

Mission d'AMO au CARIF-OREF pour le développement des secteurs sanitaire, médico- social et social



SUHA NA MAECHA

Présentation du diagnostic- Etat des lieux

29 septembre 2021

Sommaire

- La mission Page 3
- Le diagnostic Page 5
- Les actions proposées Page 36
- Les suites à venir Page 39



La mission



Suha Na Maecha : un projet de développement des compétences dans les secteurs de la santé, du social et du médico-social

- ✓ Un projet porté par le Carif- Oref avec le soutien des acteurs locaux et nationaux pour développer les emplois et les compétences dans les secteurs de la santé et du social à Mayotte

- ✓ Avec les objectifs stratégiques suivants :
 - **Etablir un diagnostic**

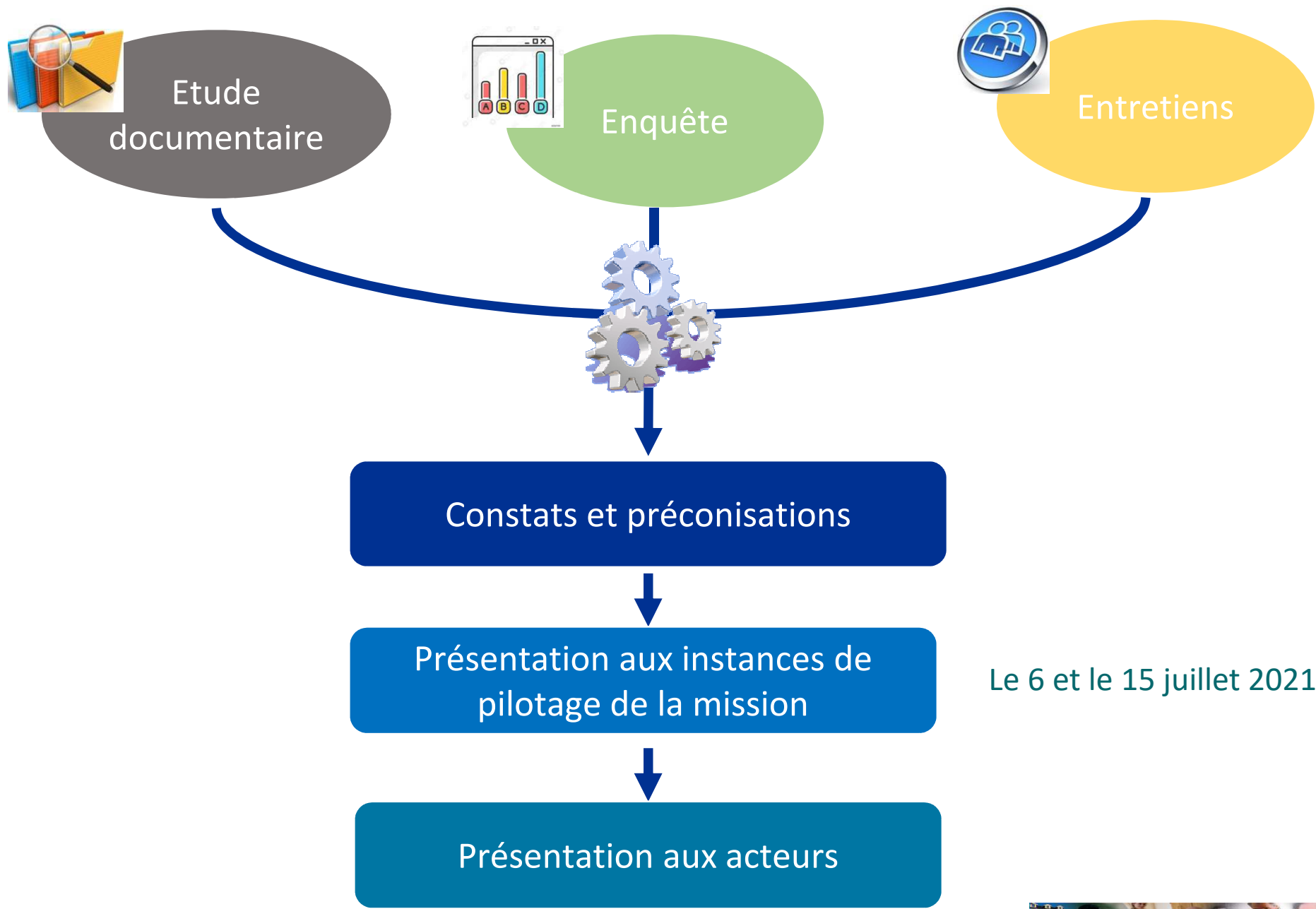
 - **Renforcer les capacités des acteurs de la santé et du social, médico-social** par la conception, puis la mise en œuvre, **d'un plan de développement des compétences** dans les secteurs sanitaire, médico-social et social et ce dans le cadre d'une démarche participative

