

Club des territoires – Retour d'expérience #01

L'attractivité des métiers du social et du médico-social

17 juin 2024



Sommaire

Introduction	4
Un projet de recherche sur l'attractivité des métiers du travail social dans les Hauts-de-France	6
Présentation par Emilie DUVIVIER, Directrice de la recherche à l'ESSLIL (Ecole des Sciences Sociales de Lille)	7
Les retours et questions des participant·es	9
Les Assises départementales des métiers de l'autonomie dans les Pyrénées Atlantiques	11
Présentation par Marie-Luce CASTAGNEYROL-PALAU, Chargée de mission auprès de la Direction des Solidarités et de la Santé du CCAS de PAU, et Stéphanie JOUAULT, Chargée d'études et de projets attractivité des métiers de l'autonomie au sein du Conseil Départemental des Pyrénées Atlantiques	12
Les retours et questions des participant·es	13
La réorganisation d'un SAAD dans le cadre d'une démarche globale d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail et une diversification des services	15
Présentation par Frédérique ETIENNE, Directrice du CCAS de Gannat (03)	16
Les retours et questions des participant·es	18
Des outils à destination des gestionnaires de structures sociales et médico-sociales et des étudiants en travail social dans les Pays de la Loire	20
Présentation par Chrystèle MARIONNEAU, Responsable de Pôle en charge de la cohésion sociale au sein de la DREETS des Pays de la Loire et Anna GARDES, Designer au sein de la Mission innovation de la DGCS	21
Les retours et questions des participant·es	24
Remerciements	26
Annexe – Trame de fiche élaborée pour le recensement d'actions territoriales inspirantes	28

Introduction

Ce premier retour d'expérience (REX) du Club des Territoires, marque le lancement d'un nouveau format de rencontre.

Il s'inscrit dans la continuité des travaux menés en 2023 par un groupe de travail réunissant une dizaine de professionnels des réseaux territoriaux (ARS, DRIEETS, collectivités territoriales) et des directions d'administrations centrales (DGCS et DGEFP) autour de la thématique de l'attractivité des métiers du social et du médico-social.

Ce groupe s'était donné pour objectif de :

- 1. Contribuer à faire connaître et à partager l'existant** en diffusant des initiatives et bonnes pratiques.
- 2. Fournir des éléments de réflexion** aux territoires pour qu'ils puissent s'en inspirer et les adapter à leur contexte local.
- 3. Veiller à l'utilisation d'un langage commun** pour faciliter la compréhension entre les acteurs de différents réseaux et territoires.

A cet effet ils ont élaboré **une trame de fiche pour** recenser et valoriser des initiatives inspirantes (cf. en annexe), dans un langage commun et accessible à tous. Initialement conçue pour collecter des pratiques inspirantes, la fiche a finalement servi de support à ce **webinaire qui a mis en lumière des actions d'intérêt identifiées par les membres du Club des Territoires.**

Les intervenants ont partagé des expériences variées, illustrant des réalités territoriales et des projets à différents stades de développement. Chaque intervention a été suivie d'échanges pour approfondir les sujets et explorer des pistes de collaborations.

Ce livrable restitue les actions présentées et les échanges qui ont eu lieu lors de ce REX.

Qu'est-ce qu'un REX dans le cadre du Club des Territoires ?

Ce sont des webinaires de deux heures conçus pour approfondir les connaissances et partager des problématiques et bonnes pratiques entre professionnel·les du social et du médico-social. Ils complètent le travail de fond mené dans le cadre des groupes thématiques, par une approche plus ponctuelle et réactive. Les sujets sont proposés par les participant·es au Club. Des webinaires sont organisés régulièrement au cours de l'année.

Vous êtes engagé-e dans la mise en œuvre des politiques sociales et médico-sociales au sein d'une institution territoriale (Etat, ARS, collectivités territoriales) ?

Rejoignez le Club des Territoires et proposez une thématique de Retour d'expérience !

Ecrivez-nous à :

dgcs-club-des-territoires@social.gouv.fr

Acteurs des collectivités
territoriales, des services
territoriaux de l'Etat :
rejoignez le Club des
Territoires !



Un projet de recherche sur l'attractivité des métiers du travail social dans les Hauts-de- France



PREFAS Pôle Ressources
Recherche
Formations en
Action Sociale
Hauts-de-France

→ **Présentation par Emilie DUVIVIER,** Directrice de la recherche à l'ESSLIL (Ecole des Sciences Sociales de Lille)

Le PREFAS Hauts-de-France est une initiative qui rassemble plusieurs organismes de formation et de recherche en travail social. Depuis plusieurs années, ils collaborent pour structurer des synergies territoriales et produire des connaissances valorisées dans le domaine.

