témoignages vidéo

Mobilisation d'influenceurs

Évènements (journées portes-ouvertes)

Déployer une campagne de communication et d'information sur les métiers en tension via les supports de La Région et Solution&Co

Sensibiliser les managers sur les pratiques de management bienveillantes

Action de communication sur les réseaux sociaux

Mise en place de trombinoscope dans les équipes

Mettre en avant la mobilité dans l'établissement

Communiquer sur les investissements annuels, les nouveaux équipements etc.

Communiquer sur le CSE, les primes et bonus, les heures supplémentaires défiscalisées etc.

Mettre en place des journées portes ouvertes dans les associations, voire inter-associations à l'échelle d'un territoire, ce qui permettrait de donner plus de poids à l'événements et faire venir du monde

Se rendre dans les écoles (infirmiers, psychomotriciens, etc.) pour leur présenter une (ou plusieurs) associations.

D'autre part, il est indispensable de porter des actions de sensibilisation au monde du travail et à la découverte des métiers pour les jeunes.

3.2

LES ACTEURS DE L'EMPLOI

Il est essentiel de travailler avec tous les acteurs de l'emploi et de l'insertion. Il serait opportun de conclure des partenariats au niveau national avec tous les acteurs de l'emploi et de l'insertion. Au-delà de Pôle emploi, il y a aussi l'AFPA, les associations d'insertion, l'APEC, etc. afin que ces derniers aient une bonne connaissance du secteur pour une meilleure adéquation des profils des candidats aux besoins en recrutement du secteur.

3.2.1.

Centre d'Information et d'Orientation (CIO)

Les CIO est un service public gratuit de l'Éducation nationale où des psychologues de l'Éducation nationale reçoivent gratuitement toute personne souhaitant s'informer ou s'entretenir sur leur orientation scolaire et professionnelle.

a. Objectif

Leur objectif est de favoriser l'information sur le thème des études, c'est à dire informer les étudiants sur les formations professionnelles, les qualifications et les professions existantes qui sont susceptibles de leur correspondre.

b. Fonctionnement

Chaque CIO possède :

- Un fonds documentaire sur les enseignements et les professions
- Un service d'auto-documentation permettant à toute personne accueillie au CIO de consulter des documents à partir de ses intérêts et de son niveau scolaire
- Des questionnaires d'orientation et de positionnement

- Les personnels qui travaillent dans les CIO sont des directeurs de CIO, des psychologues de l'Éducation nationale et des personnels administratifs.

Les centres sont présents partout sur le territoire national et organisés par académie.

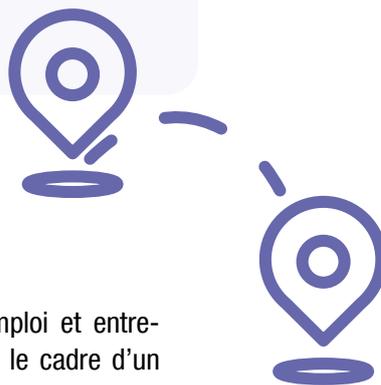
À savoir qu'aujourd'hui on parle de formation tout au long de la vie, il n'est pas impossible de changer de voie, de se réorienter, reconverter à tout moment de la vie professionnelle.

c. Résultat

Les étudiants ressortent avec des pistes de recherche pour poursuivre leur trajectoire professionnelle.

ⓘ **NB :** Centre d'information et d'orientation (CIO), services communs universitaires d'information et d'orientation (SCUIO), missions locales, centre d'information jeunesse (CIDJ) : ces lieux d'information et de conseil d'orientation existent dans toutes les académies. Ces organismes correspondent à des publics spécifiques : collégiens, lycéens, étudiants, jeunes de 16 à 25 ans.

3.2.2. Missions locales



Les missions locales font partie du service public de l'emploi et entretiennent des relations privilégiées avec Pôle emploi dans le cadre d'un partenariat renforcé. Elles s'appuient sur des dispositifs mis en place par l'État et les collectivités territoriales.

a. Objectif

Repérer, accueillir, informer, orienter et accompagner les jeunes en élaborant avec chacun un parcours personnalisé vers l'emploi. De surcroît, mobiliser l'offre d'insertion disponible sur un territoire avec les partenaires locaux.

b. Fonctionnement

Seuls les jeunes de 16 à 25 ans qui sont sortis du système scolaire peuvent s'inscrire, quelle que soit la qualification. Ainsi que les entreprises cherchant à recruter.

Ils mettent à disposition :

- Des offres d'emploi référencées
- Un espace pour mettre en ligne votre propre CV
- L'actualité en termes de forum pour l'emploi de proximité
- Une localisation de la Mission Locale la plus proche

Leurs actions :

- Ils accompagnent les jeunes dans leurs recherches d'emploi ou de formation à l'aide d'Internet
- Font le point sur la demande, identifier les besoins et faire un point sur les compétences et la maîtrise de l'outil informatique

- Accompagne et encourage la navigation et l'inscription sur les sites d'emplois, notamment sur Pôle Emploi (création d'un espace personnel) et candidater en ligne dès que cela est possible
- Aide à la création de boîte mail professionnelle, aide à la rédaction de CV ainsi que de lettres de candidature.
- Aide à l'envoi de candidatures via Internet sur les sites d'emploi, avec pièces jointes
- Aide à l'inscription sur des sites permettant d'effectuer des démarches en ligne : extrait de casier judiciaire, déclaration mensuelle de situation à pôle emploi, formulaires en ligne...

c. Résultat

Présentes sur l'ensemble du territoire national avec plus de 6 800 sites, les 436 missions locales exercent une mission de service public de proximité afin de permettre à tous les jeunes de 16 à 25 ans de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale.

1,1 million de jeunes sont accompagnés, chaque année, par les missions locales. Près de 13 600 professionnels les accompagnent dans leur recherche d'emploi.

3.2.3.

Le Comité Régionale de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CREFOP)

Le CREFOP est une instance régionale qui assure la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région.

a. Objectif

L'objectif de ce comité est de suivre et accompagner et coordonner les politiques conduites dans les territoires.

b. Fonctionnement

- Le CREFOP est composé d'un comité qui a vocation de créer une gouvernance quadripartite (Etat / région / représentant des employeurs / représentants de salariés).

- Les CREFOP (Comité régional de l'emploi, de la formation, et de l'orientation professionnelles), le CLEFOP (Conseil local emploi, formation, orientation professionnelles), le CARIF-OREF (centre animation ressources d'information sur la formation / Observatoire régional emploi formation) définir dans lexique / index tous les sigles

c. Résultat

Le CSER propose de renforcer les démarches de proximité et les initiatives pratiques et innovantes qui pourraient être déployées à l'échelle territoriale, via ces instances institutionnelles.

Idée adhérent

Le Groupement Employeur peut également apporter aux adhérents aides, conseils d'emploi et gestion des ressources humaines.

Le Groupement Employeur pourra être partie prenante de toute initiative susceptible de favoriser la politique de qualifications et de montée en compétence sur le territoire et dans le secteur d'activité de ses adhérents.

Visaltis'SMS organise la mise à disposition des salariés auprès de ses adhérents notamment grâce à la mise en place d'une plateforme web de gestion RH entièrement automatisée et dédiée aux besoins de recrutement de ses adhérents.

Groupement d'employeurs ESMS Visaltis :

https://www.visaltis.fr/fr/article-creation-du-groupement-employeur-visaltissanitaire-medico-social_123

Idée adhérent

Initié par le groupe VISALTIS et des établissements du secteur médico-social en Corse, prêts à s'engager ensemble dans la mise en place d'une nouvelle forme d'organisation de l'emploi dans le secteur sanitaire et médico-social.

Visaltis'SMS montre la volonté de ses adhérents :

Mieux organiser l'emploi dans l'intérêt des salariés et associations (employeurs)

Améliorer la qualité de leurs services et développer des services nouveaux dans une logique du territoire.

L'objectif principal de ce groupement est le recrutement et l'emploi des salariés afin de les mettre à disposition des adhérents du GE.

Idée adhérent

Certains adhérents ont fait appel à des associations locales pour la réinsertion à l'appui des éducateurs sociaux (ce qui a permis de trouver du personnel sur les postes de brancardiers, en stérilisation, nettoyage...).

3.2.4. Pôle emploi

Pôle emploi est un établissement public à caractère administratif, chargé de l'emploi en France.



a. Objectif

Pôle emploi remplit plusieurs objectifs :

- Proposer et référencer des offres d'emploi
- Accompagner les entreprises dans leur recherche de candidats
- Accompagner les demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi (formation, accompagnement, orientation, conseil ...).

b. Fonctionnement

Chaque ville dispose de son Pôle emploi, c'est le demandeur d'emploi qui s'inscrit à pôle emploi informatiquement via leur plateforme. Il est également possible de se rendre sur place sur rendez-vous. Le demandeur d'emploi a des obligations notamment répondre aux offres d'emploi et aux propositions de formation pour continuer à bénéficier de ses droits.

Le site internet permet de s'informer sur les offres disponibles, les actualités sur le marché du travail, les formations disponibles etc.

c. Résultat

Pôle emploi peut accompagner les entreprises dans leur besoin et accompagner les demandeurs d'emploi dans leur progression professionnelle.

