

Présentation des principaux résultats de l'étude:

« Réponses aux difficultés de recrutement dans les
SAP Communauté d'Agglomération
de Bruay-la-Buissière Béthune Artois Lys Romane »

1. Contexte de la demande d'étude

- Les acteurs du SPEL de Béthune Bruay sont régulièrement interpellés pour « des difficultés de recrutement dans le secteur des Services à la Personne ».
- De nombreuses actions depuis plusieurs années sont montées pour tenter de résoudre cette problématique.
- Malgré la mobilisation des dispositifs dans le champ formation et emploi en faveur de ce secteur, le problème reste récurrent.

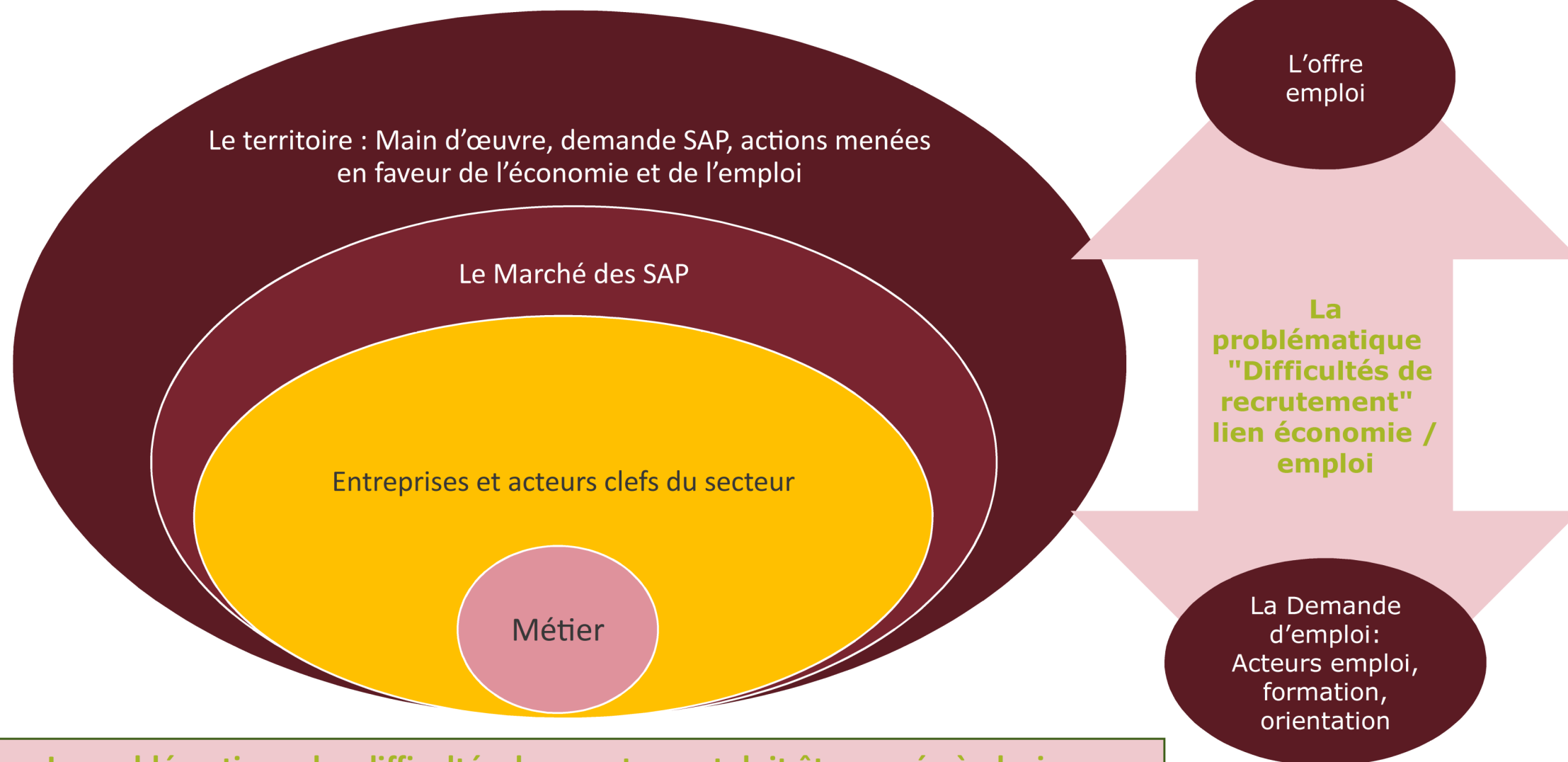
Le SPEL a donc :