Les objectifs de cette initiative sont de :

- **Mobiliser les acteurs et structurer des synergies** pour renforcer la recherche en travail social
- **Repérer les productions locales** d'études et de recherches sur le travail social
- **Produire des connaissances** incluant des études et des recherches scientifiques
- **Valoriser, discuter et communiquer** ces travaux
- **Rendre visibles les innovations pédagogiques et favoriser leur transfert** dans le champ de la formation.

Ce projet, porté et financé par la Direction Régionale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS), et copiloté avec l'APRADIS (Association pour la Professionnalisation, la Recherche, l'Accompagnement et le Développement en Intervention Sociale) et l'IRTS Hauts-de-France, repose sur une approche croisée entre action, formation et recherche.

Une étude sur l'attractivité des métiers du travail social

L'étude lancée par le PREFAS sur l'attractivité des métiers du travail social, met en lumière les écarts entre la perception initiale des métiers du travail social et l'expérience réelle en formation et en stage.

A la date du webinaire, en juin 2024, les travaux de recherche débutent. Le premier constat qui a été partagé souligne la nécessité de renforcer la collaboration avec les employeurs et les institutions afin **d'améliorer l'orientation des jeunes et des personnes en reconversion vers ces métiers essentiels.**

La prochaine étape annoncée était une rencontre avec les prescripteurs, tels que les conseiller·es d'orientation et les acteur·trices de France Travail, afin d'obtenir une vision globale des dynamiques et des stratégies d'orientation et de formation.

La publication du rapport final est prévue pour mi-2025, avec un partage des résultats envisagé dans le cadre du Club des Territoires.

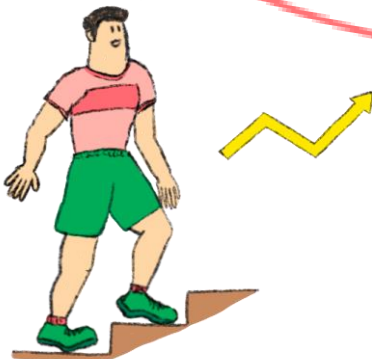
Méthodologie employée pour cette étude sur l'attractivité des métiers du travail social

Face à la crise d'attractivité des métiers du social, exacerbée par des enjeux de sens et de reconnaissance, le PREFAS a lancé une étude visant à mieux comprendre les leviers et freins liés à l'orientation et au maintien en formation et en emploi. L'étude s'appuie sur :

- **Des entretiens individuels:** analyse des politiques régionales à travers des entretiens avec les acteurs de la formation et de l'emploi
- **Une enquête quantitative :** enquête auprès de 1000 étudiants en formation initiale et continue (10 formations ciblées : DEAES, DEAF, DEAP, DEASS, DECESF, DEEJE, DEETS, DEES, DEME, DETISF)
- **Des focus groupes :** exploration des représentations et parcours des étudiants selon leur profil (formation initiale ou formation continue)
- **Une analyse des supports de communication :** évaluation de la représentation des métiers du social dans les médias spécialisés.



L'objectif de ce travail, c'est vraiment de pouvoir réfléchir la question de l'orientation, comment elle est pensée, comment elle agit, comment elle est éprouvée aussi par les différents acteurs qui ont en charge de pouvoir la mettre en œuvre.



→ Les retours et questions des participant·es

- **Prise en compte de la dimension femme-homme**

Une participante au webinaire a soulevé la question de l'analyse différenciée selon le genre, rappelant que les métiers du travail social sont majoritairement occupés par des femmes. Cette approche permettrait d'explorer les enjeux liés à l'attractivité sous l'angle de la mixité professionnelle, des représentations associées à ces métiers et des dynamiques d'orientation différenciées selon le genre. Il a été proposé de contacter la Directrice régionale aux droits des femmes et à l'égalité de la région Hauts-de-France pour apporter un éclairage territorial sur cet angle.

L'intervenante, Emilie DUVIVIER, a confirmé que la dimension de genre était un sujet d'attention dans l'étude, avec une analyse prévue sur l'influence du genre sur l'orientation des jeunes vers ces métiers. Des premiers travaux ont déjà été engagés sur les représentations du travail social, dans les supports de communication.

- **Prise en compte des publics hors étudiant·es**

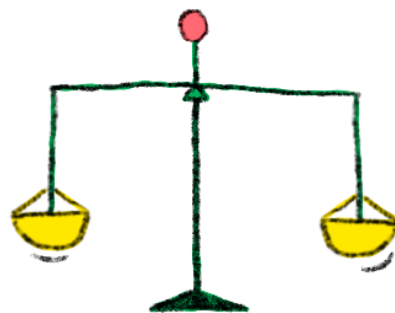
Un participant a rappelé l'existence d'un vivier de demandeurs d'emploi ouverts à une reconversion professionnelle dans le secteur du travail social.