À titre d'exemple, et comme vu dans partie formation pôle emploi intervient auprès des entreprises de différentes manières.

Pour l'emploi, il est possible d'organiser des sessions de recrutement, c'est-à-dire que pôle emploi convoque pour une session une liste de demandeurs d'emploi intéressés par l'offre et susceptibles de correspondre au besoin. Un représentant de l'entreprise se déplace alors pour présenter le poste, les missions, répondre aux questions puis réaliser des entretiens.

Idée adhérent

Développer un partenariat avec Pôle emploi local ce qui permet d'initier :

L'état des lieux établi dans le cadre de son partenariat avec Pôle Emploi

La grille de repérage coconstruite avec Pôle emploi à destination des conseillers Pôle emploi dans le cadre du ciblage de demandeurs d'emploi intéressés pour devenir ASH / ASL

Signer un accord national avec Pôle emploi

Organisation de job-dating, en lien avec Pôle emploi, au sein même de l'établissement.

3.2.5. Entreprises de travail temporaires d'insertion (ETTI)

L'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) est soumise à l'ensemble des règles relatives au travail temporaire. Elle conclut des contrats de mission ou temporaire, et met ses salariés à disposition auprès d'entreprises clientes pour des missions de travail ponctuelles, pour tous types de travaux.

a. Objectif

Ce dispositif a pour finalité l'insertion professionnelle des personnes en difficulté : elle leur propose des missions auprès d'entreprises utilisatrices mais également un suivi socioprofessionnel pendant et en dehors des contrats.

b. Fonctionnement

Peuvent être embauchées par une Entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI), selon la définition légale, « toutes personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières » notamment :

- Les jeunes en grande difficulté,
- Les bénéficiaires de minima sociaux,
- Les demandeurs d'emploi de longue durée,
- Les travailleurs reconnus handicapés etc.

Les personnes doivent, pour être embauchées, être agréées par Pôle emploi

c. Résultat

Les missions réalisées dans des entreprises diverses et sur des activités différentes permettent d'accompagner individuellement, de redynamiser socialement et de requalifier professionnellement les personnes. L'ETTI apporte une expérience professionnelle valorisante ainsi qu'une qualification.



3.2.6. Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

Les « groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification » (GEIQ) regroupent des entreprises qui, pour résoudre leurs problèmes de recrutement, parient sur le potentiel des personnes en difficulté d'accès à l'emploi. Les GEIQ embauchent directement les publics ciblés puis les mettent à disposition des entreprises adhérentes en organisant une alternance entre apprentissages théoriques et situations de travail concrètes.

a. Objectif

Le GEIQ a pour objectif de permettre aux salariés d'acquérir une qualification reconnue et une réelle expérience professionnelle validée par des périodes en entreprises débouchant sur un emploi, mais également, de répondre aux besoins des entreprises adhérentes par le recrutement d'un personnel formé spécifiquement à leurs métiers.



b. Fonctionnement

Les parcours d'insertion des salariés du GEIQ comprennent :

- Un accompagnement social et professionnel individualisé réalisé par le Geiq ;
- Un double tutorat réalisé conjointement par un référent du GEIQ et par un tuteur en entreprise ;
- Une mobilisation des organismes de formation ;
- Un travail en partenariat étroit avec les responsables des ressources humaines des entreprises adhérentes.

Qui peut adhérer à un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification ?

Toute personne physique ou morale, quelle que soit son activité (libérale, commerciale, industrielle ou agricole) et sa forme juridique.

Les 165 GEIQ avec leurs 250 points d'implantation sont répartis dans les régions. Ils mettent à disposition du personnel dans une vingtaine de secteurs d'activité et plus de cent cinquante métiers et qualifications dans le secteur de l'aide à domicile (ESMS).

Idées adhérents

Initier des travaux de façon régionale : un Groupe de travail « marque employeur », un Groupe de travail « communication auprès des futurs salariés ».

CAP SOLIDAIRE est une association loi 1901 dont l'objectif est de fédérer les acteurs de l'économie sociale et solidaire en Sud Gironde, autour de l'échange, du partage de pratiques et de la mutualisation de moyens. Utiliser les associations locales.

Pourquoi adhérer à un GEIQ ?

Pour les entreprises adhérentes :

- Trouver des solutions au manque récurrent de main-d'œuvre qualifiée en pariant sur le potentiel des personnes éloignées de l'emploi en les qualifiant, en leur donnant une expérience professionnelle réussie et en visant une sortie vers un emploi durable.
 - Disposer d'un moyen d'anticipation et de diversification de leur recrutement tout en s'appuyant sur une structure gérant les aspects administratifs des contrats et mettant en œuvre une médiation entre leurs tuteurs, les salariés et les orga-

nismes de formation.

- Mettre en place des parcours de professionnalisation pertinents et efficaces.
- Pour les salariés :
- Bénéficier d'une formation théorique et professionnelle dans un cadre sécurisé (tutorat, accompagnement socio-professionnel) ;
- Intégrer un réseau d'entreprises susceptibles de leur proposer un emploi durable.

c. Résultat

En 2017, plus de 6200 entreprises adhérent au réseau des GEIQ, qui réalise environ 7500 embauches par an.

Pour aller plus loin

- Valoriser les GEIQ créés dans le secteur et communiquer sur les actions mises en œuvre en matière d'attractivité (recrutement, fidélisation etc.)
- Accompagner les établissements qui pourraient être intéressés à adhérer à un GEIQ voire à se constituer en GEIQ



3.3.

SERVICE CIVIQUE

SERVICE CIVIQUE

Une mission pour chacun
au service de tous

Créé en 2010, le Service Civique offre l'opportunité à des jeunes de 16 à 25 ans (étendu jusqu'à 30 ans pour les personnes en situation de handicap) d'accomplir une mission d'intérêt général et de s'engager au service de la collectivité pour une durée de 6 à 24 mois.

La FEHAP dispose d'un agrément collectif au bénéfice de l'ensemble de ses adhérents, depuis 2012. Cette démarche leur permet d'accueillir des jeunes en Service Civique pour une durée de 6 à 10 mois, en leur évitant les démarches liées à une demande d'agrément individuelle.

Les 8 grands principes du service civique :

L'intérêt général

L'accompagnement bienveillant

Le respect du statut

La complémentarité

La citoyenneté

L'accessibilité

L'initiative

La mixité

a. Objectif

- Apporter un regard extérieur à la structure et expérimenter de nouveaux projets
- Développer l'engagement citoyen des jeunes
- Favoriser le lien intergénérationnel
- Offrir un tremplin aux jeunes éloignés de l'emploi
- Créer des révélations (à reformuler jeune qui se découvre une passion du secteur)
- Créer un vivier
- Attirer les jeunes dans les filières de la santé et des solidarités

- Bénéficier d'un dispositif financé par l'État ouvrant droit à compensation financière
- Permettre aux personnes accompagnées de bénéficier d'une présence et d'un soutien

b. Fonctionnement

Le jeune percevra une indemnisation de 580,62 euros / mois dont 473,04 euros / mois sont pris en charge par l'état, le reste étant à la charge de l'organisme d'accueil mais réductible en fonction des avantages en nature proposées. 100 euros / mois sont versés par l'état aux établissements pour subvenir aux besoins matériels du

Idées adhérents

Interviewer et diffuser des reportages sur les volontaires en missions.

Mise à disposition de ses adhérents une boîte mail pour vous accompagner dans votre projet d'accueil (exemple : service.civique@fehap.fr)

jeune ou des formations complémentaires à celles du service civique.

Un tuteur est attribué pour chaque mission, le tuteur reçoit également une formation obligatoire. Il a pour obligation d'accompagner le jeune sur ses missions au quotidien et de réaliser 3 rendez-vous avec le jeune pour l'accompagner dans la réflexion sur son projet d'avenir projet pro.

Voici les missions sur lesquelles vous pouvez accompagner un jeune :

Accompagner les personnes en situation de handicap, les personnes âgées dépendantes ou à risque de dépendance à l'accès à la vie sociale, citoyenne et culturelle

Exemples :

- Visites individuelles en chambre pour discuter, lire le journal, accompagner les personnes à des RDV ou pour aller à la poste
- Participer aux actions d'animation, de médiation et d'information des patients hospitalisés et de leur famille
- Accompagner les personnes âgées dans des activités collectives ou individuelles
- Accompagner les personnes en situation de précarité ou d'exclusion ou les jeunes en difficulté ou en rupture avec leur milieu à travers des actions de prévention et d'animation

- Sensibiliser le grand public sur leur droit, aide dans les actions d'accompagnement éducatif auprès des mineurs etc.
- Favoriser la citoyenneté, l'éveil culturel et artistique au sein des EAJE par la mise en place de projets innovants
- Animation d'ateliers écogestes destinés aux parents ou personnel de crèche, mise en place de partenariat avec des associations locales
- Promouvoir la vie associative et l'engagement solidaire auprès du grand public
- Participer à l'organisation d'événements grand public pour promouvoir le service civique auprès des jeunes / des professionnels ou des instances de gouvernances

c. Résultat

En 2021, ce sont presque 300 volontaires qui auront été accueillis au sein des établissements FEHAP. C'est presque 2500 jeunes qui sont passés au sein de nos établissements depuis 2012.

