

WEBINAIRE

JOURNÉE NATIONALE "AVENIR ET ROLE DES SAAD FAMILLES DE DEMAIN"

Table-ronde n° 4

TISF : un métier d'avenir

Avec 
Chorum
GROUPE vyv

 **adédom**
La fédération du domicile

 **ADMR**
pour tous, toute la vie, partout

 **FNAAFP/CSF**
Fédération
de l'aide à domicile

 **UNA**
Union Nationale de l'Aide, des Soins
et des Services aux Domiciles.



LES
EXPERTS
100%
ESS



Garantie en prévoyance collective (Décès, Rente éducation, Rente de conjoint, Invalidité, Incapacité)



Garantie frais de santé (Hospitalisation, Soins courants, Pharmacie, Optique, Dentaire)



Garantie épargne retraite (Épargne indemnités de fin de carrière, Contrat d'épargne collectif)



Garantie IARD (Responsabilité civile du dirigeant, Sécurité des salariés et bénévoles)



PLUS DE
24 000
structures
adhérentes



PLUS DE
700 000
personnes
protégées

Soit **1 salarié sur 3**
du secteur de L'ESS

Daphné Kasprzak - Directrice du développement Cabinet Askoria

Avec 
Chorum
GROUPE vyv



Le recrutement et la formation des TISF

Rapport d'étude - 09 février
2021

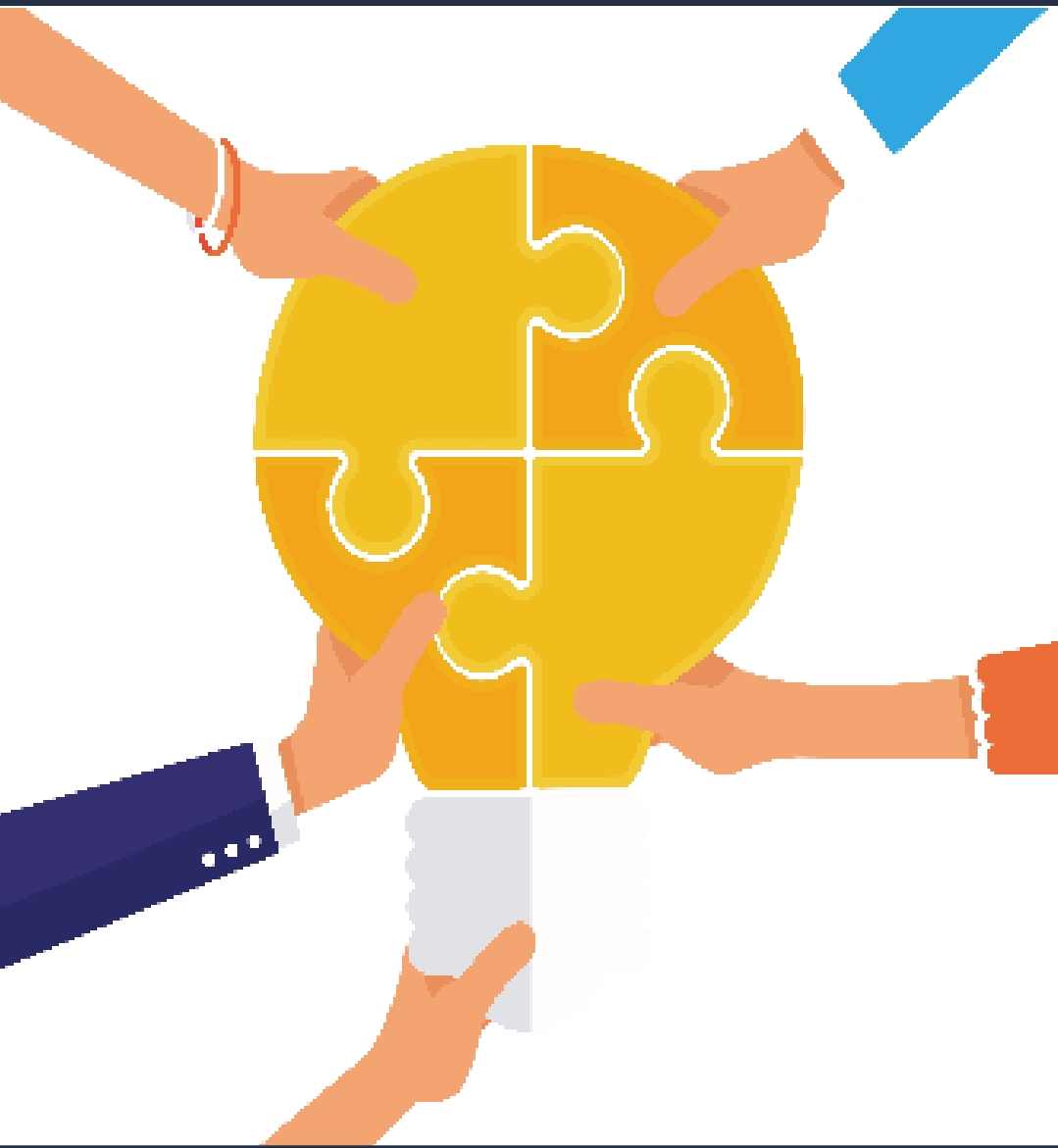


Avec le soutien
de



ASK@RIA
activateur de solidarités

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE



- Identifier et comprendre les problématiques de recrutement des TISF à l'échelle du territoire.
- Repérer et capitaliser les actions en faveur de la formation et du recrutement des TISF au sein des associations du réseau national.
- Proposer un plan d'accompagnement au recrutement avec des recommandations en matière de communication.



FEUILLE DE ROUTE

Phase 1



ANALYSE DOCUMENTAIRE

- Études branches
- Gestes
- DREES
- UNAFORIS
- diverses recherches sur le métier

Phase 2



COLLECTE DE DONNEES DE TERRAIN

- 58 associations ont répondu au questionnaire qui emploient 1396 TISF
- 4 entretiens avec des responsables Emploi et Formation des Fédérations Nationales
- 7 Focus Groupes dans 4 régions:
- Auvergne Rhône Alpes
