

Feuille de route : COPIL « Renforcer l’attractivité des métiers de l’Humain »

Table des matières

Feuille de route : COPIL « Renforcer l’attractivité des métiers de l’Humain »	1
1) Contexte	1
2) Composition du COPIL.....	2
3) Objectifs de la feuille de route.....	2
4) Axes thématiques.....	3
5) Outils.....	3
6) Retroplanning prévisionnel.....	3

1) Contexte

Depuis de nombreuses années, les secteurs social, médico-social et sanitaire que représente le réseau Uniopss/Uriopss connaissent des tensions majeures en termes de recrutement et de fidélisation.

La crise que nous traversons, liée à la pandémie de Covid-19, n’a fait qu’accroître ces difficultés, alors même que les équipes continuent à s’investir sans compter afin d’assurer leurs missions essentielles à notre société.

À l’échelle nationale, ce sont 10 millions de personnes vulnérables, soit 15% de nos concitoyens, qui ont besoin de l’aide de nos professionnels. À l’échelle francilienne, au moins 6.5% des effectifs théoriques sont actuellement non pourvus, soit plus de 3.000 postes vacants¹. Par ailleurs, les équipes sont épuisées, les élèves en formation initiale se raréfient.

Dans ce contexte difficile, le réseau Uniopss/Uriopss est fortement mobilisé afin de porter haut et fort la parole des établissements et services privés non lucratifs sanitaires, sociaux et médico-sociaux, des publics fragiles ainsi que de leurs proches, particulièrement inquiets pour leur avenir.

L’Uriopss Île-de-France a impulsé de nombreuses initiatives, souvent dans une logique interfédérale : plaider à l’occasion des élections départementales et régionales en juin 2021, communiqués à l’attention des acteurs politiques et institutionnels concernés, mobilisation du 4 février 2022, ou encore plus récemment nos actions du 8 juin dernier.

Dans le cadre de son nouveau projet stratégique 2021-2024, l’Uriopss Île-de-France souhaite ainsi poursuivre son engagement en la matière à travers le lancement d’un COPIL dédié, muni d’une feuille de route.

¹ Enquête interfédérale autour des tensions en ressources humaines dans le secteur privé non lucratif des solidarités et de la santé en Île-de-France, Uriopss IDF/Nexem IDF/FEHAP IDF, novembre 2021 : https://www.uriopss-idf.fr/sites/default/files/fichiers/Ile-de-France/enquete_tensionsrhidf_fehap_uriopss_nexem.pdf

2) Composition du COPIL

Référents

Rose-Aimée DEQUIDT	Directrice de projets, Fondation Apprentis d'Auteuil
Laurent DUPOND	Directeur général, AVVEJ
Manuel PELISSIER	Directeur général, IRTS Parmentier

Pilotes

Pierre BOISSIER	Chargé du développement des partenariats territoriaux – Référent Service Civique
Eszter DALSTEIN	Conseillère technique RH et Droit social

Membres

Willy CONSTANT	Directeur des ressources humaines, Hôpital Isle-Adam-Parmain
Corinne VIOU	Responsable des ressources humaines, AEDE

3) Objectifs de la feuille de route

Favoriser l'interconnaissance entre nos adhérents et les acteurs politiques et institutionnels compétents en la matière

De nombreux acteurs s'inscrivent dans l'écosystème de l'emploi, de l'insertion et de la formation, qu'ils soient politiques (Etat, Région, départements, communes, etc.) ou institutionnels (ARS, DRIETS, Pôle Emploi, OPCO, Missions locales, CAP Emploi, etc.). Il s'agira ici d'aller à leur rencontre si tel n'est pas déjà le cas afin de tisser et/ou renforcer des liens de partenariat opérationnels à destination de nos adhérents.

Favoriser la meilleure connaissance de nos secteurs et leurs métiers auprès du grand public

Dans le prolongement de l'objectif précédent, il est essentiel de se rapprocher des collèges, des lycées et plus largement du grand public afin de donner à voir nos métiers et leur grande diversité. Cela pourra notamment passer par des rencontres, des visites d'établissements, des temps d'immersions, etc.

Favoriser les échanges de bonnes pratiques et les coopérations

Pour répondre à l'enjeu d'attractivité dans nos secteurs, il est aussi crucial de s'intéresser aux bonnes pratiques déjà à l'œuvre chez nos adhérents, que cela soit en termes de recrutement, d'intégration ou encore de fidélisation (ex : Qualité de Vie au Travail). L'objectif consiste ici à impulser des cadres de rencontre et d'échange entre pairs afin de les diffuser et permettre des coopérations locales (ex : groupements d'employeurs, GCSMS, etc.).

