



Elargissement de l'offre des RAVie

Restitution de l'analyse de besoins



Etude réalisée par

Au service de la lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion



Etat des lieux du dispositif RAVie by IPERIA

Tableaux de bord - Relais Assistants de Vie

Date : 31/01/2019

Indicateurs de suivi

Cycles organisés

2016	2017	2018	Depuis 2012
66	93	77	476

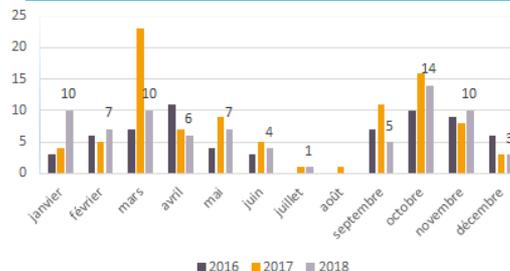
Participation

2016	2017	2018	Depuis 2012
363	490	389	2 544

Départ en formation continue

2016	2017	2018	Depuis 2012
282	390	421	1 783

Evolution des RAVie entre 2016 et 2018



Départ en formation



Enquête post RAVie depuis 2012

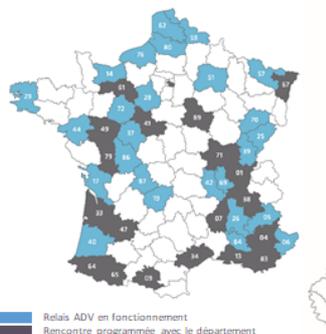
Questions en lien avec le Relais :

Amélioration des pratiques de travail	87%
Continuité du réseau	66%
Souhait de revenir au Relais	77%
Souhaits de partir en formation	33%
Souhaits d'engager une VAE	38%

Souhaits d'évolutions pour les Relais

Lieu ressource fixe	85%
Groupes d'analyse de la pratique	80%
Conférences thématiques	76%
Service d'écoute et d'aide d'urgence	74%
Formation aux usages numériques	63%
Formation en binôme employeur	49%

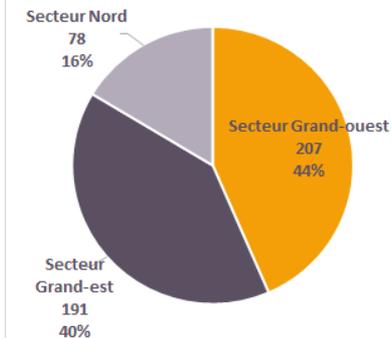
Les Relais ASSISTANTS DE VIE



Relais ADV en fonctionnement
Rencontre programmée avec le département



Etat des lieux



	Nb départements	Nb cycles
Grand-ouest	12	207
Grand-est	11	191
Nord	3	78

Sandrine Leroyer, Chargée de projets innovation sociale

Rappel de la démarche et objectifs

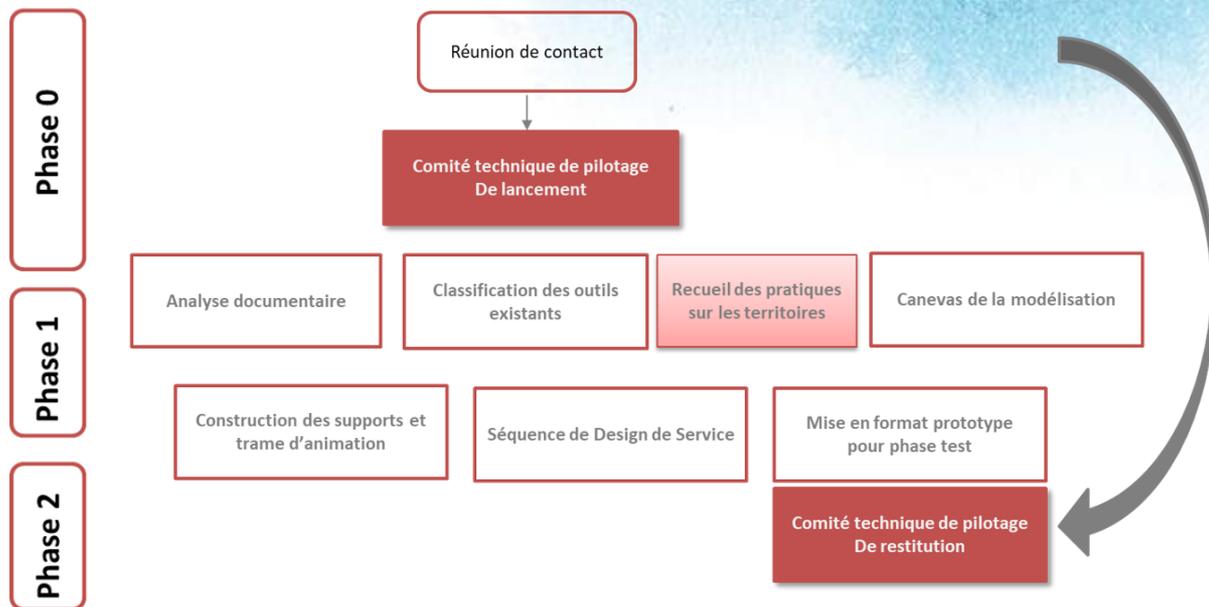
Relais assistants de vie, action portée par IPERIA l'Institut et soutenue par la CNSA.