Le Service Civique constitue une formidable aventure pour les jeunes passant dans nos structures, et ces jeunes accueillis seront potentiellement nos professionnels de demain. La FEHAP aurait donc tout intérêt à développer la valorisation de ces parcours :

Pour aller plus loin

Rendre obligatoire une période de service civique dans un établissement du secteur.

3.4.

PROGRAMME 1 JEUNE, 1 SOLUTION

Le plan « 1 jeune, 1 solution », lancé à l'été 2020, vise à offrir une solution à chaque jeune. Avec plus de 9 milliards d'euros investis, il mobilise un ensemble de leviers : aides à l'embauche, formations, accompagnements, aides financières aux jeunes en difficulté, etc. afin de répondre à toutes les situations. L'objectif est de ne laisser personne sur le bord de la route.



#1jeune1solution

a. Objectif

- Simplifier l'accès des jeunes à des formations ou à des programmes dédiés via l'ensemble des aides tel que :
- L'aide à l'embauche des jeunes, l'aide pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pour les moins de 18 ans, le dispositif emploi franc, la création d'emplois pour les moins de 25 ans dans le monde du sport et la mise en place de missions de service civique supplémentaires
- Orienter et former des jeunes vers des secteurs et métiers d'avenir et faciliter leur entrée dans la vie professionnelle via un plan d'investissement dans les compétences (100 000 nouvelles formations qualifiantes), des formations dans le secteur du soin (doubler les capacités de formation des aides-soignants, infirmier et auxiliaires de vie d'ici 5 ans) etc.
- Accompagner plus particulièrement les jeunes éloignés de l'emploi en proposant des parcours d'insertion sur mesure :
- Parcours emploi compétences et contrat d'initiative emploi, garantie jeune etc.

b. Fonctionnement

Pour faciliter la recherche d'emploi et répondre à ses objectifs l'état a déployé une plateforme spécifique : www.1jeune-1solution.gouv.fr

Propose un simulateur pour connaître les aides disponibles en fonction de chaque situation, une plateforme de mise à disposition d'offre d'emploi / stage et alternance (en lien avec pôle emploi), propose la mise en relation avec un « mentor » etc.

c. Résultat

Plus de 100 000 offres d'emploi sont disponibles sur la plateforme, des milliers d'employeurs, 1000 événements de recrutement

3.5.**PROGRAMME
1 JEUNE, 1 MENTOR**

Dans la continuité du programme 1 jeune, 1 solution, le gouvernement a pour but d'accompagner les jeunes en proposant la mise à disposition d'un mentor.

a. Objectif

Le 1^{er} mars dernier, le président de la République annonçait le lancement du dispositif « 1 jeune, 1 mentor », avec un investissement de 30 millions d'euros visant à accélérer le développement du mentorat en France et ainsi soutenir financièrement des associations qui interviennent dans ce domaine.

Ce projet vise à soutenir des structures déjà investies dans des actions de mentorat pour leur permettre d'accélérer leur développement – mais aussi de permettre à d'autres de se lancer et de mettre en œuvre des programmes de mentorat.

b. Fonctionnement

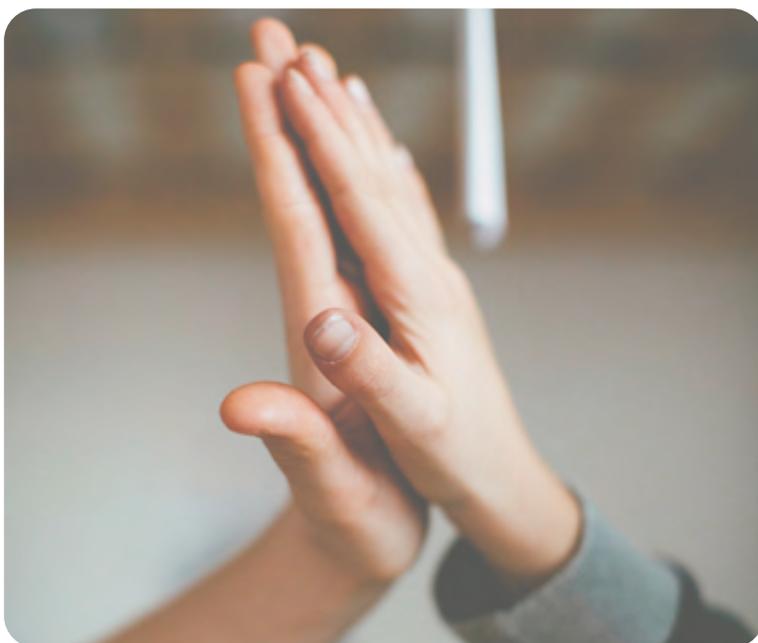
Le mentorat est un outil qui permet de mettre en contact, pour des courtes ou longues durées, des jeunes âgés de 13 à 25 ans ayant besoin d'être accompagnés et conseillés, avec des personnes expérimentées et volontaires (salariés, retraités, étudiants, etc.). Elles interagissent avec eux régulièrement pour leur donner des conseils, partager leur expérience ou encore mettre à leur disposition leurs connaissances et leurs réseaux.

Disponible sur le site 1jeune1solution.gouv.fr, le service « 1 jeune, 1 mentor » permet cette mise en relation entre jeunes et mentors. En quelques clics, un jeune peut décrire sa situation et son besoin, pour ainsi être orienté vers une association qui lui proposera des mentors. De la même façon, un mentor peut renseigner ses caractéristiques afin d'être recontacté rapidement par une association active sur le mentorat.

c. Résultat

Un premier appel à projets avait permis d'accompagner 22 associations dans l'objectif d'atteindre 100 000 jeunes bénéficiaires d'ici la fin de l'année 2021.

Objectif : avoir 200 000 mentorés en 2022.



3.6.

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

(QVT)

La QVT telle que la porte le réseau Anact-Aract, est une démarche pour améliorer collectivement la façon de travailler dans un établissement. Avec un double objectif : favoriser le développement des personnes et la performance des organisations.

Remarque

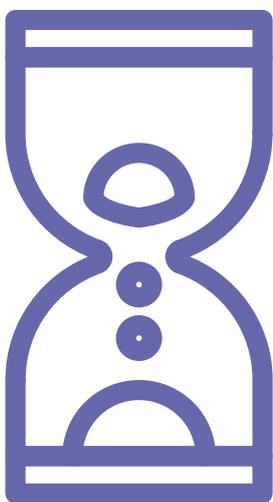
La QVT et maintenant la QVCT (ANI 2021 sur la santé au travail) au sens de l'ANACT regroupe quasiment intégralement les thématiques du document sur l'attractivité des métiers. Cette partie traite de l'articulation vie pro / vie perso, la marque employeur, le bien-être et la prévention des risques et de l'absentéisme. D'autres aspects pourraient être développés.

3.6.1.

Temps de travail

Travailler activement sur des actions de QVT en mettant en avant l'équilibre vie professionnelle / personnelle.

La Qualité de vie au travail (QVT) s'intéresse à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle sur la base de l'amélioration de la productivité.



En quelques chiffres

- D'après le baromètre BVA – BPI Group sur la QVT, 30% des salariés français ne sont pas satisfaits de leur équilibre vie privée et vie professionnelle (« La santé et le bien-être au travail des salariés français », 2019).
- D'après l'étude « Le recrutement et la recherche d'emploi en 2019 » publiée par RégionsJob, la distance entre le domicile et le lieu professionnel arrive en tête des critères de sélection pour postuler à une offre d'emploi devant la

rémunération pour 46% des sondés ; tandis que la flexibilité des horaires arrive en tête du « package idéal » de recrutement pour 52% des candidats interrogés.

- D'après une étude menée par l'hôpital Raymond-Poincaré, deux universités françaises et l'Inserm, travailler plus de 10 heures par jour au moins 50 jours par an augmente le risque de faire un AVC de 29%. D'où l'intérêt aussi bien pour les salariés que pour les employeurs à ne pas encourager les journées de travail denses.

- Une étude publiée en 2018 par Eleas révèle que 66% des jeunes salariés utilisent leurs outils numériques professionnels le soir et 58% le week-end. Cette tendance peut conduire au développement de troubles de santé en raison d'un phénomène de « surconnexion » d'où l'intérêt pour les employeurs de faire appliquer le droit à la déconnexion dans leur entreprise qui est pourtant inscrit dans la loi mais peu appliqué.

Le manager joue un rôle pour accompagner les salariés dans leur gestion du temps de travail, voici quelques solutions pour améliorer la QVT / temps de travail en entreprise :

- Favoriser la flexibilité des horaires et le télétravail partiel quand cela est possible
- Mettre en place une analyse de la charge de travail et de sa répartition au sein de l'équipe
- Encourager les salariés à avoir des activités en dehors du travail
- Sensibiliser les salariés : sur les risques de la fatigue au travail, de la surconnexion et du surinvestissement

Les horaires atypiques peuvent accentuer les problématiques de garde d'enfant, auxquelles sont souvent confrontées les femmes et les familles monoparentales. Le développement de services de garde d'enfants est par conséquent un fort enjeu.