 - Hauts de France
 - Provence Alpes Côte d'Azur
 - Pays de la Loire
- 50 personnes rencontrées

Phase 3



REPERAGE ET ANALYSE DES PRATIQUES

- Analyser des différents dispositifs innovants facilitant le recrutement

Phase 4



FORMULATION DE PRECONISATIONS

- Modéliser des parcours de formation adaptés aux attentes des employeurs, aux demandes des étudiants /stagiaires et aux obligations des Organismes de Formations
- Poser les principes d'une juste adéquation emploi - formation autour :
- Du recrutement
 - De dispositifs de formation adaptés
 - De méthodes d'accompagnement du public en formation

LE CONTEXTE





CONSTAT D'UN EMPLOI TOUJOURS EN TENSOIN

- Les besoins des employeurs de la Branche ne sont que partiellement couverts.
- De nombreux départs en retraite sont prévus à court terme et ne pourront tous être remplacés.

Mise en tension des équipes sur les accompagnements proposés : type / volume / amoindrissement de la qualité de service

2000

recrutements

prévus entre

2016 et 2021

(Rapport de Branche 2016)

400

diplômé.e.s

entre

2014 et 2017

(Statistiques de la DREES)



DES CLES DE LECTURE AU DEMARRAGE DE L'ETUDE

Un dispositif de formation qualifiante

Les professionnels nouvellement qualifiés ne s'approprient pas les activités du quotidien.

Les missions TISF difficilement investies par les intervenants non qualifiés (les « faisant-fonction »)

Un métier relativement peu prescrit par les acteurs de l'emploi

Une image dégradée du métier et de ses missions

Les nouveaux diplômés ne vont plus vers le domicile

Faible attractivité : représentations (métier très féminin, sphère domestique, conditions d'exercice...)

Une « place à se faire » au sein du paysage des métiers de l'intervention sociale.

ET POURTANT

Un métier qui fait sens, notamment dans l'aide à domicile, ces « experts du quotidien en milieu de vie ordinaire » : une communication plus impactante apparaît nécessaire.