Plaider en faveur d'une meilleure attractivité de nos secteurs

Si les trois premiers objectifs sont d'ordre plus opérationnel, le dernier objectif que nous identifions pour ce COPIL consiste à poursuivre notre travail de plaidoyer sur le sujet à destination des acteurs institutionnels et du grand public, en interfédéral et/ou à l'échelle du réseau Uniopss/Uriopss.

4) Axes thématiques

Afin de décliner les objectifs précités, nous avons défini trois axes thématiques pour ce COPIL :

- Améliorer le sourcing ;
- Coopération et mutualisation des ressources, partages de pratiques ;
- L'interconnaissance entre adhérents et services publics de l'emploi.

Pour chacun de ces axes, nous vous proposons des actions concrètes dédiées dans le tableau en annexe.

Plusieurs actions transversales ont également été identifiées.

5) Outils

Pour permettre la mise en œuvre de ces actions concrètes, nous serons amenés à mobiliser divers outils également recensés dans l'annexe ci-joint, parmi lesquels :

- Des communications numériques (réseaux sociaux, newsletter, etc.) ;
- Des productions écrites (plaidoyer, lettres ouvertes, communiqués, etc.) ;
- Des temps de rencontre (visites d'établissement, réunions de travail, etc.) ;
- Des événements (webinaires, job dating, etc.).

6) Retroplanning prévisionnel

Les actions proposées dans le cadre de ce COPIL devront être mises en œuvre d'ici la fin du projet stratégique 2021-2024 de l'Uriopss Île-de-France.

Il s'agira de les prioriser et de les planifier par périodes de 12 mois.

À ce stade, nous les avons catégorisées selon leur degré de difficulté à l'aide d'un code couleur :

- **Vert** : facilement réalisable ou déjà en cours ;
- **Jaune** : réalisable moyennant un engagement des parties prenantes ou en cours mais à améliorer ;
- **Rouge** : difficilement réalisable ou à impulser.

COMITE DE PILOTAGE
Renforcer l'attractivité des métiers de l'Humain
Feuille de route

Annexe 1

Enjeux prioritaires	Actions proposées	Cibles	Parties prenantes	Outils à mobiliser
Améliorer le sourcing	Mieux faire connaître le service civique auprès des adhérents et des potentiels jeunes volontaires	Adhérents, jeunes	Equipe, adhérents, partenaires associatifs et membres du club des partenaires	Webinaire, communications ciblées, identification des sièges des OG pouvant largement faire appel au dispositif
Améliorer le sourcing	Faciliter la mise en relation entre candidats et recruteurs	Adhérents, personnes en recherche d'emploi et/ou éloignées de l'emploi	Equipe, partenaires institutionnels (Pôle emploi / Missions locales / CAP Emploi / IRTS / les OPCO, collectivités locales, etc.) et autres (adhérents, membres du club des partenaires, ASH, etc.), APEC	Webinaires, webserie sur nos métiers, visites d'établissement, salons de l'emploi, job dating, ateliers découverte de métier, rencontres, etc.
Améliorer le sourcing	Multiplier les rencontres entre professionnels et futurs professionnels	Etudiants	Equipe, Adhérents, organisme de formation initiale et continue (IRTS, IFSI, les OPCO, etc.)	Webinaires, visites, rencontres, etc.
Améliorer le sourcing	Organiser des actions visant une meilleure visibilité de nos métiers auprès des collégiens et lycéens	Collégiens et lycéens	Equipe, Education nationale et les Centres d'Information et d'Orientation	forums, stages de 3 ^e , rencontres avec des professionnels, webserie sur nos métiers ,etc
Améliorer le sourcing	Impulser une réflexion autour de l'adéquation entre contenu des formations et postes vacants en lien avec les écoles de formation et les OPCO, notamment dans le cadre du Plan Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC)	Adhérents, étudiants	Equipe, réseau, service public de l'emploi, adhérents, les OPCO, écoles de formation, région	Webinaires, réunions, etc.