Dans ce contexte, le CESER propose d'une part, de soutenir :

- La création de structures d'accueil de la petite enfance et les accueils périscolaires (crèches en entreprises, à horaires décalés, structures itinérantes, accueil des enfants en situation de handicap...).
- D'autre part, de renforcer le soutien administratif et financier aux crèches associatives / familiales qui peuvent rencontrer des difficultés pour obtenir leurs agréments.

Enfin, proposer des solutions peut avoir un impact positif sur l'absence au travail (arrêt maladie etc.) mais aussi sur le bien-être des salariés en entreprise (performance etc.).

Pour aller plus loin

Prendre en compte les salariés en situation d'aidant en les informant sur les dispositifs légaux notamment le congé de proche aidant (et son système d'indemnisation pouvant être complété) et le congé de solidarité familiale (son indemnisation le cas échéant).



3.6.2.

Prévention des risques

L'employeur a pour obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (obligation légale contractuelle). Pour ce faire, il doit prendre les mesures pour prévenir ces risques.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est un document obligatoire dans toutes les entreprises liées à la maîtrise des risques.

a. Objectif

Viser à améliorer les conditions de travail par la prévention des risques professionnels. Le but est de prévenir les accidents du travail, maladies professionnelles et tout autre facteur de pénibilité.

Il s'agira donc d'identifier tous les risques existants au sein d'une structure médicale / sociale (ex : horaires alternés, de nuit, port de charge = patients...)

b. Fonctionnement

C'est l'employeur qui doit rédiger le DUERP et ainsi lister tous les risques présents dans l'entreprise dans chaque unité ou lieu de travail.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels doit être porté à disposition des représentant du personnel.

Le document doit contenir les risques et prévoir pour chacun des mesures.

Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels (consignes de travail, formation, modernisation des équipement / locaux) ;
- Des actions d'information et de formation ;
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Pour plus d'information

- le site www.travail-emploi.gouv.fr ;
- l'Agence nationale (et ses antennes régionales) pour l'amélioration des conditions de travail et notamment son site www.anact.fr.

c. Résultat

Prévenir les risques physiques ou morales permet d'adapter les situations de travail au besoin, limiter les accidents de travail et donc de conserver les équipes.

Focus sur les risques psycho-sociaux

Les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- Du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face
- Des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- Des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...)

Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

Les troubles musculo-squelettiques ou TMS font partie intégrante de notre secteur, il est nécessaire d'agir en préven-



3.6.3. Bien-être au travail et environnement de travail

Idées adhérents

L'Assurance maladie propose un programme de prévention au TMS (troubles musculo-squelettiques) aux EPHAD : afin de prévenir ou réduire les troubles musculo-squelettiques des personnels, l'Assurance maladie aide les établissements médico-sociaux à construire un plan d'action pour leurs personnels. Des aides financières leur sont proposées.

Idée adhérent

Team building

Sondages

Reconnaissance au travail / management bienveillant / missions à valeurs ajoutés, vote / note sur le manager

Missions à valeur ajoutée (alterner entre missions classiques et projets ...)

Boîte à idées = recueillir l'avis des salariés

Prendre en compte les situations conflictuelles et y répondre rapidement pour ne pas laisser le conflit s'installer dans la durée

Permanence téléphonique ou présenteielle des RH pour répondre rapidement à la demande des salariés

Aide aux situations individuelles difficiles

Groupe QVT avec des référents sur la QVT

Communiquer sur les réussites, remercier les équipes, financer un repas d'équipe, fête de Noël) satisfaction des patients (communiquer les courriers de remerciement) questionnaire de satisfaction des professionnels...

3.6.4. Analyse du turn-over

Le turn-over est le taux de roulement des effectifs d'une entreprise (rapport entre les entrées et sorties).

a. Objectif

Analyser le turn-over est nécessaire pour comprendre quelles peuvent-être les raisons d'un fort turn-over (beaucoup d'entrées et de sorties) ou d'un faible turn-over (peu de mouvement de personnel) et ainsi mettre en place des actions correctives.

b. Fonctionnement

Lors de l'analyse il s'agira de distinguer les départs prévus et ceux non prévus, pareil pour les entrées de personnels.

Les départs en entreprise peuvent avoir pour conséquence de déstabiliser la structure, et c'est pourquoi les entreprises ont tout intérêt à fidéliser leurs employés, notamment ceux qui occupent des fonctions à responsabilités. On aura

tendance à déduire d'un petit turnover que l'entreprise a une bonne politique de ressources humaines, qui ne freine pas la progression, encourage les promotions, et s'aligne sur ses concurrents en termes de salaires et avantages.

Voici quelques idées de pratiques pour y remédier :

- Anticiper les départs en retraite pour avoir le temps nécessaire de formation des nouveaux entrants
- Favoriser le dialogue social
- Rendre les horaires flexibles
- Proposer des événements en dehors de l'entreprise
- Créer un espace détente
- Au moment du recrutement, être transparent sur les avantages et inconvénients du poste, des missions et de l'environnement de travail.

- Gérer et contrôler la charge de travail des salariés
- Avoir une politique d'intégration
- Avoir une politique de formation et la communiquer
- Etc.

Le turn-over se calcule de la manière suivante :

$$\left[\frac{\text{Nombre de départs sur l'année en cours} + \text{nombre d'arrivées au cours de l'année}}{2} \right] / \text{effectif au 1er janvier de l'année en cours.}$$

Vous trouverez un indicateur qu'il vous suffira de multiplier par 100 pour trouver un pourcentage.

c. Résultat

Réduire le taux de turnover en entreprise, c'est garder ses équipes, leurs compétences et leurs expériences.

Idée adhérent

Intervention d'une psychologue du travail

Mise en place d'un questionnaire QVT réalisé auprès des personnels

Augmenter les temps d'écoute et le soutien face à la charge émotionnelle

Continuer à communiquer sur la visibilité et les valeurs de l'établissement / de la structure, partager sur différents supports l'information (panneaux d'information, newsletter...)

Favoriser les temps d'expression inter services

Organisation de formations des chefs de service sur la thématique du management

Formation des cadres au management participatif

Idée adhérent

Exemples chez l'un de nos adhérents :

Création d'une salle de sport

Espaces dédiés avec fauteuils de relaxation

Actions de prévention (ostéopathe, sophrologue, masseur venant exercer pendant les temps de pause des collaborateurs avec des partenariats attractifs)

Yoga, pilates et activités physiques adaptées pendant le temps de repos avec un espace dédié, faire venir des prestataires sur le lieu de travail en particulier pour ceux qui sont sujets aux astreintes / travail de nuit ou du weekend

Une salle avec de la musique « zen »

Idées adhérents

Réaliser les entretiens professionnels dans le but de connaître les souhaits de mobilité ou de formation des salariés

Donner des domaines de compétences différents (ex : référents hygiène, douleur, plaie, préparation à l'accouchement)

3.7.

OUTIL DE PILOTAGE DE L'ABSENTÉISME

Selon l'ANACT « l'absentéisme caractérise toute absence qui aurait pu être évitée par une prévention suffisamment précoce des facteurs de dégradations des conditions de travail entendus au sens large : les ambiances physiques mais aussi

l'organisation du travail, la qualité de la relation d'emploi, la conciliation des temps professionnel et privé, etc. »

En effet, l'absentéisme cause de nombreux troubles à l'entreprise sans compter les coûts directs / indirect qu'elle provoque. Les incidences directes sont : remplacement, retards, report de charge de travail sur les présents etc.

Celles indirectes : la productivité et la performance de l'entreprise peuvent en souffrir (retard, problèmes de qualité, et les indicateurs sanitaires et sociaux peuvent se dégrader.

Par exemple, dans la gestion du personnel sous la contrainte d'une production en flux tendu), ce qui complique les efforts d'organisation du management intermédiaire ; il contraint à répartir autrement la charge de travail, à solliciter les autres salariés pour pallier les manques et assurer

un effort supplémentaire au risque de développer le sentiment, chez certains salariés, de faire le travail des autres, cout de recherches en recrutement (temps passé), temps d'intégration et de formation d'une nouvelle personne etc.

Piloter l'absentéisme et vérifier ses causes est un point de départ pour améliorer l'organisation des services et la productivité / performance de chacun.

a. Objectif

L'outil de pilotage de l'absentéisme aura pour objectif d'analyser les absences et donc agir par des actions concrètes pour limiter et contrôler l'absentéisme (limiter les mouvements de personnels, coût etc.).

b. Résultat

En maîtrisant les chiffres et absences il est possible de trouver des solutions correctives.

Idées adhérents

Se constituer un vivier (anciens stagiaires / alternants etc.) pour pallier aux absences ponctuelles

Mettre en place des primes de présence ou ponctualité dégressives si nombreuses absences

Mettre en place un compteur d'heures annualisées pour permettre l'utilisation des repos compensateurs plus facilement

Anticiper les départs en CP au maximum en début d'année pour prévoir les absences

Mettre en place des temps de droits à la déconnexion et respecter les temps de pauses quotidiennes

Prendre des temps d'échanges entre salariés / manager pour faire le point sur les difficultés quotidiennes et les réussites etc.

