

DOSSIER DE PRESSE – AVRIL 2023



**Plan d'attractivité
des métiers du grand âge
et de l'autonomie
de l'ARS Auvergne-Rhône-
Alpes**

Bilan des actions et orientations 2023-2028

Sommaire

Les actions réalisées en 2018-2023 4

*Orientation 1 – Améliorer l’attractivité
des métiers de l’autonomie* 5

*Orientation 2 – Adapter les ressources
humaines aux enjeux du secteur médico-social* 9

Le plan d’actions 2023-2028 12

*AXE I - Déployer les leviers d’attractivité
et d’amélioration des conditions de travail pour
favoriser la qualité de vie au travail* 13

*AXE II - Promouvoir la logique de parcours
professionnel et de formation
tout au long de la vie* 14

*AXE III - Mettre en place une coordination
régionale et territoriale* 15

*AXE IV - Poursuivre l’accompagnement
à l’évolution des pratiques professionnelles* 16



D'après l'Insee, en 2050, en Auvergne-Rhône-Alpes 1,4 million de personnes devraient être âgées de 75 ans et plus. Parmi elles, 410 000 seniors seraient concernés par la dépendance, soit près de deux fois plus qu'en 2015. En parallèle du vieillissement de la population, actuellement, au moins 170 000 de personnes de la région vivent avec un handicap et de plus en plus sont atteintes de maladie chronique.

Ces données annoncent **un besoin important en professionnels du soin et de l'accompagnement dans le secteur du grand âge et de l'autonomie dans les années à venir**. En outre, la mise en œuvre des politiques publiques et la mise à disposition d'équipes compétentes et pluridisciplinaires au bénéfice des personnes vulnérables sont conditionnées à une ressource suffisante de personnes qualifiées et diplômées sur le marché du travail. Or, la crise sanitaire a majoré les problématiques structurelles de recrutement des métiers du soin et de l'accompagnement.

Améliorer l'attractivité des métiers dans les secteurs des personnes âgées et des personnes en situation de handicap demeure un enjeu pour l'efficacité et la qualité des prises en charge en structure médico-sociale ou à domicile.

Dans cet objectif, **l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes a élaboré un plan d'actions qu'elle pilote pour l'attractivité des métiers du grand âge et de l'autonomie et mobilise plusieurs leviers** comme notamment la **construction de partenariats** avec les acteurs de l'emploi et de la formation et **l'accompagnement de l'évolution des organisations et des pratiques professionnelles**.

Ce plan pour l'attractivité des métiers, inscrit dans le [Schéma régional de santé \(SRS\) 2018-2023](#), comprend notamment un **volet important autour des formations** qui suscitent intérêt et motivation pour un travail ; et promeut également la **logique de parcours professionnel, parcours de carrière ou de mobilité** qui offre des perspectives d'évolution et contribue à l'attractivité des établissements et services médico-sociaux.

Certaines actions sont menées avec les acteurs institutionnels (la Région, la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités - DREETS, les Opérateurs de compétences – OPCO, l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail - ARACT).

Dans le cadre du [prochain SRS 2023-2028](#), **le plan régional d'attractivité des métiers sera conduit dans la continuité des actions menées précédemment**, soit par l'ARS, soit en partenariat avec les acteurs institutionnels compétents.

Ce dossier de presse présente un bilan des actions menées pour la période 2018-2023 et les perspectives pour 2023-2028.



Les actions réalisées en 2018-2023

Les actions conduites par l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes ces dernières années se sont inscrites dans une double orientation :

1. Améliorer l'attractivité des métiers de l'autonomie,
2. Accompagner l'évolution des pratiques professionnelles.

ORIENTATION 1 : AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE L'AUTONOMIE

L'objectif de cette orientation est de contribuer à l'augmentation du nombre de professionnels qualifiés sur le marché du travail, à la valorisation des métiers et au soutien des établissements et services médico-sociaux dans leur gestion des ressources humaines.

FOCUS

Sourcing-recrutement piloté par Pôle Emploi : des solutions pour le recrutement

Démarche lancée et déployée uniquement dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, il s'agit d'un accompagnement proposé aux établissements et services médico-sociaux (ESMS) visant le recrutement de demandeurs d'emploi et la construction de parcours professionnalisant.

