

## Métiers de la dépendance

# Une cure de jeunesse

Malgré la remontée du chômage, voilà un secteur qui ne devrait pas trop souffrir de la crise. Les perspectives de recrutement dans les métiers de la dépendance restent importantes. Ce qui renforce la nécessité de bien organiser la filière, pour la rendre attractive et adapter chaque fois mieux la formation. C'est d'autant plus nécessaire que les pouvoirs publics insistent de plus en plus sur l'importance de recentrer les métiers sur le concept de bientraitance. Deux raisons d'agir de mieux en mieux. Des expérimentations se développent avec des résultats. Exemple dans la région Centre.

**A** lors qu'aujourd'hui on compte près de 900 000 professionnels paramédicaux et sociaux au service de la dépendance en établissements ou à domicile, à l'horizon 2015, on aura besoin de 400 000 emplois supplémentaires dans le secteur du soutien à l'autonomie, en raison des nombreux départs en retraite, de l'évolution des besoins liée au vieillissement de la population, et des programmes de création d'établissements et de services. Des postes qui, en outre, exigent de plus en plus une adaptation des compétences et une professionnalisation accrue. C'est la raison d'être du "plan Métiers" lancé par Valérie Létard, secrétaire d'État à la Solidarité, en février 2008. Il s'appuie sur des expérimentations d'un an dans trois régions, dont le Centre qui a signé une convention cadre avec l'État et la CNSA le 28 juillet dernier.

### Prévoir les besoins de demain

La première des priorités pour la région Centre a été de s'atteler à la mise en place d'un outil d'observation statistique partagé sur la formation et l'emploi. En effet, "nous avons peu de visibilité sur l'existant, ce qui rend difficiles les projections, indispensables pourtant pour prévoir les besoins à court et moyen termes et en tirer des orientations stratégiques, notamment pour adapter les formations", reconnaît Françoise Dupraz, directrice des formations sanitaires et sociales au conseil régional. Un constat fait dans le cadre de l'élaboration du schéma



régional des formations sanitaires et sociales 2008-2013. Les objectifs sont donc de pouvoir établir une cartographie des besoins et des ressources existantes, déterminer les métiers et les zones géographiques en tension, d'alimenter les connaissances sur l'évolution de l'adaptation à l'emploi et des pratiques professionnelles ainsi que sur l'image des métiers. Le conseil régional prévoit de finaliser la construction de cet observatoire pour juin prochain, ce qui permettrait de tester sur deux mois, la mise en œuvre de la méthode (collecte, exploitation et diffusion des données). Avec pour objectif d'en tirer des préconisations pour rendre l'outil transposable à l'ensemble des régions, à l'issue de l'expérimentation. Mais, c'est aussi aux établissements sociaux et médico-sociaux et aux services d'aide à domicile, de se poser la question de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), afin d'avoir une visibilité

structurée au niveau local de l'évolution des métiers et de l'existant en termes d'emplois. L'Uriopss Centre a déjà mené en 2007 une expérimentation de sensibilisation et d'accompagnement à la mise en place d'une GPEC auprès de dix organismes. "Une démarche qui a permis aux employeurs de se doter d'outils concrets, concernant par exemple la définition des fiches de postes, la construction d'un organigramme « intelligent » qui pose la question de l'articulation des métiers", détaille Johan Priou, directeur de l'Uriopss. Et surtout, une démarche qui permet de faire un état des lieux et un diagnostic des problèmes, qui les amèneront progressivement à définir plus en amont leurs besoins de recrutement et un plan de formation. Forte de cette première expérience, l'Uriopss doit renouveler la démarche auprès d'une vingtaine d'organismes en partenariat avec la région Centre, dans le cadre du plan Métiers, de manière, là aussi, à →

→ fournir des indicateurs au niveau national pour une généralisation de la démarche.