- ✓ inscrit la question des difficultés de recrutement dans les SAP dans son plan d'action local: résoudre le paradoxe d'un secteur représentant à la fois un gisement d'emploi et souffrant de difficultés structurelles de recrutement
- ✓ L'objectif : **passer d'une réponse conjoncturelle à une réponse structurelle.**

2. Proposition d'une intervention AFPA Mission d'étude prospective

- Le groupe de travail « projet SAP » s'est réuni en SPEL pour proposer la mobilisation de la mission de service public-journées d'étude prospective AFPA portée par la DIRECCTE Hauts de France en faveur de la résolution de problématiques emploi/formation sur les territoires
- Validation de la demande d'intervention de journées d'études sur la thématique « **réponses aux difficultés de recrutement dans les SAP sur la Communauté d'Agglomération Béthune Bruay Artois Lys Romane** »
- 55 jours d'étude ont été mobilisés, en accord avec le SPEL et le groupe de travail « projet SAP ».

3.Méthodologie: croiser les regards



La problématique des difficultés de recrutement doit être posée à plusieurs échelles

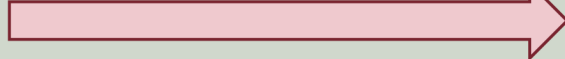

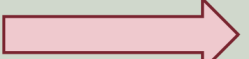

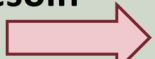

- **Plusieurs approches croisées:**

- **Le regard des structures:** échantillon de 15 structures du territoire, représentatives du secteur (croisement des critères de statuts privés/publics/associatifs, taille, localisation ...)
- **Le regard des acteurs clefs du secteur/de l'emploi et de la formation:** Pôle emploi, DIRECCTE Hauts de France, C2RP, Département Mission SAAD et service insertion, CREFO de Béthune, Agglomération de Bruay Béthune, PLIE de Béthune, ainsi qu'en complément: l'AFPA de Liévin, l'ARACT, Pas de Calais Actif, Lycée Pierre Mendès France, CARSAT, le collectif SAP en Artois
 - Des entretiens individuels ont été menés avec chacun des acteurs/structures
- **Des données chiffrées pour objectiver les constats:** données sur le poids des emplois/ offre et demande d'emploi (...), données chiffrées des structures sur les ratio RH et quantification des besoins de recrutement (turn-over, absentéisme, besoins ponctuels de remplacements, besoins pérennes...)
 - Les constats rapportés dans l'étude ont été objectivés par l'apport de données quantitatives

4. Principaux constats

- Les difficultés de recrutement sont centrées sur le métier d'Auxiliaire de Vie à Domicile
- Des « difficultés de recrutement » de plusieurs natures
- Des « difficultés de recrutement » d'origine multiples
- La nécessité d'obtenir une vision partagée de la problématique
- L'objectif final: proposer des pistes d'actions au SPEL. Il n'existe pas un seul levier d'action mais des plans d'actions qui devront être ciblés suivant les problématiques spécifiques des structures et de concert avec l'ensemble des partenaires

Des « Difficultés de recrutement » de plusieurs natures

Suivant la nature des difficultés rencontrées dans les structures	Les actions menées devront être ciblées, au cas par cas, suivant les structures. Agir sur ...
Problème lié au turn-over 	L'organisation du travail, la qualité de vie au travail, actions de fidélisation
Problème lié à l'absentéisme, aux arrêts maladie... 	Prévention des risques professionnels, santé au travail
Problème lié aux remplacements en période estivale 	Faire appel à des étudiants, partenariats IFSI, organisation interne des structures et outils de pilotage et d'anticipation GPEC, proposer l'extension du GEIQ SAP sur le territoire ...
Problème lié au manque d'attractivité 	Valoriser l'image du métier, le rôle indispensable des assistantes dans le bien vieillir à domicile
Problème lié à l'adaptation de la main d'œuvre au besoin 	Sécuriser davantage le sourcing des candidats, les parcours professionnels
Problème lié à la spécificité du territoire en matière de potentiel de développement des SAP. <u>Manque de marges.</u> 	Analyser finement le territoire pour adopter un plan de développement adapté à sa réalité socio-économique

Des « difficultés de recrutement » d'origines multiples

Point de vue des ACTEURS

Centrés sur :

L'organisation du travail

S'inspirer des bonnes pratiques

S'approprier les actions menées sur le territoire.

Diversifier son activité

COMMUN

Points convergents sur :

Des difficultés liées au bassin local, au territoire

Une main d'œuvre au profil pas toujours adapté

Sécuriser les parcours

Image du métier a besoin d'être revalorisée

Point de vue des

STRUCTURES

Centrées sur :

Un métier intrinsèquement difficile

Aucune marge de manœuvre financière.

Déplacement de la prise en charge vers le domicile : de plus en plus difficile à gérer.