Emilie DUVIVIER a confirmé que l'étude prenait en compte une diversité de profils incluant ceux en formation initiale et ceux en reprise de formation. Des focus groupes sont prévus pour ces différents publics.

- **Prise en compte des évolutions au sein des métiers du travail social**

Une participante a souligné la porosité entre les formations, avec des professionnel·les changeant de fonctions notamment grâce à la VAE et passant d'un diplôme à un autre : par exemple, d'Assistant de service social (ASS) à Conseiller en économie sociale et familiale (CESF), ou d'Éducateur spécialisé (ES) à ASS.

La tension sur le marché du travail combinée à la pénibilité des métiers pousse aussi parfois à des phénomènes de glissements dans les recrutements : des professionnels sont embauchés pour des postes différents de leur formation initiale, ce qui peut engendrer des variations dans les approches et les missions.



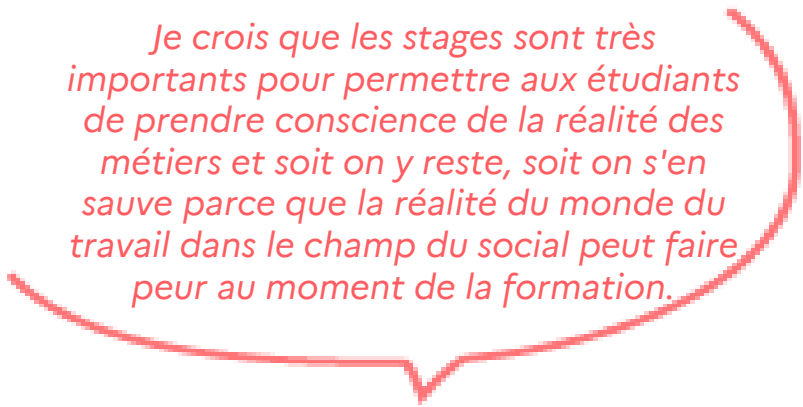
- **Partage d'autres travaux par les participants au REX :**

Une étude qualitative et quantitative réalisée dans le département de l'Ain, en collaboration avec L'École Nationale des Solidarités, de l'Encadrement et de l'Intervention Sociale (ENSEIS)

Cette étude sur l'attractivité des métiers dans les secteurs social et médico-social, publiée en avril 2024, inclut des analyses sur la question de la mixité dans les métiers du travail social, et explore les leviers possibles pour améliorer la représentation de genre dans ces métiers.

Un travail mené par le Comité Local du Travail Social et du Développement Social du Grand-Est, qui a réalisé une consultation sur l'attractivité des métiers en collaboration avec plusieurs centres de formation.

Les premiers résultats montrent que les jeunes découvrent souvent ces métiers via leur entourage, mais que la réalité du terrain, peut être décourageante, avec certain-es étudiant-es abandonnant la formation en raison de la dureté du travail social.



Je crois que les stages sont très importants pour permettre aux étudiants de prendre conscience de la réalité des métiers et soit on y reste, soit on s'en sauve parce que la réalité du monde du travail dans le champ du social peut faire peur au moment de la formation.

Emilie DUVIVIER a également mentionné l'existence de **plusieurs autres études sur l'attractivité des métiers**, notamment dans la région des Hauts-de-France. Ces études peuvent couvrir d'autres secteurs confrontés à des problématiques d'attractivité, tels que le commerce et la métallurgie.

Les Assises départementales des métiers de l'autonomie dans les Pyrénées-Atlantiques



Novembre 2020 - Février 2021



PLUS PROCHE,
PLUS SOLIDAIRE
SOLIDARITÉ

→ Présentation par :

Marie-Luce CASTAGNEYROL-PALAU, Chargée de mission auprès de la Direction des Solidarités et de la Santé du CCAS de Pau,

et **Stéphanie JOUAULT**, Chargée d'études et de projets attractivité des métiers de l'autonomie au sein du Conseil Départemental des Pyrénées Atlantiques

Un projet co-porté par le CCAS de Pau et le Conseil Départemental (CD) des Pyrénées Atlantiques

Ce projet vise à répondre aux besoins de recrutement dans le secteur médico-social. Lancé par le Conseil Départemental des Pyrénées-Atlantiques, il a débuté avec des Assises des métiers de l'autonomie en novembre 2020, suivies par la mise en place d'une feuille de route en 2021. Les trois axes principaux de cette feuille de route sont :

- **Valoriser et sensibiliser** aux métiers de l'autonomie
- **Former et recruter** des professionnel·les compétent·es pour répondre aux besoins
- **Fidéliser et accompagner** les professionnel·les en poste.