Analyser les arrêts de travail, faire appel à des visites médicales de contrôle

3.8.

INTÉGRATION ET FIDÉLISATION



Il est important de préciser que l'image de l'association est en lien avec la question de l'intégration / fidélisation du salarié. Une embauche réussie est un véritable levier pour permettre d'autres recrutements et contribuera à l'image de l'association.

Idées adhérents

Mettre en place une ligne d'écoute psychologique

Proposer une assistante sociale sur son lieu de travail

Mener des ateliers de sensibilisation auprès des équipes

Mettre en place des formations PRAP (prévention des risques liées à l'activité physique) adaptés à l'environnement de travail

Créer des partenariats avec des écoles de Kinésithérapie pour apporter des soins aux salariés pendant les temps de repos (stages gratuits)

Créer un questionnaire QVT, faire un plan d'action et communiquer le suivi

Accompagner les fins de carrière sur des postes moins physiques (consultations, explorations fonctionnelles, hôpitaux de jours ou de bilans...)

Acquérir des (petits) outils d'aides à la manutention

Travailler avec les instances CSSCT, complémentaires santé, médecine du travail

Idées adhérents

Accueil mensuel par un directeur / trice de tous les nouveaux avec cafés ou goûter, communication sur les nouveaux (« nous ont rejoints »...), petit cadeau de bienvenue (goodies)

Entretien de fin de période d'essai et accompagnement pendant la période d'essai

Repenser les pratiques de recrutement et appréhender le post-recrutement : former et accompagner les employeurs, les managers et les salariés

Réaliser des exits interview pour améliorer les process / connaître les raisons des départs / faire une introspection pour s'améliorer

Idées adhérents

Mettre en place de référents dans chaque service, avec une attention portée à l'intégration des stagiaires.

Augmenter le nombre de places dans les écoles d'infirmière, ASD, manip radio, PPH et / ou créer de nouvelles IFSI.

Développer le financement des études : allocations d'études, contrats d'apprentissage...

Demander aux pouvoirs publics de suspendre pour les professions de santé en tension l'indemnité de précarité pour inciter au recrutement en CDI.

Moderniser et diversifier les moyens de recrutement : utilisation des outils « jeune » réseaux sociaux, numérique, job dating, journées découvertes... et améliorer la qualité des annonces.



Idées adhérents

Offrir aux salariés un budget pour s'inscrire à une salle de sport ou pour réaliser des activités en famille / en dehors du temps de travail

Créer des « plages horaires » pour arriver / partir du travail

Proposer des formations pour aider les salariés à être plus efficaces dans l'utilisation des outils numériques et donc de gagner du temps

Faire des sensibilisations sur le droit à la déconnexion, les risques liées à la fatigue...

Négocier un accord pour les dons de CP entre collègues (enfants malades etc.)

Développer un service de garde d'enfant / crèche d'entreprise

Mener une réflexion sur les remplacements (mutualisation des services etc.)

Feuilles d'échange de position / heure de travail

Procédure de rappel des personnes en cas d'absence (pool de remplacement)

Favoriser les emplois partagés, y compris entre employeurs publics et privés, en réponse à la problématique du temps partiel subi

Restaurant avec pris préférentiels pour le personnel

Favoriser un management aidant et bienveillant en instaurant une ambiance sereine (être à l'écoute, tenter de répondre aux besoins des salariés) et une entraide dans l'équipe : formation des managers.

Avoir une reconnaissance des personnes et non pas que des professionnels : Souligner les événements marquants de la vie de la personne (décès d'un proche, mariage, naissance...). Tenir compte de leurs avis / en communiquant sur les réussites / en remerciant les équipes / questionnaire de satisfaction des professionnels.

Avoir une appartenance à l'établissement en ayant une connaissance et une participation aux projets de l'établissement, en interne associer les professeurs aux différents groupe de travail, participation aux différentes commissions). En externe, les missionner sur des actions où ils représenteraient l'établissement, leur service...

Idées adhérents

Affirmer les valeurs de l'entreprise : actions de développement durable, actions humanitaires, accueil des handicapés.

Favoriser les travaux en équipe de façon inter professionnelle sur l'amélioration des organisations

Faire participer les personnels à l'élaboration des plannings.

Faciliter l'organisation du travail : donner les outils nécessaires pour faciliter le travail, l'entraide : moyens humains, service de gestion de remplacements, pool de remplacement

Favoriser le travail en équipe: travail en binômes / trinômes

Etre en Capacité de s'adapter aux besoins des salariés (réactivité aux demandes...)

Généraliser les réunions de service

Garantir des plannings avec des roulements définis de façon prévisionnelle et avec le moins de changements possible.

Favoriser les rythmes de travail en 12h, avec une semaine de repos dans le cycle.

Favoriser les conciergeries, crèche, parking vélo sécurité.

Offrir aux professionnels l'image d'une entreprise qui se soucie de ses salariés : organiser des séances de sport en interne par les kinés, de sophrologie, prévoir un lieu d'écoute, de détente, de repos au calme lors des pauses.

Organiser des séances par la complémentaire santé sur l'hygiène de vie (sommeil, alimentation).

Mettre en œuvre une politique associative volontariste de prévention des risques et de la désinsertion professionnelle en lien avec le SPSTI (loi santé)

Développer les innovations dans les aides à la manutentions (exosquelettes...).

Être attentif et gérer les conflits interpersonnels

Mettre en place un accord télétravail en identifiant les emplois télé-travaillable, les tâches et le volume.



3.9.

MARQUE EMPLOYEUR ET COMMUNICATION

La marque employeur désigne l'ensemble des problématiques d'image de marque liées à la gestion des ressources humaines et au recrutement d'une entreprise. Plus l'image de l'entreprise est positive, plus elle a des chances d'attirer les profils dont elle a besoin.

C'est aussi ce qui va influencer le choix du salarié pour nous rejoindre et influencer le choix du salarié de vouloir rester.

La marque employeur intervient sur :

- La vision, le projet, la trajectoire d'entreprise
- La culture et les valeurs de l'entreprise
- Le mode et les pratiques de management
- La politique RH et de rémunération,
- L'e-réputation
- La manière de recruter (la Marque Recruteur)

La marque employeur sert à attirer : sourcing plus efficient, plus de candidat et des candidatures à moindre coûts. Elle sert aussi à fidéliser : stimuler la performance des salariés et booster leur confiance vis-à-vis de l'entreprise.

Il y a donc un enjeu de communication interne et externe à la fois.

Idée adhérent

Avoir une diffusion régulière et soutenue sur les réseaux sociaux.

Utiliser les professionnels pour aller chercher des candidats sur les réseaux sociaux.

Leur demander de témoigner sur leur métier = incarner les professionnels sur les réseaux sociaux.

Réaliser des trombinoscopes dans les services.

Travailler la communication avec les professionnels présents (incarner l'IDE, le médecin).

Valoriser les professionnels qui réalisent des recrutements par cooptation.

Organiser des équipes de sport interne, la participation à des manifestations externes en équipe...



Idee adhérent

Mettre en place des escapes games ou team building (L'escape game est un jeu qui nécessite un bon esprit de coopération, vos collaborateurs doivent échanger et s'écouter pour résoudre les énigmes et les casse-têtes. La contribution de chacun à un objectif commun s'apparente à un projet à réaliser en équipe, pour lequel chaque poste est important)

Utiliser et valoriser l'entreprise sur Glassdoor (site internet de référence pour la satisfaction au travail)

Mettre en place un ré-onboarding (faire suivre de nouveau un parcours d'intégration à un collaborateur déjà dans l'entreprise)

Mettre en place des équipes de sport interne (foot, raids entreprise, journée « courir pour elles »)

Communiquer en interne les postes vacants

Idee adhérent

Donner systématiquement une réponse dans toutes les étapes de recrutement

Réduire la durée du processus de recrutement

Faire appel à la cooptation

Innover sur ses pratiques de recrutement : utiliser les réseaux sociaux (Facebook, Tiktok, YouTube, le bon coin etc.)

Sonder le terrain : pourquoi vos salariés vous ont rejoint et pourquoi restent-ils ?