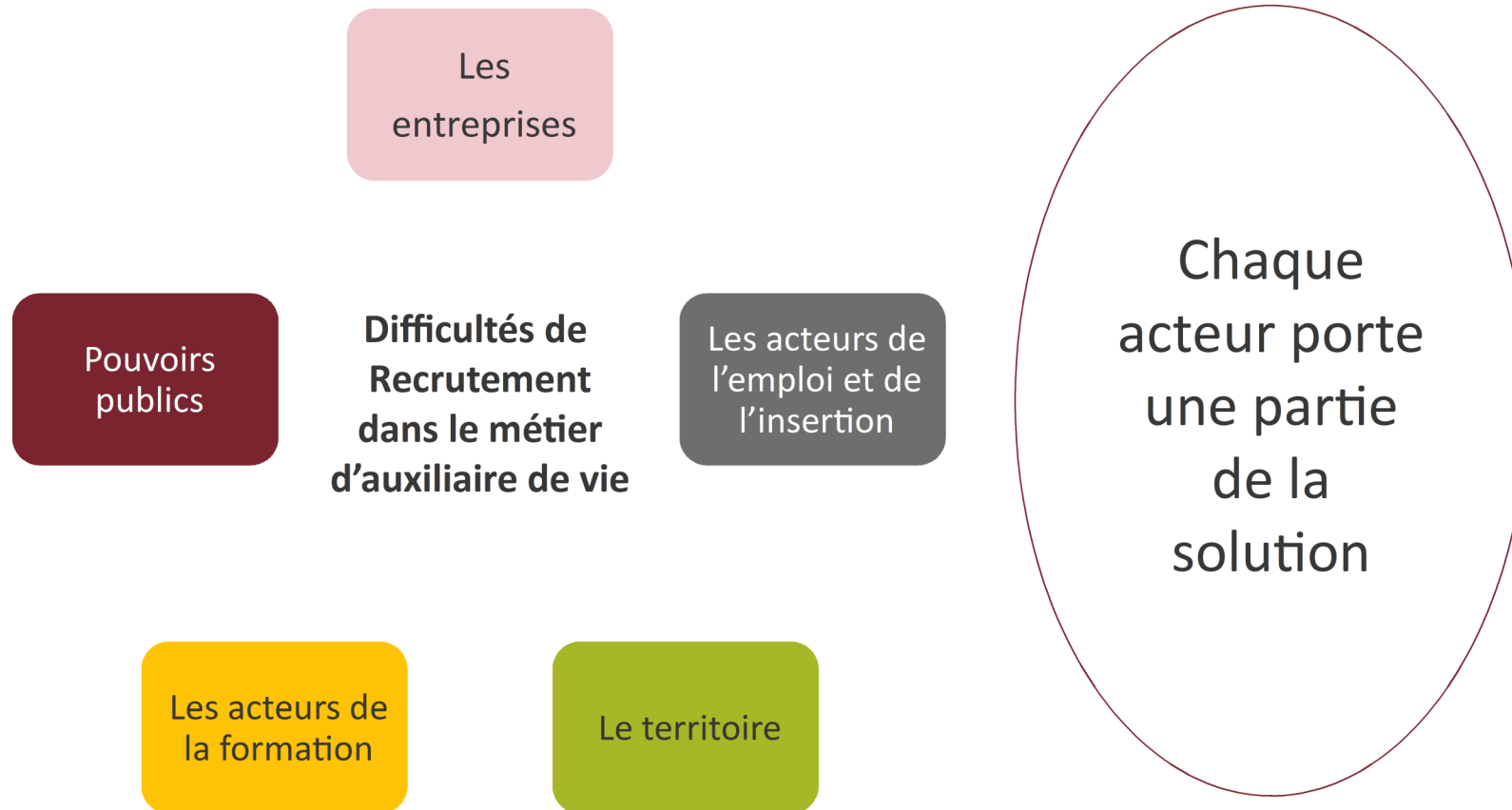
Focus méthodologique: exemples de données prises en compte pour l'étude

- Importance de comprendre **le fonctionnement du marché des SAP** (ex: étude Xerfi) sur les 4 segments: « généralistes », « garde d'enfant », « entretien de la maison », « assistance aux personnes dépendantes ».
- C'est sur le **secteur de la dépendance que les marges sont les plus faibles**, sur ce segment aussi que **l'on retrouve le plus de structures « publiques » ou associatives**.
- Analyse de données concernant l'APA/PCH: **part d'APA à domicile très importante** dans le 62, comparée à l'APA « établissement »: un département qui mise sur le maintien à domicile
- **Une population « fragile »**, tant économiquement qu'en terme de santé: *taux de pauvreté, liens revenus/recours à l'APA, baisse du nombre d'aidants naturels, bassin minier encore fortement couvert par le Régime minier (ayants droits, logements...), santé plus précaire, etc...*
- **Sur la population active** (qui peut aussi recourir potentiellement aux SAP): *taux de chômage plus important, part du travail des femmes plus faible, revenus plus faibles, part de bénéficiaires du RSA plus importante, densité de population importante (facteur favorable aux marché des SAP) etc...*