Actions et initiatives

Une cellule opérationnelle suit les actions définies dont :

- Des journées de sensibilisation aux métiers du domicile
- Des campagnes de communication ("Les super-héros sont parfois discrets")
- Des formations et des aides à l'apprentissage
- Une exposition photo, des ateliers de découverte
- La création d'une plateforme numérique "Emploa", dédiée aux métiers du social et du médico-social.

Le département a investi 3 millions d'euros pour soutenir ces actions, dont une partie est allouée à l'accompagnement des employeurs pour embaucher des apprentis dans des métiers en tension.

De nouveaux projets ont été cités : groupes de travail sur les métiers en EHPAD, actions tournées vers les jeunes en recherche d'orientation professionnelle.

→ Les retours et questions des participant·es

- Quel lien avec les plateformes des métiers de l'autonomie ?

Le projet a été proposé pour un financement de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) pour les plateformes départementales des métiers de l'autonomie. Il n'a pas été retenu. Le CD a néanmoins choisi de maintenir la feuille de route des Assises des métiers de l'autonomie, le travail étant déjà en cours et les acteur·trices impliqué·es et motivé·es.

- Demande de précisions sur l'appel à candidature Mobilité SAAD (services d'aide à domicile) ?

Un groupe de travail a été mis en place pour aborder la mobilité des professionnels des SAAD. Des propositions ont été élaborées pour aider ces professionnels dans leurs déplacements quotidiens, notamment par l'acquisition de vélos, voitures ou scooters électriques. Cependant, en raison de contraintes financières, ces initiatives n'ont pas pu être mises en œuvre à ce stade. Un appel à candidature pour un investissement de 500 000 € avait été prévu, mais il a été reporté en raison de difficultés financières.

- Quels financements (CNSA, et autres) ?

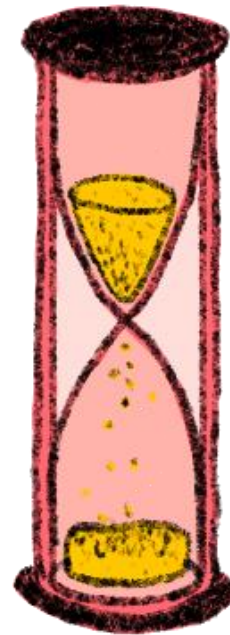
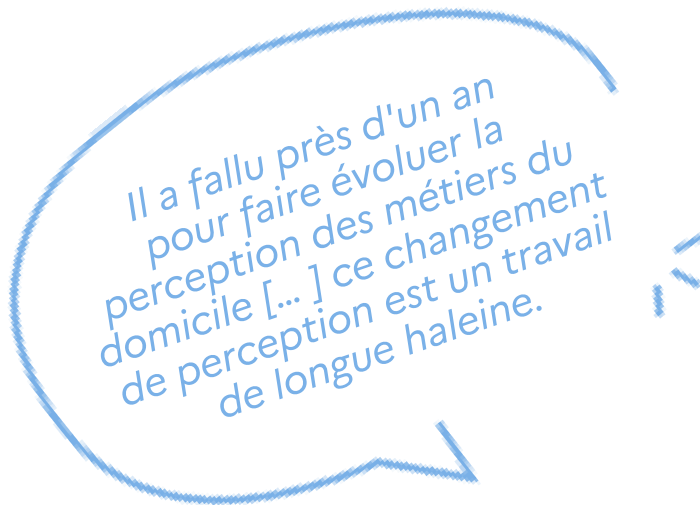
Les financements de la CNSA peuvent être utilisés de manière différente selon les besoins. Certaines actions ne nécessitent pas de financement, et se font collectivement avec les employeurs, tandis que d'autres nécessitent un apport financier du Conseil départemental.

Le CD a pu bénéficier de l'appel à candidature de la CNSA sur l'attractivité des métiers pour organiser 12 journées de formation supplémentaires.



- **Quelle évaluation de l'impact de ces actions sur les recrutements à ce stade ?**

L'intervenante a évoqué un processus encore en cours.



Elle a constaté des signes positifs bien que les résultats ne soient pas immédiats et soient difficiles à quantifier.

Par exemple, des groupes de jeunes en service civique ont montré de l'intérêt pour ces métiers et demandé des mises en relation avec des employeurs pour des immersions. Les employeurs commençaient également à recevoir des candidatures spontanées, ce qui était rare auparavant.

