

Attractivité des métiers : défis et leviers ?





Le rôle de la fédération



Le travail de la Fédération sur le sujet de l'attractivité

- Rencontrer les décideurs publics pour obtenir une juste revalorisation des métiers (de façon égalitaire notamment sur le sujet du Ségur)
- Parler et mettre en avant les métiers de la grande précarité (campagne Instagram à venir) autant envers le grand public que les centres de formation
- Faire en sorte que nous ne soyons pas les oubliés des réformes (CF loi Valletoux)

Les difficultés actuelles

- Une « valse » des ministres concernant notre secteur
- Des économies voulues par Bercy (cf circulaire budgétaire)
- Une dissolution qui « suspend » les travaux

Les facteurs qui nuisent à l'attractivité

- L'après Covid qui n'a pas apporté la révolution souhaitée
- L'explosion de l'inflation
- Une situation nationale anxiogène qui empêche de se projeter
- Des promesses de campagne mais qui ne ciblent pas notre secteur
- Une différente problématique de perception entre sanitaire et médicosocial notamment en formation initiale

Que faut-il pour avoir un choc d'attractivité ? L'Exemple Infirmier



Les Items d'attractivités

- En premier arrive la recherche d'une meilleure rémunération donc des moyens financiers pour que les établissements puissent mieux rémunérer leur personnel.
- Toutefois cet item est directement concurrencé par d'autres items quasiment au même niveau

Contraste entre un métier aimé mais que l'on ne conseillera pas à ses proches

- 90% des infirmiers font ce métier par choix
- 89% des infirmiers sont fiers d'exercer leur métier.

Pourtant 73% ne conseilleraient pas à leurs enfants ou à leurs proches de devenir infirmier.



Les Items empêchant l'attractivité

95% estiment que leur métier n'est pas justement reconnu (salaire/autonomie/vision de la réalité de leur tâche)

89% souffrent du manque d'accès aux soins de leurs patients/résidents

65% ne peuvent pas consacrer suffisamment de temps à chacun de leurs patients/résidents

64% éprouvent de la lassitude dans l'exercice de leur métier faute de perspective d'évolution (pas de plan de carrière)

56% ne sont pas satisfaits de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Cela entraine:

29% des infirmiers envisagent de quitter le métier sous 12 mois au regard des points suivants:

Le premier sujet de l'attractivité est donc déjà de retenir les personnes en poste

Au final l'attractivité c'est quoi ?



L'attractivité au final c'est quoi (et cela s'applique pour tous les métiers).

Des demandes individuelles:

- Une vraie reconnaissance du métier (salaire, tâche, vision extérieure)
- Avoir des perspectives d'évolutions

Des demandes altruistes:

- Pouvoir faire son travail dans de bonnes conditions (temps auprès de la personne accompagnée) et donc garder le sens de son métier
- Délivrer une prise en charge de qualité

L'attractivité c'est permettre aux membres du personnel de faire le métier qu'ils aiment dans de bonnes conditions

Au regard de cela la fédération
s'engage pour vous dans son projet
fédéral



Axe 11 /Œuvrer pour développer l'attractivité des emplois et du secteur des Personnes en Difficultés Spécifiques atteintes de Maladies Chroniques

Ce dernier axe est sûrement le plus important car sans les personnes qui travaillent au quotidien dans les établissements de nos adhérents rien ne serait possible. Durement éprouvés par la crise, oubliés souvent des réformes, les salariés du secteur de la grande précarité doivent être reconnus à leur juste valeur.

Pour cela, la Fédération s'engage à :

- **Valoriser** le secteur médico-social, trait d'union entre le sanitaire et le social
- **Modéliser** le travail pluri et transdisciplinaire des associations au service de la coopération intersectorielle et de l'innovation
- **Impulser** une méthode de travail collaborative (intelligence collective) et participative (transversale) à tous les échelons, quels que soient les métiers
- **Œuvrer** auprès des pouvoirs publics pour une meilleure reconnaissance et valorisation des métiers du secteur de la grande précarité.
- **Faire** de la Qualité de Vie au Travail une priorité, conjuguant des conditions de travail satisfaisantes et une valorisation des actions menées et des acteurs (communication focus sur les métiers, les missions, les actions, participation à des groupes de travail, conférences, salons, séminaires, colloques...)
- **Donner** du sens au travail associatif en encourageant les initiatives individuelles et collectives
- **Développer** l'image positive des métiers de l'humain en réalisant des campagnes métier mettant au centre les collaborateurs, en qualité d'ambassadeurs
- **Créer des réunions** par métiers (direction, encadrement, médecin coordinateurs, travailleur...) pour favoriser le dialogue et l'expression des expériences.
- **Travailler** sur le sujet de la semaine de 4 jours.

Comme le disait le philosophe Axel Honneth, on se reconnaît avant de se connaître. Il est donc important pour la Fédération de travailler à la reconnaissance des employés du secteur de la grande précarité car sans eux, aucune action n'est possible et ils méritent grandement d'être reconnus et valorisés.