



Interview de Julien BEYLOT, directeur de la MSA Tutelles et adhérent de la FNAT



Pour commencer, le GAT 24, qu'est-ce que c'est ?

Le GAT 24, signifie « **G**roupement des **A**ssociations **T**utélaires du **24** ». C'est un groupement de coopération sociale et médico-sociale qui a été créé sous l'impulsion des services de l'Etat et plus particulièrement de la DDETSPP Dordogne. L'objectif principal de ce groupement est de mutualiser des moyens financiers et humains afin de répondre aux difficultés des Associations Tutélaires en Dordogne. Il a été créé en 2021 à l'initiative des 4 associations MJPM du département :

- L'UDAF 24
- Le SAFED
- L'AMJP
- L'Association MSA Tutelles

Pouvez-vous nous présenter la genèse de ce projet ? A quelle(s) problématique(s) ce dispositif a-t-il été imaginé comme la réponse possible ?

Ce projet est né du constat unanime qu'il est de plus en plus difficile de recruter des délégués MJPM. Effectivement, le manque d'attractivité du métier et les difficultés des structures à fidéliser le personnel, expliquent (en partie) qu'il est pratiquement impossible de trouver sur le marché de l'emploi des professionnels expérimentés et diplômés.

Les structures se tournent donc vers des « débutants » qu'il faut bien entendu former.

Mais problème là encore, le cursus de formation actuel (CNC) est largement incomplet et inadapté ! De plus pour des raisons budgétaires, les services n'ont pas d'autres choix que de confier à ces débutants un secteur d'intervention complet avec au minimum une soixantaine de mesures à exercer. La solution de la formation en interne, sous sa forme actuelle, n'est donc pas satisfaisante. Ces difficultés ont forcément des répercussions néfastes sur la qualité de prise en charge des personnes protégées et sur la qualité de vie au travail des salariés (postes non pourvus, absences non remplacées...).

Le GAT 24 s'est donc fixé comme 1ère priorité de développer progressivement une pépinière de nouveaux professionnels diplômés et avec une expérience de terrain significative.

A leur sortie de formation, ils pourront ainsi être directement recrutés par une des structures du groupement.



Quels ont été vos leviers d'action ?

Sur le plan technique, la difficulté a été de réussir à mobiliser le dispositif du contrat de professionnalisation et ses financements afin de construire un parcours de formation réellement adapté au métier. La formation CNC n'étant pas inscrite au RNCP, elle n'est pas directement éligible au contrat de professionnalisation, c'est par le biais de la convention collective MSA et de son OPCO que nous avons pu contourner ce point de blocage.

Sur le plan organisationnel, le GAT 24 a recruté une déléguée expérimentée en tant que chargée de mission pour faire vivre au quotidien le dispositif.

Sur le plan financier et stratégique, la DDETSPP 24 a été un acteur moteur dans ce projet. La DREETS Nouvelle Aquitaine s'est également immédiatement mobilisée pour cette expérimentation qui répond à une priorité du schéma régional de la PJM.

Ce sont ces deux acteurs qui, encore aujourd'hui, nous permettent de poursuivre l'aventure.

Concrètement, en quoi consiste ce dispositif ?

Concrètement, le GAT 24 recrute chaque année 5 ou 6 salariés en contrat de professionnalisation de 12 mois.

Pendant toute la durée de ce contrat, le stagiaire est mis à disposition dans une des structures tutélaires membres du groupement. La structure accueillante s'engage à assurer la **formation « de terrain »** du stagiaire avec une montée en compétence progressive et de qualité.

En général, celle-ci débute par une période d'observation de 1 à 2 mois au côté d'un délégué expérimenté. Puis dans un second temps, la structure peut lui confier un nombre très limité de mesures afin d'appréhender sereinement le métier et toujours sous la responsabilité de son référent.

En parallèle, le stagiaire suit une formation **« théorique »** de 2 jours par mois auprès de l'AFFECT qui est notre partenaire auprès duquel le stagiaire devra valider le certificat national de compétence. Les différents partenaires locaux soutiennent ce dispositif dont ils ont bien identifié l'intérêt, ils complètent aussi la formation théorique en apportant aux stagiaires leurs conseils mais aussi leurs attentes. (Magistrats, psychiatre, médecin expert, MDPH...).

La planification de ce plan de formation est coordonnée par la chargée de mission qui assure également un accompagnement personnalisé du stagiaire.

Si tout se déroule bien, à la fin de cette période de professionnalisation le stagiaire disposera d'une expérience de terrain significative et sera titulaire du CNC.

Les professionnels stagiaires, premiers concernés, sont-ils satisfaits de cette expérience et pourquoi ?

Les stagiaires sont unanimement satisfaits de cette expérience.

Tout simplement parce que les conditions de formation leur ont permis d'appréhender les nombreux volets de la mission, sans avoir à subir en même temps la pression des responsabilités inhérentes au métier.



Il faut aussi relever la satisfaction des équipes qui ont pris en charge les stagiaires. Qu'il s'agisse des responsables de service ou des mandataires référents, les conditions mises en œuvre leur ont permis d'assurer sereinement leur rôle de chargé de formation.

En conclusion, il y a eu un véritable effet positif sur le climat social dans nos structures.

Quels sont les premiers résultats du dispositif et quel premier bilan tirez-vous de cette expérience ?

Sur la 1^{ère} session en 2022, les 6 contrats de professionnalisation ont obtenu leur diplôme. Mais le principal indicateur de réussite est que 100 % des diplômés ont été immédiatement recrutés dans une des quatre structures dès la fin de leur contrat GAT 24.
C'est donc positif pour tout le monde.

Ces résultats parlent d'eux même mais si nous devons faire un 1^{er} bilan intermédiaire, il apparaît que tous les acteurs de ce dispositif, Etat, Partenaires et Directions sont unanimes pour affirmer que cette expérience de mutualisation est une réussite puisqu'elle vient directement en soutien des équipes de terrain qui sont-elles, au service des plus vulnérables.

Cependant, nous ne sommes qu'au début de l'expérimentation, c'est à moyen terme que nous mesurerons réellement l'impact sur nos structures que ce soit en termes d'attractivité de nouveaux salariés ou de fidélisation des équipes.

Enfin, quel avenir imaginez-vous pour le GAT 24 et pour ce dispositif de recrutement/ formation ?

Pour le GAT 24, nous avons plusieurs pistes de travail à développer à court terme comme par exemple la mutualisation de la démarche de l'évaluation externe, la formation continue et bien d'autres sujets...

En ce qui concerne le dispositif de recrutement/formation, nous sommes convaincus que cette expérimentation pourrait bénéficier à d'autres structures et sur d'autres départements.

Si nous arrivons à structurer ce dispositif à l'échelle d'un territoire plus vaste, comme la Nouvelle Aquitaine, les associations tutélaires disposeraient d'un outil commun leur permettant de mieux gérer leurs besoins en ressources humaines.

Notre principal objectif pour 2024 est donc d'associer un maximum de nouvelles structures de Nouvelle Aquitaine et d'augmenter significativement le nombre de contrat de professionnalisation recrutés.

Réponse, dans quelques mois.....