- **Quels retours sur l'apprentissage ? Y a-t-il eu des abandons de formation ?**

La démarche a pris de l'ampleur après la première année. Bien que seuls quelques établissements aient répondu au début, le nombre d'apprentis a considérablement augmenté l'année suivante. Les établissements ont été accompagnés pour trouver des candidat.e-s, notamment en collaborant avec les missions locales et les structures d'accompagnement des jeunes. Cet accompagnement des employeurs est présenté comme essentiel pour développer ce type de contrats.

Concernant les abandons de formation, il a été indiqué que le nombre n'est pas particulièrement significatif par rapport à d'autres secteurs.

La réorganisation d'un SAAD dans le cadre d'une démarche globale d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail et une diversification des services

→ Présentation par Frédérique ETIENNE, Directrice du CCAS de Gannat (03)

Frédérique Etienne, directrice du CCAS de la ville de Gannat, a présenté l'expérience de réorganisation de son établissement, initiée en 2019, avec un focus sur le service d'autonomie à domicile (SAAD).

Contexte et démarche

À son arrivée en 2018, la directrice a constaté, sur le SAAD, un turnover de 40 % et un absentéisme de longue durée supérieur à 20 % qui témoignaient de difficultés structurelles. **Une démarche participative** a alors été engagée, débutant par des entretiens individuels et des groupes de travail pour identifier les « grains de sable » entravant le bon fonctionnement du service. Une attention particulière a été portée à l'amélioration du parcours d'intégration, au tutorat, et à la conciliation entre vie professionnelle et personnelle.

Le plan d'action s'est articulé autour :

- **de formations** financées par le Conseil départemental,
- **de mobilisation de compétences RH internes** de la ville,
- **et d'actions concrètes**, comme le paiement trimestriel des heures complémentaires et l'amélioration de la communication entre les agents.

Résultats

Les résultats ont été significatifs : en 2023, le turnover est descendu à 14 % et l'absentéisme de longue durée à moins de 5 %. L'amélioration du dialogue social et la mise en place d'un management participatif ont favorisé **un climat de confiance et un engagement durable des équipes**.

Avec le temps, la démarche a permis de stabiliser les effectifs, d'attirer de nouveaux talents et de développer des services supplémentaires pour les usagers, tels que l'aide à la mobilité et l'accompagnement numérique. La structure a aussi renforcé ses actions en prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) avec la formation systématique de tous les agents. L'attractivité du service s'est traduite par une réduction du recours à Pôle emploi et une hausse des candidatures spontanées, ainsi que le retour d'ancien-ne-s salarié-e-s, preuve d'une amélioration durable des conditions de travail.

On a eu des salariés
« boomerang » [...] des salariés qui sont partis à l'époque de d'évolution de la structure et qui reviennent [et deviennent] nos meilleurs commerciaux.

C'est une démarche participative où l'on se réinterroge quasiment en permanence.



La façon dont elles parlent de l'établissement, de leur métier, elles sont fières de l'exercer, elles sont contentes de la façon dont les relations de travail se sont mises en place.

→ Les retours et questions des participant·es

- **À quels soutiens ou ressources avez-vous fait appel pour vous aider dans cette démarche, notamment sur les TMS/la prévention, et le droit du travail ?**

Concernant la prévention, bien que l'équipe se soit formée collectivement, elle a également sollicité l'accompagnement d'un expert pour établir les priorités. Le choix a été fait de gérer le projet en interne sur le long terme, mais l'intervention d'un cabinet externe reste une option en fonction des ressources et des besoins de chaque structure.

Pour répondre aux questions complexes en droit du travail (comme le paiement des heures complémentaires et les astreintes), l'équipe a choisi de s'appuyer sur les ressources humaines mutualisées de la ville de Gannat plutôt que de tout internaliser. Cette approche a permis de sécuriser les décisions prises sans devoir développer toutes les compétences en interne.

Le volet financier a également été un enjeu clé, avec le soutien du Conseil départemental, de la Carsat, des mutuelles, des assureurs et de la conférence des financeurs. Ces partenaires ont contribué à la prise en charge des coûts liés aux formations et aux réunions professionnelles, facilitant ainsi la mise en place des nouveaux services.

- **Est-ce que des représentant·e-s du personnel ont été des relais dans la mise en œuvre de cette réorganisation ?**

L'absence de délégué·e-s du personnel à l'arrivée de la responsable aurait pu être un frein, mais des agents ressources ont rapidement été identifié·e-s pour jouer ce rôle clé de relais auprès des équipes. Ils ont été des atouts précieux dans la mise en œuvre des projets.

Le travail en groupe s'est révélé particulièrement efficace, car il a permis une participation large et des échanges constructifs, avec des allers-retours entre les différentes parties prenantes. Toutefois, l'enjeu majeur a été de maintenir une communication fluide afin de ne laisser personne de côté. Les réunions plénières ont ainsi permis de faire des retours réguliers à l'ensemble des équipes pour assurer une bonne circulation de l'information.