DES ELEMENTS DE CONTEXTE FAVORABLES

ATTRACTIVITE

Evolution des champs et conditions d'intervention
Protection de l'Enfance / Périnatalité / Autisme
Visites en Présence d'un Tiers.

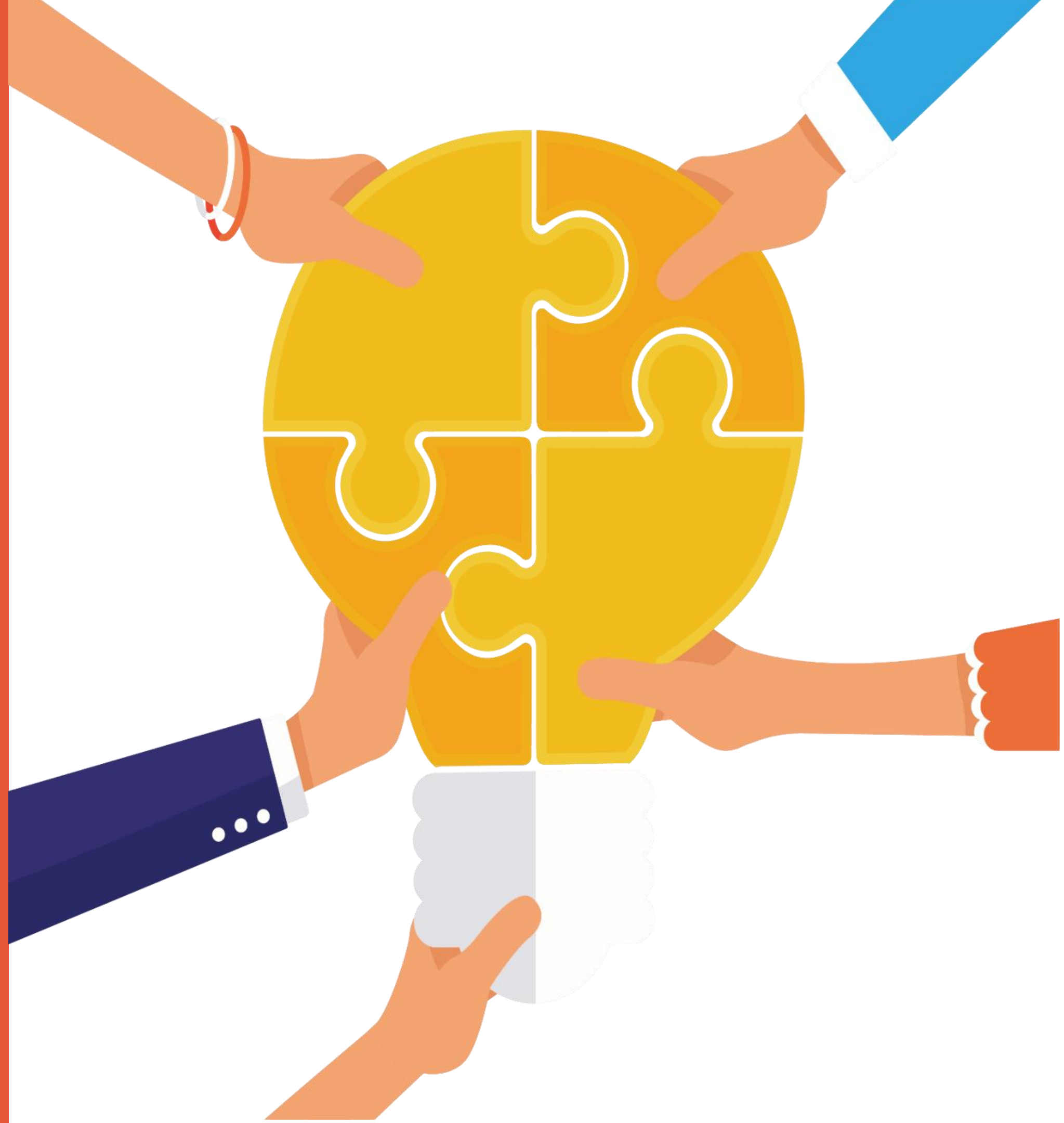
VALORISATION

Meilleur repérage des compétences transversales et des compétences « métier » clés.
Accompagnement à la prise de fonction des nouveaux professionnels / Formation des « faisant fonction ».