Encourager la prise de parole, le dialogue

Donner du sens aux missions

Former les salariés à l'utilisation des réseaux sociaux pour les impliquer dans la stratégie de communication de l'entreprise : rôle d'ambassadeur

Créer un réseau social interne

Se faire certifier Great Place to Work® (entreprise où il fait bon travailler. Valable un an, elle est remise dès la clôture du projet), ou Top Employeur

Pour aller plus loin

- Créer un statut de « secteurs utiles à la continuité de la vie de la Nation » permettant aux entreprises et aux salariés de bénéficier de certains avantages visant à participer à améliorer l'attractivité du secteur

Le statut pourrait ouvrir droits à certains avantages, par exemple :

- Accès facilité à des logements sociaux ou à loyer modéré, gratuité des transports, fiscalité avantageuse
- Chèque énergie (électricité, carburant, etc.), chèque santé
- Carte professionnelle (donnant accès à des avantages not. culture, ouvrant droit à des tarifs avantageux)

Avec un double niveau : En temps normal / En temps de crise

Public :

- Entreprises (ex. exonération taxe d'habitation, taxe foncière ; primes défiscalisées / montants plus élevés prime « Macron », fiscalité allégée sur le patrimoine, les flottes de véhicules, etc.)
- Permet de viser aussi d'avoir des dérogations au code du travail pour des sujets sur lesquels nos spécificités ont déjà été identifiées : amendement Fillon, CDD multiples, durée du travail dérogatoire

Salariés :

- Lors d'une future crise, permet d'identifier les secteurs concernés
- Création d'une réserve sociale et médico-sociale (comme pour le sanitaire)
- Service civique mobilisé pendant la crise (pour des missions ciblées ne requérant pas un haut niveau de qualification)



3.10.

AIRES DE MOBILITÉ ET CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

Idées adhérents

La branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile a cartographié les aires de mobilité pour le métier d'AVS.

Sous forme de schéma, ils décrivent les parcours possibles et les écarts entre le métier d'AVS et celui envisagé (3 niveaux : degré 1 signifie un approfondissement des compétences, le degré 2 signifie que le salarié devra acquérir un nouveau domaine de compétence finalement le degré 3 signifie que le salarié devra développer plusieurs nouveaux domaines de compétence et un nouveau niveau de responsabilité).

Ils ont également développé un tableau qui compare les compétences transférables, celles fondamentales à acquérir (les prérequis), la nature du changement d'environnement de travail et les diplômes ou action de formation requises pour accompagner cette mobilité).

Idées adhérents

Créer de nouveaux métiers pour pallier la pénurie de personnel (ex : aide gérontologique ou auxiliaire de vie pour soulager les aides-soignants, qui peuvent aider les IDE, secrétaire de service et non du médecin pour aider les soignants (RV, aide et organisation des admissions, au tour médical, organisation du départ etc.).

b. Objectif

L'aire de mobilité permet de trouver des métiers proches en termes de compétences et donc de mettre en perspective des pistes de mobilité professionnelle.

c. Fonctionnement

Identifier les compétences techniques / qualités personnelles requises pour un métiers cible.

Repérer les compétences transférables, les passerelles entre métiers (même niveau de qualification etc.), définir les parcours de formation / prise de poste pour atteindre un métier cible.

Certaines entreprises disposent d'outils de cartographie des métiers et fiches de poste qui permettent à chaque collaborateur de se projeter vers un nouveau métier.

Les modalités pour :

- Évaluations peuvent être : des tests, entretiens collectifs, jury
- L'identification des compétences : l'utilisation des codes ROME, de matrice de compétences
- Connaitre les souhait d'évolution / mobilité : entretiens professionnels, entretien formel / informel avec le manager etc.

Les parcours identifiés et proposés ne sont pas exhaustifs, ils servent de base ainsi que de support.

d. Résultat

Cet outil permet à tout collaborateur de se projeter vers des mobilité ou évolution mais aussi de connaître l'ensemble des métiers de l'entreprise.

! Il existe sur le site aideadomicile-labranche.fr des aires de mobilité pour les métiers suivants : agent à domici, Aides-soignants, Employés à domicile, Responsables de secteur



3.11.

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES (RSE) : ACTION DE MÉCÉNAT

Le mécénat se définit comme "le soutien matériel apporté, sans contrepartie directe de la part du bénéficiaire, à une œuvre ou à une personne pour l'exercice d'activités présentant un intérêt général".

a. Objectif

L'objectif de l'action de mécénat est de permettre aux salariés de bénéficier de temps pour faire une bonne action. C'est aussi un moyen de mettre en avant la marque employeur de l'entreprise.

b. Fonctionnement

Le mécénat se traduit par le versement d'un don à un organisme pour soutenir une œuvre générale. Le don ouvre droit pour les donateurs à certains avantages fiscaux. Pour ce faire le bénéficiaire doit être un organisme d'intérêt général.

Cette condition est remplie si :

- L'activité est non lucrative et non concurrentielle
- La gestion est désintéressée
- L'activité ne profite pas à un cercle restreint de personnes

Les organismes bénéficiaires ont un devoir de transparence c'est à dire qu'ils doivent assurer la publicité par tous moyens et la certification de leurs comptes annuels au-dessus d'un montant de dons de 153.000 euros par an.

Les salariés peuvent ainsi donner de leur temps pour des associations ou organismes sur leur temps de travail.

c. Résultat

Le mécénat permet aux salariés de s'impliquer dans des causes qui comptent pour l'entreprise. Cela a comme effet de créer une dynamique de groupe, de la motivation et favorise le sentiment d'appartenance.

Idée adhérent

Faire don à des associations les ordinateurs / téléphones professionnel lorsque le parc est renouvelé

Parrainer dans une association / entreprise (mettre à profit ses compétences)

Idée adhérent

Donner systématiquement une réponse dans toutes les étapes de recrutement

Réduire la durée du processus de recrutement

Faire appel à la cooptation

Innover sur ses pratiques de recrutement : utiliser les réseaux sociaux (Facebook, Tiktok, YouTube, le bon coin etc.)

Sonder le terrain : pourquoi vos salariés vous ont rejoint et pourquoi restent-ils ?

Encourager la prise de parole, le dialogue

Donner du sens aux missions

Former les salariés à l'utilisation des réseaux sociaux pour les impliquer dans la stratégie de communication de l'entreprise : rôle d'ambassadeur

Créer un réseau social interne

Se faire certifier Great Place to Work® (entreprise où il fait bon travailler. Valable un an, elle est remise dès la clôture du projet), ou Top Employeur

Mettre en place des escapes games ou team building (L'escape game est un jeu qui nécessite un bon esprit de coopération, vos collaborateurs doivent échanger et s'écouter pour résoudre les énigmes et les casse-têtes. La contribution de chacun à un objectif commun s'apparente à un projet à réaliser en équipe, pour lequel chaque poste est important)

Utiliser et valoriser l'entreprise sur Glassdoor (site internet de référence pour la satisfaction au travail)

Mettre en place un ré-onboarding (faire suivre de nouveau un parcours d'intégration à un collaborateur déjà dans l'entreprise)

Mettre en place des équipes de sport interne (foot, raids entreprise, journée « courir pour elles »)

Communiquer en interne les postes vacants

Idée adhérent

En perfectionnant l'accueil des stagiaires, étudiants, internes avec un projet pédagogique structuré, et encadré par un tuteur dédié : ce sont des futurs professionnels.

En mettant en place des portes ouvertes dans les écoles de formation.

En coopérant avec ERAMUS ou autres instituts et établissements étrangers.

En enseignant des soins techniques et médicaux en école, instituts, fac, par les professionnels de l'établissement.

En invitant les professionnels de ville, réseaux de soins aux soirées médicales dans l'établissement.

En participant à des salons / forums / journée professionnelles.

En mettant en place une politique de formation pour les non diplômés.

De surcroît, il pourrait être pertinent de faire de nos professionnels des vecteurs de communication.

Idée adhérent

L'ARACT Lorraine a développé un Guide « 15 propositions pour améliorer l'attractivité des métiers de la propreté et fidéliser le personnel ». Ce guide est le résultat d'une démarche menée par la Corporation des entreprises de propreté de la Moselle, du Fare Propreté, de la Fep Grand-Est et avec l'appui de l'INHNI. Il défend le principe que l'attractivité des métiers de la propreté est un levier de développement des entreprises et de la profession tout entière.

Le guide est rédigé en 4 grandes thématiques :

« Pourquoi être attractif ? »

« L'explication des départs dans la profession »

« Les leviers de l'attractivité »

« Dans l'entreprise, où en sommes-nous ? »

Idée adhérent

Mise en place de groupes de travail : la marque employeur et comment communiquer auprès des futur.e.s professionnel.le.s. Exemple en Occitanie :

Deux actions sont ressorties :

Un dossier de subvention auprès du conseil régional a été déposé pour la réalisation de vidéos de réalité virtuelle promouvant les métiers du secteur et les établissements FEHAP. Nous avons été financées à hauteur de 16710 € uniquement pour le public en insertion mais nous promouvons également les métiers auprès du grand public et des scolaires. Les vidéos ont été tournées dans un EHPAD et un SSR FEHAP et présentent de mini-enquêtes métiers autour des postes d'AS, ASH, IDE, psychologue et kiné.

Deux stagiaires en psychologie du travail qui ont réalisé une étude sur la marque employeur FEHAP en Occitanie durant 3 mois auprès d'étudiants et salariés d'établissements adhérents sur métiers IDE, AS, Kiné et Educ qui a été présenté aux adhérents de la région.

Réaliser un colloque annuel FEHAP autour des métiers / pratique terrain ouvert à tous (écoles, salariés, cadres, chefs de services etc.)