- **Est-ce que la démarche participative impulsée est allée jusqu'à l'organisation du travail au sein des équipes ?**

L'évolution vers des équipes semi-autonomes se fait progressivement, étape par étape. Depuis janvier 2023, une expérimentation est en cours : les équipes à domicile, qui disposaient auparavant de 1h30 de réunion avec leur responsable, bénéficient désormais de 2 heures, dont la première est en totale autonomie. Ce temps est dédié aux échanges, au partage d'informations et aux retours d'expérience. La/le responsable rejoint l'équipe pour la seconde heure afin d'apporter son soutien en cas de besoin. Cette démarche vise à renforcer la confiance et l'autonomie des équipes dans la gestion des problématiques. Toutefois, il n'est pas encore certain que cette évolution aboutisse à une autonomie complète notamment en ce qui concerne la gestion des plannings et des tâches administratives.



Des outils à destination des gestionnaires de structures sociales et médico-sociales et des étudiants en travail social dans les Pays de la Loire



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

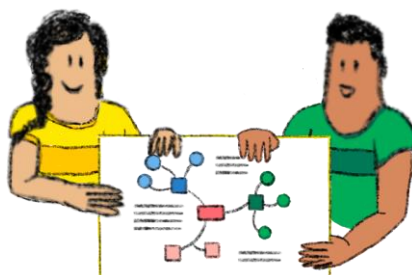
Un second outil : "Alter Hebdo"

La DREETS des Pays de la Loire, en lien avec la Mission innovation de la DGCS, a proposé aux étudiants de l'École de Design de Nantes de construire une solution pour améliorer l'expérience des étudiants en travail social lors de leur stage afin de prévenir le désengagement en cours de formation.

Ce projet a été développé en s'appuyant sur une méthodologie de design de service, avec quatre étapes :

1. Immersion : enquêtes terrain, entretiens semi-directifs
2. Idéation : formalisation des solutions
3. Prototypage : création et test d'outils adaptés
4. Finalisation et diffusion.

La démarche avec l'école de design est intéressante parce que elle est différente de ce qu'on a l'habitude de mettre en place dans les services déconcentrés de l'État. Dès le départ leur objectif, c'était de partir du besoin des étudiants, de partir du besoin, des personnes qui sont concernées.



L'outil final, nommé "Alter Hebdo", est un carnet de bord destiné aux étudiant-es afin de les accompagner durant leur stage. Il comprend des rubriques facilitant la prise de notes, la communication entre les parties prenantes (organisme de formation, tuteur, étudiant), et vise à favoriser l'autonomie progressive de l'étudiant-e. Le carnet est également complété par un poster rappelant les droits et devoirs de chacun.

En facilitant la communication avec les tuteurs et organismes de formation, en clarifiant les attentes et en encourageant une réflexion sur leur parcours, il permet aux étudiant-es de mieux comprendre leur rôle, d'anticiper les difficultés et de trouver des ressources adaptées. Ce suivi régulier favorise leur engagement et limite les abandons liés à un manque d'accompagnement ou à un sentiment d'isolement.

La plus-value de cet outil : il est co-construit avec des étudiant-es qui en sont les principaux destinataires.

Les étudiants de l'école de design de Nantes ont mené des entretiens avec des professionnel·les de divers secteurs ainsi qu'avec des étudiant-es en travail social, à différentes étapes du projet, afin d'apporter des ajustements, notamment sur la charte graphique.

Le livret conçu comporte plusieurs phases : une première phase de découverte de la structure par l'étudiant-e, où il explore des éléments tels que le projet d'établissement ; une partie plus personnelle axée sur ses motivations, ses valeurs et ses impressions ; et enfin, une dimension organisationnelle incluant un semainier pour suivre le temps de travail et d'autonomie. Ce livret vise à garantir que l'étudiant-e reste dans son rôle d'apprenant.

En complément, des ressources variées (livres, podcasts, films) ont été ajoutées pour enrichir la culture professionnelle des étudiant-es au-delà du stage et des cours théoriques.

La diffusion de l'outil "Alter Hebdo" a été opérée via les partenaires institutionnels, pour une mise à disposition dès la rentrée de septembre 2024/2025. Il a été souligné l'importance d'un accompagnement adapté des étudiant-es et d'une implication des acteur·trices locaux pour assurer la pérennité du projet.





