

SE DOTER D'UNE VERITABLE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES

Contexte

L'augmentation des besoins en matière d'accompagnement à domicile et le fort développement du secteur, conjugués à des départs massifs en retraite ces prochaines années impliquent d'anticiper les effets sur l'emploi. Le Centre d'Analyse Stratégique et la DARES estiment que les besoins en termes de recrutement avoisineront les 400 000 personnes à l'horizon 2015. Le nombre d'emploi dans les métiers d'aide aux personnes fragiles devrait en effet passer de 1,366 millions en 2005 à 1,718 millions en 2015.

L'anticipation de ces évolutions relève d'une « stratégie emploi » qu'UNA souhaite mener, au travers d'une professionnalisation de son réseau sur ces questions grâce notamment au développement d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) efficace. Il s'agit d'agir sur l'évolution quantitative et qualitative des emplois, la gestion des âges, l'adaptation et l'évolution des compétences des salariés... Ces notions sont encore peu développées au sein de nos services et leurs dirigeants peu outillés en la matière.

Pour parvenir à cet objectif, UNA a pris contact notamment avec l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail). UNA, souhaite qu'un travail avec l'ANACT permette d'avancer vers la conception d'outils pratiques, facilement transférables, répondant à des besoins des structures dans au moins deux domaines :

- le développement de démarches de gestion des ressources humaines, tenant compte des problèmes liés à la gestion de la pyramide des âges, et favorisant l'émergence de démarches de type GPEC. Il s'agit de développer les bonnes pratiques en matière de recrutement, de formation, de mobilité, d'évaluation des personnels...
- la prévention des risques professionnels.

Plan d'actions

Une première phase, menée en 2007 et en 2008 à partir d'un travail d'intervention auprès de 6 structures pilotes représentatives au sein du réseau UNA, a pour objectif d'analyser les enjeux locaux, les emplois et leurs conditions de réalisation, envisager les évolutions organisationnelles et les pistes d'actions. En fonction seront identifiées les problématiques prioritaires à traiter et les outils à produire, liés à la gestion des ressources humaines, à la GPEC et à la prévention des risques.

- Exemples d'outils GPEC : définitions des grandes fonctions au sein des structures et des compétences nécessaires, cartographie des métiers, guide du recrutement, tableaux de bord, modèle de plan de formation, tableau de suivi, outil d'aide à l'évaluation des salariés.
- Exemples d'outils de prévention des risques professionnels : plan de prévention des risques professionnels, guide des bonnes pratiques, plaquettes de sensibilisation aux risques professionnels.

Les outils mis au point feront l'objet d'une phase de test dans les structures pilotes.

Un comité de pilotage composé notamment de représentants de la DGAS, de la CNSA, de l'ANSP, de la DGEFP, de la mission nationale de prévention des risques professionnels dans les services d'aide et de soins à la personne, de la CNAMTS, de l'ANACT et d'UNA suivra ces travaux et veillera à leur complémentarité avec les dispositifs déjà existants.

La dernière étape consistera en la diffusion et l'appropriation des outils au sein du réseau UNA notamment par le biais de formations et l'action d'acteurs relais choisis par l'intermédiaire des unions départementales ou régionales UNA.