Élaborer une trame, un document reprenant des modèles d'accueil des nouveaux salariés, des intérimaires, des stagiaires à destination des adhérents (recueil de bonnes pratiques)

Idée adhérent

Dans les premiers mois de l'arrivée des nouveaux salariés, proposer une formation sur une thématique « métier » transversale, ouverte aux cœurs de métiers. Lors de la cettte formation, présenter la fédération, l'entreprise (formation à l'échelle départementale ou interdépartementale).

Faciliter la circulation de l'information entre adhérents sur des formations lancées sur certaines structures adhérentes et pouvant accueillir des professionnels d'autres structures dans ces formations.

Faciliter l'accueil et l'amélioration de l'accueil des stagiaires dans les structures : rédaction d'une charte d'accueil stagiaire, partage d'expériences, cession de co-développement entre tuteurs : club des tuteurs

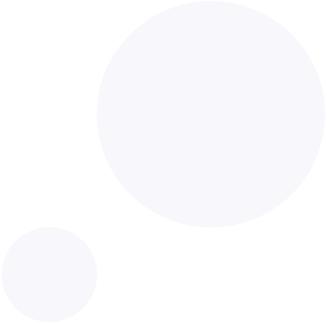
Communication :

Délégation régionale met à disposition des adhérents les films de mise en situation de travail virtuelle dans un établissement (pour IDE et AS) avec casques, pour leurs actions auprès des écoles ou autres cibles. La Délégation régionale doit équiper les adhérents ambassadeurs de kit de communication.

Demander au niveau national, un document de communication simple à destination du grand public et un à destination des salariés, par type de métier, et un document global avec la notion d'équipe et de travail pluridisciplinaire. Contenu : paroles de salariés aux salariés, qu'est-ce qui vous attend en venant chez nous, mise en avant des innovations du secteur.

Faciliter l'exercice partagé pour les métiers qui s'y prêtent (entre adhérents), et les stages croisés entre adhérents





GLOSSAIRE



4.

AGEFIPH

Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

ANPE

Agence Nationale Pour l'Emploi

ARRCO

Association des Régimes de Retraites Complémentaires

AS

Aide Soignante

AT

Accident du Travail

CA

Conseil d'Administration

CCN

Convention Collective Nationale

CE

Comité d'Entreprise

CET

Compte Épargne Temps

CFDT

Confédération Française Démographique du Travail

CFP

Certificat de Formation Professionnelle

CGC

Confédération Générale des Cadres

CGSS

Caisse Générale de Sécurité Sociale

CGT

Confédération Générale du Travail

CHSCT

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

COMEX

Commission Exécutive de l'ARH

COFIL

Comité de Pilotage

CPAM

Caisse Primaire d'Assurance Maladie

CPH

Conseil de Prud'hommes

CPH

Centre Provisoire d'Hébergement

CQP

Certificat de Qualification Professionnelle

DP

Délégué du Personnel

DREES

Direction de la Recherche des Études de l'Évaluation et des Statistiques

DS

Délégué Syndical

DSI

Démarche de Soins Infirmiers

DSIO

Direction des Systèmes d'Information et de l'Organisation

DSS

Direction de la Sécurité Sociale

HAD

Hospitalisation à Domicile

HCSP

Haut Comité de la Santé Publique

IJSS

Indemnités Journalières de Sécurité Sociale

IME

Institut Médico Éducatif

INSEE

Institut National de la Statistique et
des Études Économiques

INSERM

Institut National de la Santé et de
la Recherche Médicale

IRP

Institutions Représentatives du Personnel

JRTT

Jour de Réduction du Temps de Travail

LFSS

Loi de Financement de la Sécurité Sociale

LMD

Licence, Master, Doctorat, encore appelé «3-5-8»

LOLF

Loi Organique relative aux Lois de Finances

MAS

Maison d'Accueil Spécialisé

MP

Maladie Professionnelle

MPR

Médecine Physique et de Réadaptation

MSA

Mutualité Sociale Agricole

OETH

Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

OPCO

Organisme Paritaire Collecteur Agréé des
Fonds de la Formation Professionnelle

ORS

Observatoire Régional de la Santé

PMSI

Programme de Médicalisation des
Systèmes d'Information

SESSAD

Service d'Éducation Spécialisée et de Soins à Domicile

SNASEA

Syndicat national au service des associations
du secteur social et médico-social

SOP

Syndicat Général des Organismes Privés
Sanitaires et Sociaux à but non lucratif

UNASSAD

Union Nationale des Associations de
Soins et Services à Domicile

UNEDIC

Union Nationale Interprofessionnelle pour
l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce

UNIFA

OPCA de la branche Sanitaire,
Sociale et Médico-Sociale

UPI

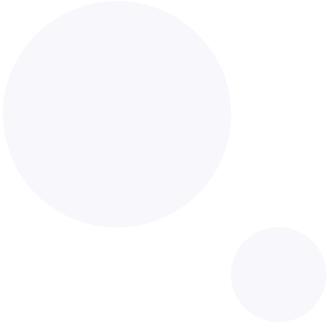
Unité Pédagogique d'Intégration Scolaire

URCAM

Union Régionale des Caisses d'Assurance Maladie

VAE

Validation des Acquis et de l'Expérience



ANNEXES



5.

1. AIDES SALARIALES

[centre-info.fr](https://www.centre-info.fr)

[centre-info.fr](https://www.centre-info.fr) / site régions formation / actions dans les territoires / pactes régionaux d'investissement dans les compétences / de-quoi-parle-t-on ?

[executive-relocations.com](https://www.executive-relocations.com)

[executive-relocations.com](https://www.executive-relocations.com) / Mobilipass

[caf.fr](https://www.caf.fr)

[caf.fr](https://www.caf.fr) / allocataires / droits et prestations / s'informer sur les aides / solidarité et insertion / la prime d'activité

2. FORMATION

CUI-CAE

[travail-emploi.gouv.fr](https://www.travail-emploi.gouv.fr)

[travail-emploi.gouv.fr](https://www.travail-emploi.gouv.fr) / emploi et insertion / parcours emploi compétences / CUI / CAE

[vae.gouv.fr](https://www.vae.gouv.fr)

[vae.gouv.fr](https://www.vae.gouv.fr)

Cooptation

[cademploi.fr](https://www.cademploi.fr)

[cademploi.fr](https://www.cademploi.fr) / éditorial / conseils / conseils candidature / détail / article / comment se faire coopter dans une entreprise

[larousse.fr](https://www.larousse.fr)

[larousse.fr](https://www.larousse.fr) / dictionnaires / français / coopter

[regionsjob.com](https://www.regionsjob.com)

[regionsjob.com](https://www.regionsjob.com) / conseils / qu'est ce que la cooptation ?

[lecoledurecrutement.fr](https://www.lecoledurecrutement.fr)

[lecoledurecrutement.fr](https://www.lecoledurecrutement.fr) / tout ce qu'il faut- savoir sur la cooptation en recrutement

[apec.fr](https://www.apec.fr)

[apec.fr](https://www.apec.fr) / recruteur / attirer les candidats / stratégie de recrutement / fiches-conseils / la cooptation l'art de tirer profit de ses équipes

[talentlyft](https://www.talentlyft.com)

[talentlyft.com](https://www.talentlyft.com) / en / resources / what is employee referral program ?

Apprentissage

[service-public.fr](https://www.service-public.fr)

[service-public.fr](https://www.service-public.fr) / particuliers / vos droits

Contrat d'engagement jeune

[gouvernement.fr](https://www.gouvernement.fr)

[gouvernement.fr](https://www.gouvernement.fr) / lancement du contrat d'engagement jeune jusqu'à 500€ par mois

[travail-emploi.gouv.fr](https://www.travail-emploi.gouv.fr)

[travail-emploi.gouv.fr](https://www.travail-emploi.gouv.fr) / actualités / l'actualité du ministère / article / emploi présentation du contrat d'engagement jeune

Pro-A

[travail-emploi.gouv.fr](https://www.travail-emploi.gouv.fr)

[travail-emploi.gouv.fr](https://www.travail-emploi.gouv.fr) / formation professionnelle / formation en alternance / pro-a

Journée d'intégration

[seminaire-collection.fr](https://www.seminaire-collection.fr)

[seminaire-collection.fr](https://www.seminaire-collection.fr) / organiser un séminaire d'intégration, pourquoi et comment

Stage

[objectif-emploi-orientation.fr](https://www.objectif-emploi-orientation.fr)

[objectif-emploi-orientation.fr](https://www.objectif-emploi-orientation.fr) / un stage un projet

[service-public.fr](https://www.service-public.fr)

[service-public.fr](https://www.service-public.fr) / professionnels entreprises / vos droits

Équivalence diplôme étranger

[solidarite-sante.gouv.fr](https://www.solidarite-sante.gouv.fr)

[solidarites-sante.gouv.fr](https://www.solidarites-sante.gouv.fr) / professionnels / se former, s'installer, exercer / article / exercice à l'étranger

[europa.eu](https://www.europa.eu)

[europa.eu](https://www.europa.eu) / youeurope / citizens / work / professional qualifications / regulated professions

[letudiant.fr](https://www.letudiant.fr)

[letudiant.fr](https://www.letudiant.fr) / études / médecine santé / études de sante à l'étranger que deviennent les diplômés de retour en France