Étudiant-e

Nom

Prénom

Formation

Année

UN

ACCOMPAGNEMENT

PAS À PAS

Ce livret **AlterHebdo** sera ton compagnon tout au long de ton immersion professionnelle dans le secteur social. Il te servira à prendre des notes au fur et à mesure, jusqu'à la rédaction de ton **rapport de stage**. Ce carnet est le tien, tu peux te l'approprier à ta manière et t'utiliser comme bon te semble. Son objectif est de te guider vers la **professionnalisation**, étape par étape, en affinant ta perception du stage au fil des pages.

Ce livret contient également des semainiers pour suivre le volume horaire que tu passeras sur le terrain ainsi que tes temps en autonomie. Tu pourras les transmettre chaque semaine à ton ou ta formatrice afin de garantir le bon déroulement de ton stage. Des sections sont également prévues pour que tu puisses rendre compte de ton expérience à chaque étape de cette expérience.

À l'intérieur, tu trouveras aussi un poster fléché dans un espace où tu integras à reau commun ou une salle de pause). Ce pour l'exercice de parole « **Parlons-en** », tripartite avec ton/ta formatrice/trice et stage. Ces cartes faciliteront les échanges vos discussions. Bon stage!

3

Accueil et intégration

De combien de personnes est composée l'équipe ?

Remplis la cellule correspondante

ENTRE 0 ET 5

ENTRE 10 ET 20

ENTRE 5 ET 10

ENTRE 20 ET +

Au sein de cette équipe, avec qui vas-tu être amené-e à travailler ?

Quel est leur rôle ? Leur métier ?

Remplis la jauge pour évaluer ton ressenti sur ton niveau d'intégration au sein de ton lieu de travail

PAS INTÉGRÉE du tout

TRÈS BIEN INTÉGRÉE

Selon toi, comment peux-tu participer à ton intégration ?

Exemple: Proposer de déjeuner en équipe, poser des questions, etc.

Avec quel type de public vas-tu être amené-e à travailler ?

Exemples: Âge, singularités, problématiques, etc.

Lors de tes rencontres avec le public, quels points positifs et points d'amélioration as-tu observés ?

+

-

Conseil

Enrichis ton expérience et ton rapport de stage en rencontrant les différents corps de métier de ta structure.

18

19

23

→ Les retours et questions des participant·es

- Quelle communication prévue sur cet outil ?

La DREETS a collaboré avec l'Agence régionale de santé et le Conseil régional pour développer des modalités adaptées de communication et de diffusion. Certains étudiants, en situation de précarité, peuvent rencontrer des difficultés et nécessitent un soutien particulier, notamment pour l'impression de documents, comme un livret.

- Est-il prévu de dupliquer la démarche, à destination des structures, pour les encourager à accueillir des stagiaires ? Est-il prévu de développer un livret d'accompagnement des référents de stages ?

La DREETS a évoqué une proposition initiale des étudiant·es concernant la mise en place de démarches de co-tutorat pour soutenir ceux qui hésitent à devenir référent·es de stage, en raison de manque de temps ou d'expérience. Cette solution visait également à faciliter l'intégration des stagiaires. Cette approche nécessiterait néanmoins des moyens de développement plus conséquents.



« Alter Hebdo c'est l'idée que ce livret puisse vraiment venir guider l'étudiant pendant toute sa formation, donc du rapport d'étonnement jusqu'à la fin du stage. »

Remerciements

Intervenantes :

- Emilie DUVIVIER, Directrice de la Recherche ESSLIL (Ecole des Sciences Sociales de Lille)
- Marie-Luce CASTAGNEYROL-PALAU, Chargée de mission auprès de la Direction des Solidarités et de la Santé, CCAS de Pau
- Stéphanie JOUAULT, Chargée d'études et de projets attractivité des métiers de l'autonomie au sein du CD des Pyrénées Atlantiques
- Frédérique ETIENNE, Directrice du CCAS de Gannat
- Chrystèle MARIONNEAU, Responsable de Pôle en charge de la cohésion sociale au sein de la DREETS des Pays-de-la Loire
- Anna GARDES, Designer au sein de la Mission innovation de la DGCS

Participant-e-s au webinaire du 17 juin

Membres du groupe de travail :

- Caroline MACIAG, CCAS de Tours, membre de l'ACTAS
- Philippe MORTEL, ARS Corse
- Éric JANY, DRIETS/UD 94
- Thierry LE ROYER, DRIETS/UD 94
- Stéphanie CHOTTEAU, DGEFP
- Laurence RYAN-VAUTRIN, DGEFP
- Nathalie DEVILLE, DGEFP
- Sonia MAZNA, DGEFP
- Laurence MARI, DGCS
- Anne-Colline GOUBERT, DGCS
- Eva MAGINOT, DGCS

Organisation du webinaire et conception du livrable :

- Maeva LEGUIDARD, facilitatrice du Club des Territoires, DGCS
- Maelle FERRE, designeuse, Atelier Carré Rond