Dans ce cadre Pôle Emploi et l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes, avec l'appui de la DREETS, ont lancé un appel à candidatures en novembre 2021 à destination des ESMS. Cette démarche « sourcing-recrutement » a ciblé principalement les métiers d'accompagnants éducatifs et sociaux (AES), d'aides-soignants (AS) et d'aides à domicile au plus près des besoins. D'autres métiers pouvaient être concernés.

Objectif : mettre en place des cellules opérationnelles pilotées et animées par un référent de Pôle Emploi, au sein desquelles les besoins des ESMS volontaires étaient évalués et des solutions leur ont été proposées.

Pôle Emploi a réuni dans les territoires de proximité, les délégations départementales des ARS, les DEETS et tous les acteurs autour de cet objectif (entre autres : savoir lancer une offre d'emploi, savoir où chercher les demandeurs d'emploi, les accompagner, les former, développer le compagnonnage et/ou le tutorat).

20

cellules opérationnelles ont été installées en 2021 dans tous les départements de la région

260

établissements et services ont participé

58 000

propositions d'emploi ont été faites, entre 2021 et 2022, à des demandeurs d'emploi postulant pour ces métiers ou en reconversion.

346

immersions en situation de travail dans les établissements (297 en 2019)
ayant conduit à 84 embauches par les ESMS.

- **La Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Depuis 2018, deux vagues successives du **projet collectif Validation des acquis de l'expérience (VAE)** ont été déployées et pilotées par l'Association Auvergne-Rhône-Alpes pour la VAE du Travail Social et de la Santé (AVAETSS).

Ce dispositif est co-financé par l'ARS, la DREETS, l'OPCO, l'ANFH, le CNFPT, Uniformalion, Pôle emploi et la Région. L'ARS a participé au pilotage et au subventionnement de cette action collective à hauteur de 600 000 €.

Au total, 41 réunions ont été menées dans 9 départements et ont permis d'informer 111 employeurs et 347 candidats à la VAE. Ces personnes ont suivi un parcours avec un appui individuel et des formations pour renforcer leurs compétences.

EN CHIFFRES

1^{re} vague 2019-2021 : déploiement du dispositif dans l'Ain, en Haute-Savoie, dans le Rhône, dans le Puy-de-Dôme et dans le Cantal :

- 196 personnes se sont engagées dans un parcours VAE
- 131 ont déposé leur dossier
- 106 personnes exerçant en établissements ou demandeurs d'emploi ont obtenu un diplôme dont 66 aides-soignants et 43 accompagnants éducatif et social

2^e vague 2022-2024 : déploiement du dispositif en Isère, de la Savoie, dans la Loire et en Haute-Loire :

- 170 candidats sont proposés par 54 structures (EHPAD et SSIAD).

À CONSULTER

[Contribuer au renforcement du nombre de professionnels qualifiés](#)

- **Les infirmiers de nuit**

Depuis 2018, chaque année, l'ARS lance des appels à candidatures destinés à mettre en place des dispositifs de « présence d'infirmier la nuit en EHPAD ». Le projet de loi de financement de la sécurité sociale de 2022 prévoit une généralisation progressive des dispositifs dans les EHPAD.

EN CHIFFRES

447

EHPAD DE LA RÉGION COUVERTS EN 2022, représentant plus de 37 000 places soit 48 % des places de la région couvertes.

- **La qualité de vie au travail - QVT**

Les actions en faveur de la **qualité de vie au travail**, notamment pour la mise en œuvre de **leviers contribuant à la fidélisation des professionnels et l'attractivité des structures médico-sociales** ont été renforcées.

- Entre 2018 et 2020, l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) a déployé 3 actions collectives innovantes et apprenantes (ACIA) dans 3 départements (Isère, Puy-de-Dôme et Rhône), financées par l'ARS à hauteur de 195 000€.

À CONSULTER

[Accompagner les établissements à la mise en œuvre de la QVT](#)

Il s'agit d'un accompagnement individuel et collectif mené dans les établissements médico-sociaux. La démarche permet de construire progressivement des manières de fonctionner collectivement (organisation, management, qualité des soins et des accompagnements).

24 établissements ont participé à la démarche.

→ Les actions **de soutien à la gestion des ressources humaines** destinées aux directeurs et aux cadres pour la gestion de crise sont maintenues.