Objectifs des RADV: permettre la rencontre de professionnels du territoire, le perfectionnement de leurs connaissances, et renforcer l'accès à la formation continue.

Enjeux de cette étude :

- Recueillir la parole auprès d'ADV et de parties prenantes de 3 territoires ciblés
- Croiser les regards
- Construire des solutions pour envisager un ancrage plus solide et pérenne sur les territoires.
- Construire des solutions pour élargir l'offre des RADV

Vue d'ensemble de la méthodologie de la mission



Objectifs de cette rencontre :

- Présenter les préconisations formulées à la suite de cette étude.
- Sonder la faisabilité et les freins et leviers attachés à une piste d'action retenue afin d'enrichir la phase d'expérimentation.

Conclusion suite au diagnostic des 4 territoires

► Construire des groupes :

- les problèmes se concentrent sur la mobilisation des assistantes de vie pour arriver à constituer un groupe de 10 à 12 personnes
- pouvoir renouveler ces groupes est un incontournable

► Les thématiques demandées diffèrent entre les sites :

- l'information sur le droit du travail, les limites d'intervention et les pathologies sont assez récurrentes
- les gestes et postures pour certains territoires ne sont traités que dans le cadre de formations ; les ressources du territoire mobilisables étant intimement liées à ces choix

► Les effets d'un RAVie sont indéniables :

- en termes de valorisation, de reconnaissance du métier
- ils donnent envie de se former
- l'accès réel aux formations est loin d'être systématique

Conclusion suite au diagnostic des 4 territoires

► Le partenariat :

- La place des collectivités territoriales et notamment les Départements, est incontournable pour la mise en œuvre du RAVie ; cependant les soutiens dépendent des orientations politiques
- La nécessaire ouverture du partenariat à d'autres structures ayant la possibilité d'informer largement les publics cibles et des les repérer.

► L'animation d'un RAVie :

- Les RAVie semblent assez homogènes dans leurs pratiques notamment sur les séances 1 et 5 avec des approches ludiques
- Les différences sont relevées lors des séances 2, 3, 4. Elles sont liées aux sujets traités et aux modes d'intervention des experts
- La mobilisation des experts ne semble pas un problème ; au fil du temps un réseau se construit

Conclusion suite au diagnostic des 4 territoires

► Les points forts de la gestion d'un RAVie sont :

- La souplesse du dispositif
- Des outils accessibles
- La disponibilité et l'efficacité du personnel d'IPERIA pour traiter les éléments administratifs et répondre aux différentes questions.

► Les principaux points de crispation sont liés :

- Un manque d'animations spécialisées et localisées du réseau des animateurs de RAVie
- L'idée d'avoir un lieu ressources similaire aux RAM pour rendre plus accessible l'information et pour être en mesure de collecter largement les attentes des assistantes de vie et faire du repérage.
- Pour finir ce lieu ressources donnerait plus de visibilité à IPERIA qui sur certains secteurs serait peu repéré (Hautes-Alpes)

Conclusions suite à l'analyse des besoins des acteurs de terrain vs métier d'Assistant de vie

- ▶ Valoriser le métier pour capter de futurs professionnels
- ▶ Inciter les assistant(e)s de vie à avoir un minimum de formation pour intervenir à domicile
- ▶ Favoriser une évolution professionnelle pour limiter l'épuisement professionnel et valoriser l'image du métier
- ▶ Renforcer les lieux où trouver l'information sur la formation et les moyens d'y accéder sans nuire au particulier employeur
- ▶ Organiser un service d'entraide locale pour rendre effectif le droit du travail et améliorer l'image du métier

3 types de préconisations

- ▶ Les pistes intrinsèques au fonctionnement du RAVie
- ▶ L'élargissement de l'offre de services des RAVie
- ▶ Un métier d'utilité sociale à reconnaître

Les pistes intrinsèques au fonctionnement du RAVie

1

Améliorer le sourcing

- ▶ Développer la communication en renforçant les partenariats (par exemple : avec le réseau particulier employeur ou Pôle Emploi)
- ▶ Ouvrir le RAVie aux demandeurs d'emploi