Béthune-Bruay (EPCI), territoire contrasté en matière de potentiel SAP

- Ce territoire est fortement caractérisé par un **besoin important sur le segment de la dépendance**
- Lorsque l'on évoque « **La Silver Economie** », il faut prendre en compte les réalités territoriales, et atténué le mythe d'un « El Dorado », il s'agit **aussi d'un enjeu de santé publique**.
- Des **indicateurs sociaux dégradés**, avec **des contrastes au sein de la zone**, territoire partagé entre au Nord frontière « Flandres Lys », qui offre plus de potentiel économique, au Sud « Bassin Minier », population plus fragile qui nécessite une prise en charge plus importante
- Le potentiel de développement des Services à la personne est donc contrasté au sein de la zone, c'est un aspect qui pourrait être intéressant d'explorer pour le territoire.
- Les SAP restent un levier d'insertion, notamment pour les femmes, dans un territoire où elles sont en difficultés d'insertion.

Une vision partagée de la problématique



ACTEURS	PISTES D ACTIONS
<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg); font-weight: bold; margin-right: 10px;">TERRITOIRE</div> <div style="background-color: #f0e6e6; padding: 10px;"> <p>Avec les entreprises</p> <p style="margin-left: 20px;">Externe {</p> <p style="margin-left: 20px;">Interne {</p> </div> </div>	<ul style="list-style-type: none"> • Diversification de l'activité des structures, changer de modèle économique, sortir de la seule logique APA, favoriser les groupements, les partenariats (collectifs ESS, bouquet de services, écosystèmes ...) • Stratégie, veille, développement commercial, ... • S'inspirer des travaux menés ailleurs, des bonnes pratiques (ex: partenariats université, témoignages) • Modes de GRH, fonctionnement interne des structures: QVT, lutter contre l'absentéisme, le turn over, leviers de fidélisation • Outils de suivi GRH, de pilotage de l'activité et d'anticipation des besoins: objectiver les problématiques par l'apport de données • Cet outillage peut passer par des partenariats avec les Universités locales
<div style="background-color: #800000; color: white; padding: 10px;"> <p>Avec les pouvoirs publics</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> • Revaloriser l'image du métier, reconnaissance de la profession, rôle indispensable, utilité sociétale: fidéliser les salariés comme les utilisateurs, augmenter le taux de recours, capter de nouveaux profils • Faciliter les conditions de travail (recours aux aides à la mobilité, garage solidaire...)
<div style="background-color: #808080; color: white; padding: 10px;"> <p>Avec les acteurs emploi et insertion</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> • Sécuriser les parcours, approche compétences, transférabilité des compétences, travail sur le savoir être, freins périphériques, aides ciblées pour l'insertion....
<div style="background-color: #ffcc00; padding: 10px;"> <p>Avec les acteurs de la formation</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> • Sécuriser les parcours depuis l'orientation jusqu'à l'insertion professionnelle et le devenir des cohortes • Associer les structures et monter des collectifs d'actions: objectiver les besoins pour y répondre • Innover, développer l'alternance, faire plus de qualitatif moins de quantitatif, suivi des cohortes, leur devenir, objectiver l'insertion avec des indicateurs de suivi
<div style="background-color: #90ee90; padding: 10px;"> <p>Avec les acteurs de l'animation territoriale</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> • Volet économique: analyser le potentiel de développement des SAP sur le territoire, solvabiliser la demande, aide à la diversification des entreprises • Volet emploi-insertion: apporter des appuis RH ciblés en fonction des problématiques des entreprises, soutenir les aides à la mobilité, proposer de faire appel à un GEIQ SAP...

Pour les suites qui ont été données

- Une présentation des travaux et principaux résultats auprès des structures et des institutions qui ont contribué:
 - ✓ Dans le but de partager les constats et créer des collectifs d'actions: définir les objectifs et les modalités de pilotage
 - ✓ Suivant les thématiques, pourront être impliqués: les structures, les membres du SPEL, les acteurs de la Branche/filière SAP, les OPCA...

- 4 grands thèmes se dégagent de l'ensemble des travaux:
 - ✓ Image et valorisation du métier d'Auxiliaire de Vie à Domicile
 - ✓ Diversification des activités et développement de partenariats pour les structures
 - ✓ Appui au pilotage et à l'amélioration des outils de GRH
 - ✓ Sécurisation des parcours professionnels: préparation et suivi des candidats