EMPLOYABILITE

Développement de partenariats Ecole - Employeurs.
Dispositifs de préparation à l'emploi et d'alternance.
Individualisation des parcours de formation.

ANALYSE





DES LEVIERS DE CHANGEMENT IMPACTANTS

Mouvement de désinstitutionnalisation dans le secteur médico-social.

Orientations politiques de protection de l'enfance

Développement d'actions en proximité des mères (PMI, périnatalité)

Un référentiel de compétences et un niveau de diplôme (4) qui ouvre la voie à la promotion sociale.

TISF & ME : des diplômes proches en terme d'activités (le quotidien), de compétences et de niveau

Une construction « au plus juste » des parcours de formation pensés

Des faisant-fonction qui peuvent trouver leur place dans les associations

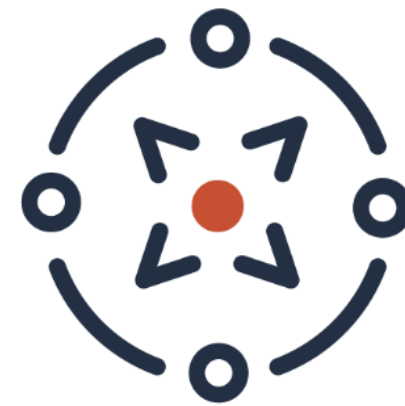
**Vers une
employabilité
renouvelée**

DES PISTES
D'ACTION
CONCRETES

Développer de nouveaux
modèles de
l'alternance

Activer des
dispositifs de
préparation à l'emploi
de TISF

Individualiser la
montée en compétence



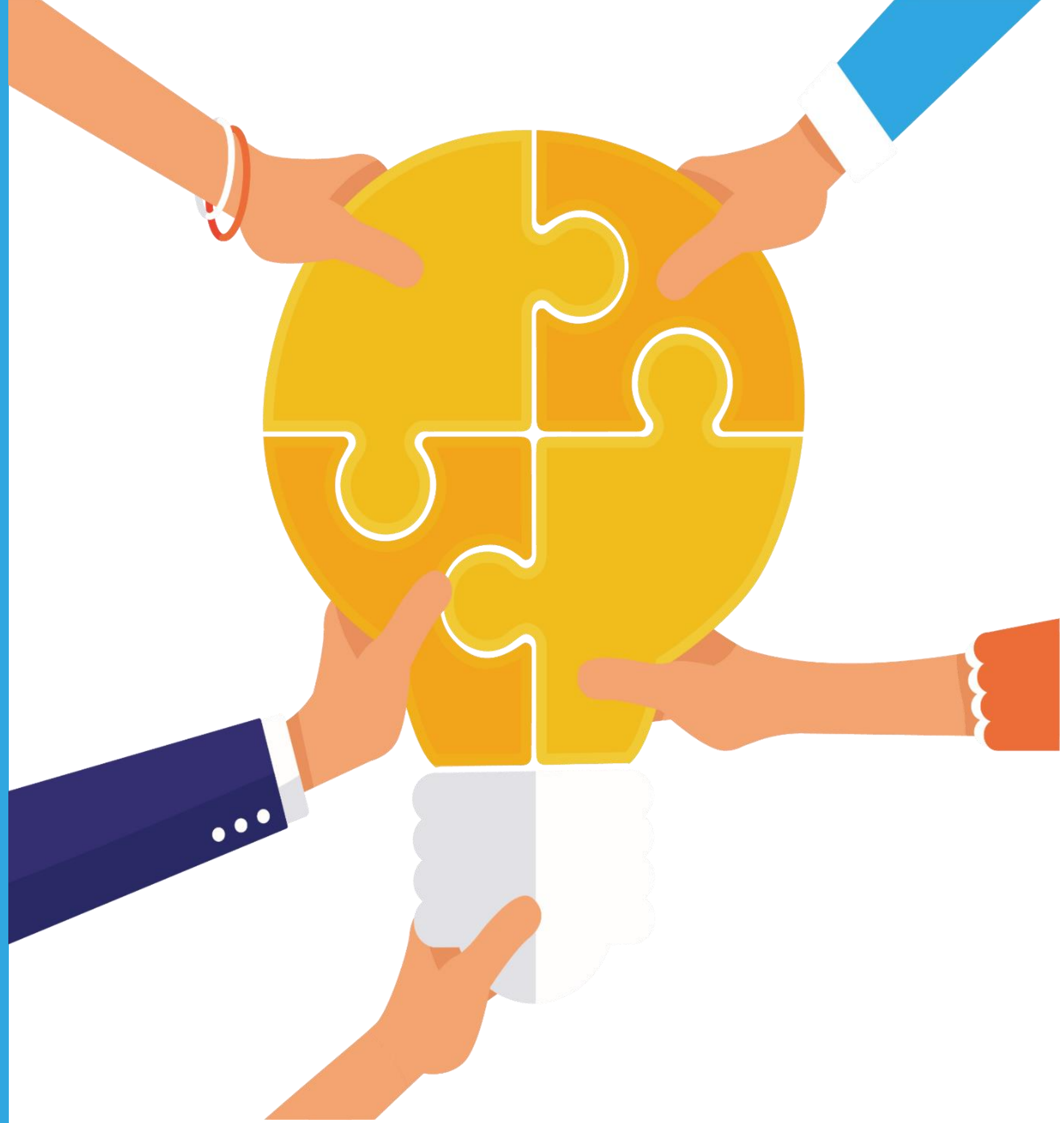
Promouvoir la mobilité
professionnelle
horizontale des
compétences