Depuis 2020, 179 ESMS ont candidaté à ces actions de soutien. Une réponse individuelle et sur mesure a été apportée pour chaque demande avec une orientation vers d'autres offres de soutien proposées par l'ANFH, l'OPCO Santé, la DREETS.

116 établissements et services médico-sociaux de la région ont été accompagnés individuellement avec l'élaboration d'un diagnostic et la mise en place de solutions pour « rebondir ». L'action se poursuit jusqu'à fin 2023.

L'ARS a financé ces actions à hauteur de 500 000€.

→ Les actions en faveur de la **lutte contre la sinistralité** : des équipements, notamment des rails de transfert ont été financés pour faciliter la mobilisation des résidents et améliorer les conditions de travail. Les financements de l'ARS s'élèvent à 20M€ depuis 2018.

Une enquête sur l'impact de l'installation des rails a été réalisée auprès des établissements médico-sociaux du secteur personnes âgées et personnes en situation de handicap. Parmi les répondants (taux à 57% pour 1260) : 25 % des gestionnaires affirment que l'installation des rails – qui facilitent les manipulations des résidents – ont permis de baisser le taux d'absentéisme et le taux de rotation, et donc de fidéliser les personnels.

Par ailleurs, le Plan d'aide à l'investissement (PAI) a permis également de financer des équipements pour améliorer les conditions de travail.

→ L'Agence régionale de santé Auvergne-Rhône-Alpes, en partenariat avec l'OPCO Santé, l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), déploie **une formation-action pour les directeurs et les cadres**. L'ARS finance entièrement l'action pour un montant de 500 000€.

Lancé en 2022 et piloté par l'ARS, ce projet permet d'accompagner **10 à 12 structures** par département, soit environ **près de 150 établissements à l'échelle de la région**.

Ces formations-actions ont pour objectif de recueillir avec l'appui des cadres et directeurs des services et établissements voire d'expérimenter des leviers managériaux et/ou organisationnels favorisant l'attractivité de leur structure.

La méthodologie adoptée s'appuie sur les outils de recherche développés par l'ARACT et un groupe d'experts en conditions de travail et en ressources humaines.

Les résultats seront disponibles courant 2024 après analyse des données, sous la forme d'un outil-guide co-construit et piloté par l'ARS et l'ARACT.

À CONSULTER

[Attractivité des métiers en ESMS : formation des directeurs et des cadres](#)

- **La plateforme métiers du grand âge**

L'ARS participe au financement du dispositif en faveur des métiers du grand âge piloté et développé par La Métropole de Lyon. Il s'agit d'une plateforme partenariale retenue dans le cadre d'un appel à projets conduit par la CNSA et la DGCS, pour l'expérimentation de plateformes des métiers de l'autonomie.

Cette plateforme intitulée « Métiers du Prendre Soin » a pour objectif de réunir et d'animer, sur un même territoire, l'ensemble des acteurs du recrutement, de l'orientation, de la formation et de l'emploi avec les employeurs du secteur de l'autonomie, pour **promouvoir les métiers et faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi.**

>> <https://metiers-du-prendre-soin.fr/>

Des conseillers accompagnent les personnes intéressées par les métiers du soin dans leurs projets d'orientation, de formation ou d'emploi, via une ligne téléphonique opérationnelle : 04 72 76 59 28.

ORIENTATION 2 : ADAPTER LES RESSOURCES HUMAINES AUX ENJEUX DU SECTEUR MÉDICO-SOCIAL

Le programme d'accompagnement des pratiques professionnelles a pour finalité de décliner les plans nationaux et de favoriser l'application des recommandations de bonnes pratiques professionnelles.

- **Le plan de formation « qualité des prestations »**

Un plan de formation « qualité des prestations » entièrement financé par l'ARS, à hauteur de 1,2M€, est piloté par l'OPCO Santé, Uniformation, l'ANFH et le CNFPT. Il a été lancé en 2018 et porte sur les soins palliatifs, la dépression de la personne âgée, les maladies neuro dégénératives, la nutrition.