Enjeux prioritaires	Actions proposées	Cibles	Parties prenantes	Outils à mobiliser
Coopération et mutualisation des ressources, partages de pratiques	Accompagner les adhérents en matière de QVT	Adhérents	Equipe, adhérents	Webinaires, témoignages, rencontres thématiques, groupe de travail
Coopération et mutualisation des ressources, partages de pratiques	Faire se rencontrer les adhérents afin de partager leurs pratiques professionnelles	Adhérents	Equipe, réseau, adhérents,	Webinaires, visites d'établissement, réunions, etc.
Coopération et mutualisation des ressources, partages de pratiques	Identifier des adhérents ayant pour politique de faciliter l'évolution professionnelle dans une logique de parcours	Adhérents	Equipe, adhérents, organisme de formation initiale et continue (IRTS, IFSI, les OPCO, etc.)	Phoning, mailing, webinaires, rencontres thématiques
Coopération et mutualisation des ressources, partages de pratiques	Accompagner le déploiement d'outils de mise en commun de personnels (ex : GCSMS, Cépia 41, Médicoop)	Adhérents, professionnels concernés	Equipe, club des partenaires, adhérents, OPCO	Webinaires, réunions, etc.
Coopération et mutualisation des ressources, partages de pratiques	Accompagner les adhérents en matière d'expérience candidat et de marque employeur (ou "identité associative")	Adhérents	Equipe, club des partenaires, adhérents	Webinaires, réunions, rencontres thématiques, groupe de travail, etc.
L'interconnaissance entre adhérents et services publics de l'emploi	Partager des outils d'étude et de diagnostic sur l'emploi dans nos secteurs, mais également dans les autres secteurs en tensions	Adhérents, Pouvoirs publics, ATC	Equipe, réseau, mandataires, autres fédérations, service public de l'emploi, adhérents, les OPCO, écoles de formation	Enquêtes, sondages, études
L'interconnaissance entre adhérents et services publics de l'emploi	Accroître la connaissance qu'ont de nos métiers les prescripteurs de l'emploi afin de leur permettre de mieux orienter les personnes en recherche d'emploi	Professionnels du service public de l'emploi	Equipe, adhérents	Webinaires, visites d'établissement, réunions, etc.

Enjeux prioritaires	Actions proposées	Cibles	Parties prenantes	Outils à mobiliser
L'interconnaissance entre adhérents et services publics de l'emploi	Améliorer la connaissance de nos adhérents quant aux dispositifs existants en terme d'insertion, de formation et de reconversion (ex : Plan de réduction des tensions de recrutement, PEC, PMSMP, Action de Formation Préalable au Recrutement, Validation des Acquis de l'Expérience, mécénat de compétence, etc.)	Adhérents	Equipe, service public de l'emploi, adhérents, les OPCO, écoles de formation	Webinaires, réunions, partage d'outils, formation, rencontres thématiques, etc.
Transversal	Suivre l'évolution politique, juridique et administrative du sujet	Adhérents	Equipe, réseau, mandataires	Base expertise, newsletter, site, réseaux sociaux
Transversal	Mobilisation générale sur l'attractivité des métiers (revalorisations salariales, financement, inflation, tutorat, formation, logement, transports, etc.)	Pouvoirs publics, ATC	Equipe, réseau, mandataires, autres fédérations, usagers, le cas échéant syndicats de salariés	Plaidoyer, rassemblement, communiqué de presse, lettres ouvertes, livres blancs, supports de communication, etc.
Transversal	Mieux mettre en avant les conséquences concrètes des tensions RH dans nos secteurs sur les personnes vulnérables	Pouvoirs publics, ATC, grand public	Equipe, réseau, mandataires, autres fédérations, usagers, le cas échéant syndicats de salariés	Lettres ouvertes, livres blancs, supports de communication, enquêtes, etc.
Transversal	Obtenir des données sur les raisons d'entrée et de sortie de formations vers nos secteurs	Adhérents, équipe	Equipe, Organisme de formation initiale et continue (IRTS, IFSI, les OPCO, etc.)	Enquêtes, sondages, études
Transversal	Veille sur les AAP/AMI permettant de financer des actions en faveur de l'attractivité des métiers	Adhérents	Equipe, réseau	Base expertise, newsletter, site, réseaux sociaux

Enjeux prioritaires	Actions proposées	Cibles	Parties prenantes	Outils à mobiliser
Transversal	Identifier et relayer largement toutes les productions numériques et/ou papier visant à valoriser nos métiers	Etudiants, personnes en recherche d'emploi et/ou éloignées de l'emploi / en reconversion professionnelle, adhérents, personnes accompagnées, aidants, grand public et pouvoirs publics	Equipe, réseau, adhérents	Relai via le site, la newsletter, les réseaux sociaux, etc.
Transversal	S'appuyer davantage sur les élus locaux et les leaders d'opinion	Elus locaux et leaders d'opinion	Equipe, réseau, mandataires	Aller à la rencontre / entretenir lien avec parties prenantes
Transversal	Identifier des pistes de financement afin d'expérimenter localement des actions favorisant le recrutement dans nos secteurs	Adhérents, étudiants, personne en recherche d'emploi et/ou éloignées de l'emploi/reconversion professionnelle	Equipe, service public de l'emploi, adhérents, les OPCO, écoles de formation	Base expertise, newsletter, site, réseaux sociaux
Transversal	Montrer le caractère innovant de nos secteurs	Etudiants, personne en recherche d'emploi et/ou éloignées de l'emploi/en reconversion professionnelle, grand public et pouvoirs publics	Equipe, réseau, adhérents, administration (pôle emploi), partenaires	Reportages, réunions