### Former pour personnaliser les réponses

La région Centre travaille parallèlement au développement et à l'adaptation des actions de formation et de qualification des professionnels. "C'est un levier d'action important pour satisfaire les besoins prévisionnels de personnels qualifiés, favoriser la mobilité professionnelle, et inscrire les salariés dans des perspectives de carrière", insiste Françoise Dupraz. Cela passe d'abord par un accompagnement renforcé des personnels dans des parcours de formation individualisés, allant de la formation complète au suivi des cursus partiels et de la VAE, concernant aussi bien les diplômés de niveau V que les certificats de direction ou d'encadrement intermédiaire. Des actions qui complètent celles réalisées aussi par les OPCA de la branche avec lesquels la CNSA a conventionné avant l'été pour soutenir les parcours de formation qualifiante des personnels des établissements sociaux et médico-sociaux (diplômes d'aide-soignant, d'aide médico-psychologique...), notamment par des processus renforcés de VAE.

Autres axes forts retenus par la région : le renforcement du tutorat et le développement de la formation continue des salariés sur l'évolution des pratiques. Sur ce point, "la question de plus en plus sensible de la prévention de la maltraitance n'est pas négligée, non seulement dans ses formes agressives, mais aussi dans ses formes plus insidieuses, avec la dépersonnalisation de la réponse et l'indifférence", précise un formateur. Et d'ajouter, "on a centré ces dernières années la formation sur le soin, en omettant trop souvent la relation à la personne. D'où l'importance des questionnements actuels sur la place de la liberté accor-

## Aide à domicile : les promesses de la modernisation

Dans le secteur de l'aide à domicile, l'adaptation aux besoins des usagers dépasse la seule question de la professionnalisation. C'est sur la modernisation et la structuration mêmes du secteur que travaillent les pouvoirs publics, à commencer par les conseils généraux. C'est ainsi que des conventions ont été passées entre la CNSA et une quarantaine de conseils généraux, au titre de la section IV de son budget. Dans la Loire, depuis 2003 déjà, on travaille par exemple sur l'installation de modes de télégestion des interventions et sur le développement de démarches qualité. "Un référentiel qualité élaboré en concertation avec les structures de services à domicile, nous permet d'évaluer leur action", explique Yves Canivet, sous-directeur en charge du handicap et de la dépendance au conseil général. Dans les Landes, des actions de supervision des aides à domicile par un psychologue ont aussi été initiées. "Aujourd'hui, nous projetons de développer le panel des services et de faciliter la transition entre le domicile et l'établissement, via des accueils de jour ou de l'hébergement temporaire", ajoute Marie-Ève Mosset, directrice chargée de la solidarité au conseil général. Et pour mettre de la cohérence dans les projets locaux, la CNSA conventionne aussi avec les têtes de réseau (l'Una, l'UNADMR, la Fepem...). Pour l'UNADMR, "cette convention va permettre d'amplifier le travail mené pour engager le réseau vers une certification Afnor et pour sensibiliser à l'importance d'une GPEC au travers de plans de formation, car il est indispensable de penser la formation dans le cadre de parcours professionnels et plus seulement ponctuellement", illustre Thierry d'Aboville, directeur général.

Contacts - Conseil général des Landes : 05 58 05 40 46 ; Conseil général de la Loire : 04 77 49 91 42 ; UNADMR : 01 44 65 55 55

dée aux résidents, et sur l'équilibre à trouver entre exigences de sécurité et droit au risque. C'est aussi sur cet aspect que la prise en compte des besoins des usagers pourra avancer".

### Et optimiser l'offre de formation

Cette diversification des actions de formation nécessite de s'interroger sur l'organisation de l'appareil de formation, sur la cohérence des parcours de formation et sur l'adaptation des contenus de formation. Des questions sur lesquelles le conseil régional travaille avec le conseil général

du Cher, dans le cadre du regroupement sur un même site des formations sociales et médico-sociales existantes ou en voie de création sur la ville de Bourges. "Ce projet répond à la nécessité d'améliorer la lisibilité de l'offre et de coordonner les différents acteurs de la formation, défend Annie Petit-Girard, directrice chargée de la solidarité au conseil général. Sans compter que cela permettrait d'expérimenter une organisation transversale des formations, notamment en mutualisant des ressources pédagogiques et en prévoyant des passerelles entre formations". ■

**Emmanuelle Vigan**

Extrait du **Le journal de l'Action sociale**  
de novembre 2008  
en collaboration avec la CNSA



#### CONTACTS

Région Centre : 02 38 70 35 71

Uriopss Centre : 02 38 62 34 39

Conseil général du Cher : 02 48 55 82 15