EN CHIFFRES

Bilan entre 2018 au 2022

6

FORMATIONS THÉMATIQUES (Soins palliatifs, Maladies neuro dégénératives, Douleur, Dénutrition, Dépression)

889

PROFESSIONNELS FORMÉS DONT 399 AUX SOINS PALLIATIFS

À CONSULTER

[Programme régional de formation des établissements et services médico-sociaux](#)

- **Le programme d'accompagnement des pratiques TSA-TND**

Ce programme est large et comprend plusieurs axes de formation (dont START) mobilisant de nombreux dispositifs et professionnels dont les centres ressources autisme de Lyon et de Clermont-Ferrand. Ces derniers participent au pilotage du programme d'accompagnement des pratiques, financé par l'ARS à hauteur de 1,5M€.

- Service territorial d'accès aux ressources transdisciplinaires (START) : il s'agit de formations croisées expérimentées et développées en Auvergne-Rhône-Alpes et Île-de-France. Des sessions de 4 jours de formation destinées aux équipes du secteur du handicap en infra départemental réunissent de 20 professionnels exerçant dans des PCO, PCPE, CMPP...

L'ARS a contribué à hauteur de 480 000€ pour l'expérimentation, cofinancée également par la CNSA et l'ARS Île-de-France. Depuis fin 2022, le CREAI poursuit le déploiement du dispositif.

- Lancé depuis 2021, un plan spécifique piloté par l'OPCO Santé, avec l'appui des Centres ressources autisme, cible 6 thématiques :

- Actualisation des connaissances pour une meilleure prise en charge
- Intervention précoce auprès des enfants
- Les comportements défis et leurs déterminants
- Les particularités sensorielles
- L'éducation structurée (*in situ* auprès des équipes)
- Les habiletés sociales

À CONSULTER

[Programme de formation pour l'accompagnement des personnes présentant des troubles du spectre autistique](#)

EN CHIFFRES

Bilan entre 2018 au 2022

6

FORMATIONS THÉMATIQUES

52

SESSIONS dont START

618

PROFESSIONNELS FORMÉS

- **Les formations croisées « école inclusive »**

Lancées en 2019 dans la région, les formations croisées « école inclusive » ont été reprises en 2021 après une période d'interruption liée à la crise sanitaire.

En Auvergne-Rhône-Alpes, la convention thématique sur l'école inclusive conclue entre l'ARS et la région académique en septembre 2016 prévoyait la mise en place d'actions de formations interprofessionnelles et intersectorielles dans le but de faire évoluer les pratiques pour garantir un parcours de scolarisation réussi pour tous les enfants et adolescents. Ces formations croisées, co-pilotées par l'Éducation nationale et l'ARS, ont été expérimentées et financées à hauteur de 400 000€ par l'ARS.

À CONSULTER

[Les formations croisées pour l'école inclusive](#)

EN CHIFFRES

Bilan des sessions réalisées entre 2019 et 2022, dans tous les départements et territoires académiques (20 participants par session) :

46

SESSIONS RÉALISÉS

800

PROFESSIONNELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DU SECTEUR MÉDICO-SOCIAL FORMÉS

Le dispositif est en cours d'évaluation.

- **Les formations-actions en faveur de l'évolution des pratiques professionnelles pour une logique de parcours réussie**

L'ARS et l'OPCO Santé ont co-construit un plan de développement des compétences afin de promouvoir des pratiques de soin et d'accompagnement adaptées aux logiques de parcours des usagers auprès d'équipes pluridisciplinaires, *in situ*.

Pour ce dispositif co-financé par l'OPCO et l'ARS ; l'Agence a versé 345 000€.

À CONSULTER

[La plaquette de présentation](#)

EN CHIFFRES

50

Équipes exerçant au sein de structures des secteurs des personnes âgées et des personnes en situation de handicap ont bénéficié de cet accompagnement depuis 2018.

- **Les formations pour prévenir les risques suicidaires en EHPAD**

Des formations ont été lancées en 2021 sur la prévention des risques suicidaires en EHPAD, SSIAD et SPASSAD, pour apporter des outils aux professionnels dans leur pratique en déclinaison du plan.

À CONSULTER

[Prévention du suicide en SSIAD, SPASAD et EHPAD : formation régionale](#)

EN CHIFFRES

+ de 260

PROFESSIONNELS FORMÉS

lors de 28 sessions débutées en 2021.