Travailler avec les
prescripteurs de
l'emploi

Accompagner les
reconversions dans et
hors secteur

Valoriser les nouveaux
espaces d'exercice du
métier

PRECONISATIONS





LA LOGIQUE PARCOURS

Un langage commun entre les services de l'emploi, de la formation et les employeurs.

Qui embarque l'ensemble des acteurs :

Parcours de vie : adaptation, profil, le sens du travail, mobilité...

Parcours vers l'emploi : rapprochement offre / demande, accompagnement...

Parcours de formation : intégration, compétences, alternance...

Parcours dans l'emploi : recrutement, contractualisation, insertion, évolution...



ALLER VERS LES TERRITOIRES ET LES PERSONNES

Aller vers les publics avec les financeurs des services

Développer de nouvelles modalités de communication

Soutenir les associations avec un kit de communication

Localement aller vers de larges publics avec de l'évènementiel

Engager et entretenir des partenariats avec les prescripteurs de l'emploi

Pour mieux connaître le métier et faciliter l'orientation,

Pour mieux articuler les publics prioritaires fléchés par les prescripteurs et les besoins en compétences

Faire appel aux ressources et compétences internes

Les professionnels les meilleurs ambassadeurs

Établir des partenariats avec les prescripteurs de l'emploi



CONSTRUIRE ENSEMBLE, ACCOMPAGNER, INDIVIDUALISER ET PÉRENNISER

Une réingénierie du dispositif de formation pour répondre à l'ensemble des parties prenantes:

Une approche compétences intégrant la question des compétences transversales.

Un positionnement concourant.

Un accompagnement individualisé tout au long du parcours.

Investir l'apprentissage : construire des dispositifs répondant aux dynamiques des territoires - mieux articuler emploi-formation

Engager une réflexion sur la question d'un socle commun des formations de niveau 4 du CASF pour préparer la réforme.

Intégrer la digitalisation dans le recrutement et dans les parcours de formation

Déployer des processus d'accueil spécifiques qui prennent bien en considération les compétences du nouveau salarié



UN ENJEU FORT :

Passer d'orientations
et de principes nationaux
à des plans d'action
déclinés par territoire.

Séverine Iffly – Directrice du centre de formation ADYFOR Saint Jean Bonnefonds

Avec 
GROUPE vyv



Bérangère Pitiot et Antoinette Frere, TISF de l'association ADMR « Aide aux mères et aux personnes », Saint Etienne

Avec 
GROUPE vyv