2

Faire évoluer le modèle du RAVie

- ▶ Un RAVie thématique ou métier (par exemple : sur le handicap)
- ▶ Un RAVie qui mixe l'origine géographique et le statut des personnes
- ▶ Un RAVie qui renouvelle ses pratiques pédagogiques (ex : utilisation de supports numériques, des mises en situation...)
- ▶ Inscrire le droit du travail sur chaque RAVie

3

Améliorer l'accès à la formation à travers des sujets plus attractifs

- ▶ Formuler des modules de formation répondant plus aux besoins des assistant(e)s de vie recueillis sur le terrain
- ▶ Améliorer la formation sur les outils numériques pour que les des assistant(e)s de vie puissent le valoriser comme une compétence

L'élargissement de l'offre de services des RAVie

4

Mettre en place un « lieu ressources »

- ▶ Accès à un service d'entraide pour rompre l'isolement professionnel (exemple : un planning partagé)
- ▶ Accès à de l'information générale
- ▶ Un tiers médiateur

5

Mettre en place un numéro dédié pour assurer deux fonctions complémentaires

- ▶ Un service d'orientation
- ▶ Un service de soutien psychologique en lien avec celui mis en place par l'IRCEM.

6

Soutenir la dynamique post RAVie

- ▶ Animer un réseau d'animateurs RAVie pour partager les pratiques, innover, essayer
- ▶ Un réseau assistants(e)s de vie qui se construit dans la durée autour d'un espace « groupe de paroles » et/ou d'une écoute individualisée
- ▶ Animer un temps dédié à l'analyse de la pratique

7

Développer un kit de démarrage destiné à faciliter l'entrée dans le métier

- ▶ Outiller les jeunes professionnels/Répondre aux difficultés de terrain
- ▶ Orienter vers les RAVie
- ▶ Distribuer le passeport vers l'emploi (via le département, IPERIA l'Institut)

Un métier d'utilité sociale à reconnaître

8

Reconnaitre et valoriser le métier d'assistant de vie pour répondre aux enjeux de demain

- ▶ Des « macarons assistants de vie » pourraient être développés afin de permettre une identification par le biais d'un objet
- ▶ Lors des RAVie, les participants pourraient travailler à promouvoir leur métier (par exemple : en tournant des vidéos)
- ▶ Reconnaitre cette profession par un agrément.
- ▶ Des « opens badges » pourraient être testés pour valoriser et certifier les compétences des assistants de vie.
- ▶ Impliquer les assistant(e)s de vie dans le projet de vie de la personne accompagnée.



Préconisation retenue
par IPERIA l'Institut



Avec le soutien de :



Mettre en place un « lieu ressources »

- ▶ Accès à un **service d'entraide** pour rompre l'isolement professionnel (exemple : un planning partagé)
- ▶ Accès à de l'**information générale**
- ▶ Présence d'un **tiers médiateur**

Inclus les préconisations suivantes :

- 1 **Améliorer le sourcing**
- 2 **Faire évoluer le modèle du RAVie**
- 3 **Améliorer l'accès à la formation à travers des sujets plus attractifs**
- 5 **Mettre en place un numéro dédié pour assurer deux fonctions complémentaires**
- 6 **Soutenir la dynamique post RAVie**
- 8 **Reconnaître et valoriser le métier d'ADV pour répondre aux enjeux de demain**

Les objectifs du « Lieu Ressources »

Lieu où l'on est reçu par quelqu'un puis où on est orienté vers une personne pour un rendez-vous personnalisé, des temps collectifs, des ateliers, de la documentation, un espace numérique. Lieu où l'on est mis en relation avec un numéro de service psychologique,

- **3 niveaux d'accueil différenciés :**

- Informations générales
- Mises en relation vers d'autres personnes pour trouver de l'information (ex : prise de rendez-vous sur d'autres permanences)
- Conseil personnalisé et plus individuel (sur rendez-vous)

- **Services proposés :**

- Carnet d'adresse d'ADV du territoire pour permettre de gérer ses remplacements
- Coin « petites annonces » / offre d'emploi
- Lieu d'accueil pour RADV et organisation d'évènements mensuels

- **Informations disponibles :**

- Planning des prochaines RADV
- Actualités sur le métier, droit du travail
- Liste de structures mandataires
- Services proposés par le secteur de l'emploi direct

- **Conditions :** Couvre un rayon de 30 minutes en voiture/Lieu avec des ordinateurs

Les travaux à suivre...

- Poursuite de la réflexion sur la mise en œuvre avec un groupe projet territorial
- Organisation d'un cycle de RAVie spécifique pour travailler sur la mise en œuvre opérationnelle des expérimentations incluant plan des risques
- Déclinaison en plan d'action et feuille de route opérationnelle pour chaque expérimentation sur 2019-2020
- Inauguration des lieux ressources en octobre-novembre 2019

Merci pour votre participation !