Le plan d'actions 2023-2028

- AXE I : Déployer les leviers d'attractivité et d'amélioration des conditions de travail pour favoriser la qualité de vie au travail**
- AXE II : Promouvoir la logique de parcours professionnel et de formation tout au long de la vie**
- AXE III : Mettre en place une coordination régionale et territoriale**
- AXE IV : Poursuivre l'accompagnement à l'évolution des pratiques professionnelles**

AXE I : DÉPLOYER LES LEVIERS D'ATTRACTIVITÉ ET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR FAVORISER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Les organisations doivent répondre aux besoins des usagers et s'adapter en fonction de l'évolution du rapport au travail. Elles doivent être valorisantes et susciter les sentiments d'être reconnus pour leurs compétences et utiles chez les professionnels qui exercent leur métier.

L'organisation du travail reste un enjeu majeur pour l'attractivité des métiers. La qualité de vie au travail est liée à l'ambiance et aux conditions de travail. Le projet managérial dans le cadre d'un volet ressources humaines au sein de chaque ESMS est structurant.

Dans les années à venir, les objectifs de l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes sont les suivants :

- Poursuivre les **formations-actions** (présentées page 7) en direction des directeurs et des cadres, dans la perspective de premiers résultats attendus courant 2024.
- Déployer une action auprès de 20 binômes de directeurs et de cadres afin de repérer les organisations de travail, les pratiques managériales et les pratiques et les **éléments de langage valorisant l'image et l'exercice des professionnels. Cette démarche a pour objectif d'essaimer des leviers relatifs à la marque employeur.**
- Favoriser la dynamique d'**apprentissage** et de **transfert de compétences** au sein des ESMS (impulser la mise en œuvre du compagnonnage, du tutorat, de la transmission par les pairs).
- Poursuivre la **lutte contre la sinistralité** notamment par la prévention des Troubles musculo-squelettiques (TMS) et risques psycho-sociaux. Cette dimension sera intégrée en tant qu'objectif au sein des Contrat pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) conclus avec les établissements ; poursuivre le soutien à l'installation des rails ou équipements pour la mobilisation des personnes.
- Favoriser le développement de « référent préventeur » au sein des ESMS.
- Faciliter l'**accès aux outils existants** pour la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) et des risques psychosociaux (RPS) auprès des ESMS et développer des partenariats avec la Caisse d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT) et l'ARACT.
- Valoriser l'image des métiers et communiquer sur leurs missions, notamment avec la participation des organismes de formations aux cellules opérationnelles et l'information des ESMS concernant l'évolution des missions d'aides-soignants au regard du nouveau référentiel par exemple.
- Contribuer au renforcement des ressources internes et favoriser l'innovation de nouvelles organisations du travail :
 - généraliser le dispositif Infirmiers de nuit en EHPAD ;
 - expérimenter les Infirmiers en pratiques avancée (IPA) en EHPAD.

AXE II : PROMOUVOIR LA LOGIQUE DE PARCOURS PROFESSIONNEL ET DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Chaque structure doit s'impliquer dans une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de son organisation et avec un ancrage territorial.

En effet, le recrutement doit tenir compte des mobilités inter sectorielles, inter ESMS ou au sein même d'un établissement. Cette démarche doit s'inscrire dans le cadre d'une stratégie définie dans un volet Ressources humaines du projet d'établissement ou de service. Pour ce faire, accompagner les professionnels dans un parcours pour l'acquisition de compétences, d'un diplôme ou le renforcement des pratiques par la formation afin de maintenir les motivations pour l'exercice du métier favorise la fidélisation. Mettre en place une dynamique d'accompagnement et d'intégration des stagiaires ou des nouveaux arrivants par un pool de pairs peut susciter un intérêt et développer de nouvelles compétences, voire une expertise reconnue.

La proposition de cet accompagnement de parcours, de carrière ou de mobilité offre des perspectives d'évolution et contribue à l'attractivité de l'ESMS.