Annexe

Trame de fiche pour le recensement d'actions territoriales inspirantes sur l'attractivité des métiers du social et du médico-social, élaborée dans le cadre des travaux du groupe thématique du Club des Territoires

INTITULE DE L'ACTION	
Contact :	
Mail :	Tél. :
REGION	
TERRITOIRE(S) [Périmètre géographique]	
PERIODE DE REALISATION	
PILOTE(S)	
OPERATEUR(S) OU ORGANISME(S) EN CHARGE DE LA MISE EN ŒUVRE	
PARTENAIRES ASSOCIES	
CONTEXTE	[Exemple : Diagnostic préalable, plan gouvernemental, feuille de route...]
ENJEUX PROJET	
Dont enjeux transverses	☐ Egalité Femme / Homme ☐ Transition écologique ☐ Transition numérique ☐ Autre Si Autre, précisez :
OBJECTIF(S) OPERATIONNELS	
NATURE DES ACTIONS CONDUITES	☐ Etude ☐ Ingénierie de formation/parcours/certification ☐ Outillage ☐ Prestation de service ☐ Professionnalisation RH ☐ Promotion ☐ Autre Si Autre, précisez :
DESCRIPTION DES ACTIONS	
BENEFICIAIRES DIRECTS	[Secteur/Branche/Fédération/Structure/Public]
• Public(s) prioritaire(s)	☐ Demandeurs d'emploi ☐ Femmes ☐ Jeunes ☐ Personnes en formation ☐ Personnes en insertion ☐ Personnes en situation de handicap ☐ Seniors ☐ Autres Si Autres, précisez :

Niveau de qualification	☐ Niveau 1 : maîtrise des savoirs de base ☐ Niveau 2 : sortie en cours de collège ou avant le CAP ou le BEP ☐ Niveau 3 : CAP-BEP ☐ Niveau 4 : Bac ou équivalent ☐ Niveau 5 : bac+2 (BTS, DUT, DEUG, DEUST) ☐ Niveau 6 : Bac+3/Licence ou Bac+4/Maîtrise ou équivalent ☐ Niveau 7 : Bac+5/Master 2 ☐ Niveau 8 : Doctorat ☐ non concerné
BENEFICIAIRES INDIRECTS	
INDICATEURS DE L’ACTION et OBJECTIFS CIBLES [Fixés au démarrage du projet]	<i>Exemples :</i> <i>Nombre de bénéficiaires</i> <i>Part des jeunes parmi les bénéficiaires</i> <i>Part des femmes parmi les bénéficiaires</i>
LIVRABLES PRODUITS / FORMAT ET ACCESSIBILITE	
COÛT TOTAL DU PROJET - dont moyens humains - dont cofinanceurs et montants associés	

AUTO-EVALUATION GLOBALE			
•	Efficacité au regard du nombre de bénéficiaires	★	★
•	Facilité de mise en œuvre	★	★
•	Rapidité de mise en œuvre	★	★
•	Effcience au regard du coût financier	★	★
•	Effcience au regard des moyens humains engagés	★	★

BILAN ANALYTIQUE	
RESULTATS	
Rappel de l' <u>objectif</u> cible (indicateur) :	<u>Résultats</u> obtenus (indicateurs) :
Quels sont les <u>écarts</u> observés entre les objectifs fixés et les résultats obtenus ? Quels sont les points saillants identifiés ?	
IMPACTS	
Quels sont les <u>impacts</u> du projet observés, analysés ou évalués <u>sur les publics bénéficiaires directs</u> ? Est-ce que ces derniers sont documentés et formalisés ?	Quels sont les <u>impacts indirects</u> identifiés (sur le territoire, les partenariats, la gouvernance...) ?
FACTEURS CLES DE SUCCES / DIFFICULTES - FREINS	
Quels sont les facteurs clés de succès ?	Quels sont les difficultés et freins rencontrés et leurs résolutions ?
BILAN PARTAGE / LIMITES	
Lorsque des bilans/analyses existent, est-ce qu'ils sont partagés entre les différentes parties prenantes et comment ?	Est-ce qu'il existe des facteurs qui limiteraient l'analyse/la réalisation du bilan ?
CAPITALISATION / BESOINS D'EVOLUTION	
Est-ce que les acteurs capitalisent et partagent les <u>bonnes pratiques</u> ? Comment ?	Est-ce que des <u>besoins d'évolution</u> /de progression sont identifiés et partagés avec les partenaires ? Sur quels aspects ? Comment ?
PERSPECTIVES	
<u>Quelles perspectives</u> ? Quels sont les éléments qui pourraient favoriser ou limiter l'essaimage ou le déploiement de cette action sur d'autres territoires ?	