[demarches.interieur.gouv.fr](https://www.demarches.interieur.gouv.fr)

[demarches.interieur.gouv.fr](https://www.demarches.interieur.gouv.fr) / particuliers / peut-on exercer une profession paramédicale en France avec un diplôme étranger

solidarite-sante.gouv.fr

solidarites-sante.gouv.fr / ministère / organisation / organisation-des-directions-et-services / article / organisation de la direction générale de l'offre de soins DGOS

Certification

orientation-pour-tous.fr

orientation-pour-tous.fr / étudier se former / trouver une certification un diplôme / article / trouver une certification un diplôme

iso.org

iso.org / fr / certification

Transition collective

transitionspro.idf.fr

transitionspro-idf.fr / accueil particulier / transitions collectives tout savoir salarié

travail-emploi.gouv.fr

travail-emploi.gouv.fr / IMG / pdf / salaires transitions collectives

economie.gouv.fr

economie.gouv.fr / plan de relance / profils / particuliers / dispositif transitions collectives

Garantie jeune

clesdusocial.com

clesdusocial.com / les neet en France 12-9 de jeunes de 15 à 29 ans ni en emploi ni en études ni en-formation en 2019

lefigaro.fr

lefigaro.fr / conjoncture / en-france 1,5 million de 15-29 ans étaient sans emploi ni formation en 2019 selon l'INSEE

banquedesterritoires.fr

banquedesterritoires.fr / Les jeunes neet en France, des profils très divers

dares.travail-emploi.gouv.fr

dares.travail-emploi.gouv.fr / les neet profils parcours

observatoire-des-territoires.gouv.fr

observatoire-des-territoires.gouv.fr / part des jeunes non insérés ni en emploi ni scolarisés neet

letudiant.fr

letudiant.fr / jobsstages / Macron annonce un revenu d'engagement pour les jeunes sans emploi ni formation

journals.openedition.org

journals.openedition.org / travail emploi / « Parcours de jeunes sous l'effet de l'accompagnement », page 32

pole-emploi.org

pole-emploi.org / accueil / actualités / jeunes éloignés de l'emploi

pourolsolidarite.eu

pourolsolidarite.eu / neet bonnes pratiques

emploiparlonsnet.pole-emploi.org

emploiparlonsnet.pole-emploi.org / articles / une jeunesse neet

Parcours formation et professionnel

videolearning.fr

videolearning.fr / glossary / parcours de formation /

alsace.profession-sport-loisirs.fr

alsace.profession-sport-loisirs.fr / emplois d'avenir / comment-mettre-en-place-parcours-formation

reseau.canope.fr

reseau-canope.fr / nouveaux programmes / magazine / orientation / orientation et formation la notion de parcours

unifformation.fr

nifformation.fr / particulier / demandeurs d'emploi / blocs de compétences et parcours de formation

PMSMP

service-public.fr

service-public.fr / particuliers / vos droits

je-change-de-metier.com

je-change-de-metier.com / periode de mise en situation en milieu professionnel

POE

travail-emploi.gouv.fr

travail-emploi.gouv.fr / le ministère en action

pole-emploi.fr

pole-emploi.fr / employeur / aides-aux-recrutements / les aides à la formation / la préparation opérationnelle

fiches-pratiques.chefdentreprise.com

fiches-pratiques.chefdentreprise.com / thématique / gestion personnel / Fiche Pratique / Comment accueillir un stagiaire - Préparation Opérationnelle Emploi individuelle

Classe dédiée

esgrh.fr

esgrh.fr / espace-entreprises / créer une classe dédiée à l'alternance

etudiant.aujourd'hui.fr

etudiant.aujourd'hui.fr / étudiant / info / alternance les entreprises créent leurs classes dédiées

lyceerondeau.eu

lyceerondeau.eu / Bac Pro MEI en apprentissage, classe dédiée Disneyland Paris

AFEST

akto.fr

akto.fr / organiser-formation / AFEST

anact.fr

anact.fr / qu'est ce qu'une action de formation en situation de travail AFEST

hop3team.com

hop3team.com / accompagner mise en place AFEST formation situation travail

formation-professionnelle.fr

formation-professionnelle.fr / action de formation en situation de travail AFEST : de quoi parle-t-on ?

cap-metiers.pro

cap-metiers.pro / action formation situation travail AFEST

opcomobilites.fr

opcomobilites.fr / entreprise / s'informer sur les dispositifs / AFEST les actions de formation en situation de travail

Contrat de sécurisation professionnel

service-public.fr

service-public.fr / particuliers / vos droits

cadreaverti-saintsernin.fr

cadreaverti-saintsernin.fr / fr / thèmes / contrat de sécurisation professionnelle CSP - Quels sont les avantages et les inconvénients ?

pole-emploi.fr

pole-emploi.fr / fichiers en téléchargement

droidutravail.avocatmeyer.fr

droidutravail.avocatmeyer.fr / faut-il accepter le contrat de sécurisation professionnelle CSP avocat en droit du travail à Toulon

pole-emploi.fr

pole-emploi.fr / région / Auvergne-Rhône-Alpes / employeur / contrat de sécurisation professionnelle

allocation-chomage.fr

allocation-chomage.fr / contrat sécurisation professionnelle

Campus formation / CFA d'entreprise

travail-emploi.gouv.fr

travail-emploi.gouv.fr / démarches ressources documentaires / documentation et publications officielles / guides / article / kit ouvrir votre propre centre de formation d'apprentis-CFA

akto.fr

akto.fr / Plaquette "Créer ou transformer un CFA entreprise

emploir.com

emploir.com / formation / dossiers / créer un CFA d'entreprise

occitanie.dreets.gouv.fr

occitanie.dreets.gouv.fr / Le CFA d'entreprise

centre-info.fr

centre-info.fr / chapitre / création et fonctionnement d'un CFA

opco.atlas.fr

opco-atlas.fr / entreprise / ouverture CFA

managementde laformation.fr

managementde laformation.fr / reforme-formation-professionnelle / Le CFA d'entreprise qui a osé franchir le pas ?

CPF

service-public.fr

www.service-public.fr / particuliers / vos droits

moncompteformation.gouv.fr

https://www.moncompteformation.gouv.fr / espace public / comment s'inscrire sur mon compte formation

3. EMPLOI

Recrutement

Acteurs de l'emploi

education.gouv.fr

education.gouv.fr / les lieux d'information de l'orientation

travail-emploi.gouv.fr

travail-emploi.gouv.fr / ministère / service public de l'emploi / article / missions locales

CREFOP

cpformation.com

cpformation.com / CREFOP

crefop-normandie.fr

crefop-normandie.fr

Pôle emploi

pole-emploi.fr

pole-emploi.fr / accueil

pole-emploi.fr

pole-emploi.fr / région / Île-de-France

ETI

inae-nouvelleaquitaine.fr

inae-nouvelleaquitaine.org / entreprise de travail temporaire d'insertion ETI

travail-emploi.gouv.fr

travail-emploi.gouv.fr / emploi et insertion / insertion activité économique / article / entreprises de travail-temporaire d'insertion ETTI

GEIQ

travail-emploi.gouv.fr

travail-emploi.gouv.fr / emploi et insertion / insertion activité économique / article / groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification - GEIQ

lesgeiq.fr

www.lesgeiq.fr / trouver un GEIQ

Programme 1 jeune, 1 solution :

1jeune1solution.gouv.fr

1jeune1solution.gouv.fr

CAP Solidaire

capsolidaire.org

capsolidaire.org

QVT

qualisocial.com

qualisocial.com / de quoi parle-t-on ?

semaineqvt.anact.fr

semaineqvt.anact.fr / la QVT, qu'est-ce-que c'est ?

digitalrecruiters.com

digitalrecruiters.com / blog / qualité de vie au travail, comment concilier vie privée et vie professionnelle ?

anhf.fr

DUERP

espace-cssct.fr

espace-cssct.fr / toutes les actualités du CHCST/ CSE-Le document unique d'évaluation des risques professionnels DUERP est-il obligatoire ?

entreprises.cci-paris-idf.fr

entreprises.cci-paris-idf.fr / web / réglementation / développement entreprise / droit-social / Le document unique d'évaluation des risques

inrs.fr

inrs.fr / démarche / évaluation risques professionnels / ce qu'il-faut retenir

Cartographie des métiers / aires de mobilité

gip-fipag.fr

gip-fipag.fr / nos-prestations-en-conseil / élaborer une cartographie des compétences et définir les aires

aidedomicile-labranche.fr

aidedomicile-labranche.fr / outil / outils présentation des aires de mobilités / présentation des aires de mobilité et de parcours possibles pour le métier d'auxiliaire de vie sociale

Analyse du turn-over

editions-tissot.fr

www.editions-tissot.fr / droit-travail / dictionnaire droit travail définition

Action de mécénat

cci.fr

www.cci.fr / réseau CCI / nos missions et- nos actions générales pour les entreprises et les territoires / mécénat

culture.gouv.fr

www.culture.gouv.fr / Thematiques / Mecenat / Qu'est-ce que le mécénat