Dans les années à venir, les objectifs sont les suivants :

- Relancer et soutenir en 2023 le projet partenarial sourcing-recrutement piloté par Pôle Emploi. La mobilisation des cellules opérationnelles a été poursuivie ou relancée dans les territoires avec une dynamique élargie impliquant un plus grand nombre d'acteurs : organismes de formation, conseils départementaux, missions locales, etc.
- Consolider le partenariat avec le Service Civique Solidarité Séniors et faciliter les liens avec le secteur des personnes âgées et dans la proximité des besoins.
- Intégrer un objectif CPOM « volet RH et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ».
- Poursuivre l'appui à l'expérimentation de la plateforme RH de la Métropole pilotée par la CNSA et la DGCS.
- Expérimenter des projets de mobilité professionnelle inter établissements (plus particulièrement entre le sanitaire et le médico-social).
- Finaliser et faire le bilan du projet collectif VAE. Favoriser le relai par le droit commun (appui à l'OPCO, à la DREETS...) et promouvoir l'accompagnement par la VAE.
- Favoriser les liens entre les organismes de formation du travail social et paramédical et les ESMS, notamment pour le développement de l'alternance et de l'apprentissage au sein des territoires.

AXE III : METTRE EN PLACE UNE COORDINATION RÉGIONALE ET TERRITORIALE

Le partenariat consolidé pendant la crise sanitaire se poursuit dans la région Auvergne-Rhône-Alpes entre la DREETS, l'ARS, Pôle Emploi, les CARSAT et la Région.

Le projet sourcing-recrutement, avec l'installation des cellules opérationnelles, a créé une dynamique territoriale à réactiver.

Pilotées par Pôle Emploi avec l'appui des DDEETS et de l'ARS, ces cellules opérationnelles rayonnent sur un territoire et mettent en lien les directeurs des ESMS avec les acteurs de l'emploi et de la formation afin d'apporter des solutions pour répondre aux besoins.

Cette dynamique doit être renforcée et structurée. Il s'agit d'apporter de la visibilité sur les offres de service et les outils à disposition et proposées par les référents de chaque institution (Pôle Emploi, DDEETS, ARS, CARSAT, OPCO, etc.) dans leur département.

Dans les années à venir, les objectifs sont les suivants :

- Installer un comité partenariale régionale, co-piloté, pour la coordination et le suivi des actions développées en faveur de l'attractivité des métiers de l'autonomie du grand âge et de l'autonomie.
- Mettre en place des réunions techniques régionales régulières entre les référents institutionnels régionaux et favoriser les liens entre les référents départementaux.
- Organiser des réunions d'informations et/webinaires inter institutions pour faciliter la coordination et l'orientation des ESMS vers les interlocuteurs.
- Participer aux événements organisés pour la promotion des métiers du grand âge et de l'autonomie (exemple : semaine nationale des métiers du grand âge piloté par Pôle Emploi, mondial métiers, par exemples).
- Prendre appui sur les cellules opérationnelles « sourcing-recrutement » et d'autres dispositifs existants pour structurer la coordination.



AXE IV : POURSUIVRE L'ACCOMPAGNEMENT À L'ÉVOLUTION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

L'adaptation des professionnels aux recommandations des bonnes pratiques nécessite un accompagnement spécifique construit et piloté avec des experts pour faciliter la mise en œuvre des politiques publiques. Par ailleurs, la formation, lorsqu'elle est structurée selon une stratégie en faveur de la qualité des soins et des accompagnements, renforce les ressources et le pouvoir d'agir des professionnels et favorise le sentiment de compétences et donc de reconnaissance.

Dans les années à venir, les objectifs sont les suivants :

- Poursuivre la dynamique de soutien et d'accompagnement de l'adaptation des pratiques managériales et organisationnelles (formations-actions, outillage, etc.).
- Poursuivre le plan de formation qualité des prestations avec le renforcement des thématiques « soins palliatifs » et « douleur ».
- Renouveler les formations croisées école inclusive : elles seront déployées au regard de l'évaluation du dispositif expérimenté depuis 2018.
- Poursuivre et adapter le programme d'accompagnement des pratiques TSA-TND selon les 6 thématiques et déployer des formations hybrides (conjuguant les e-learning et le présentiel) pour renforcer les compétences cliniques des professionnels.
- Mettre en place une coordination régionale des dispositifs de formations TSA au sein des TND, avec l'appui des centres de ressources autisme.
- Accompagner les ESMS à l'élaboration de leur plan de développement de compétences, avec l'appui des OPCO.
- Mettre en œuvre des formations en direction des professionnels pour sensibiliser au soutien des aidants.

Pour en savoir plus,
consultez le site internet
de l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes

> [Accompagnement des métiers et des pratiques RH](#)

Contact presse

ars-ara-presse@ars.sante.fr

04 27 86 55 55