 - **Développer les capacités/compétences du CARIF OREF** et des autres acteurs de la formation professionnelle par le transfert effectif de compétences et l'élaboration d'un outil d'aide à la décision

Le diagnostic



La démarche méthodologique du diagnostic



Un diagnostic réalisé avec la participation d'une majorité d'acteurs

- ✓ Une quinzaine d'entretiens préalables ont été réalisés avec des acteurs institutionnels
- ✓ Sur place, des entretiens ont été menés avec :
 - 23 directions de structures/organismes du secteur social, médico-social et sanitaire
 - 11 acteurs de la formations ont été interrogés sur place et/ou en visioconférence
 - 288 cadres et professionnels, représentant 49 métiers différents de 20 organismes du secteur sanitaire, social et médico -social
- ✓ L'enquête quantitative a permis la remontée d'information de 17 structures, représentant au total 3508 salariés



Les constats



/- Un territoire qui dispose d'atouts et de perspectives



L'offre se structure progressivement au regard du repérage des besoins (1/2)

- ✓ En matière de santé :
 - L'ARS affirme une stratégie de consolidation et de développement des acteurs de soins primaires de proximité
 - Le CHM constitue l'acteur majeur de l'offre de santé avec le site principal de Mamoudzou, le site de Petite Terre, 3 hôpitaux centres de référence et 11 centres de consultations de proximité
 - Un établissement privé, Maydia, gère depuis 2014 deux unités d'auto dialyse et trois unités de dialyse médicalisées

- ✓ Par le développement d'un offre médico-sociale :
 - La MPH est devenue en 2018 une MDPH, dont l'activité monte en puissance
 - Une dizaine d'associations dont certaines sont d'envergure nationale, assurent la gestion et le développement de structures pour les personnes en situation de handicap sont :

- ✓ Le secteur de l'aide à domicile se développe, avec des acteurs associatifs et des acteurs privés



L'offre se structure progressivement au regard du repérage des besoins (2/2)

- ✓ Dans le secteur social :
 - Par une offre à destination de la jeunesse et des familles
 - Par des actions déclinées en faveur de l'accompagnement à la parentalité
 - Les collectivités territoriales s'approprient progressivement leurs compétences dans le domaine des politiques sociales et familiales
 - L'accès aux droits est depuis 2019, développé par les Maisons France Services, par l'action des CCAS, et celle des UTAS, ou celle d'associations
 - L'offre dans le secteur de la protection de l'enfance et protection judiciaire de la jeunesse est organisée avec des acteurs majeurs tels que Apprentis d'Auteuil, Mlezi Maore, Maecha Na Ounono et la PJJ

- ✓ Dans le secteur de la petite enfance, 9 projets de crèches ont été validés, en sus des 13 crèches réparties sur le territoire.



Une offre soutenue par des politiques publiques ambitieuses ...

- ✓ Les axes de développement identifiés par les différents plans stratégiques et schémas sont convergents et ambitieux
- ✓ De nombreuses créations sont programmées pour le secteur social et médico social et de la santé :
 - Dans le cadre du Schéma départemental des services aux familles 2020-2022
 - Dans le cadre des Appels à Projets portés par l'ARS et/ou CD :
 - Une maison en santé mentale pluri acteurs dans le secteur Centre Ouest de Mayotte
 - Un CSAPA, CJC, CAARUD, un CMP à Petite –Terre
 - La création totale de 638 places d'accueil et d'accompagnement pour PH enfants et adultes
 - Pour les personnes âgées, la création de 68 places en petites unités de vie, de 75 places en accueil de jour autonome, l'ouverture d'un EHPAD de 60 places, en 2024



Une offre soutenue par des acteurs de la formation, fortement engagés (1/2)

- ✓ Le Conseil départemental investit pour la formation professionnelle des demandeurs d'emploi et des jeunes dans les métiers du social et du médico-social :
 - Pour les métiers d'accompagnement de la jeunesse, avec 284 animateurs d'ici 2023
 - Pour le secteur de la petite enfance, sur les métiers d'EJE, d'assistants maternels et d'AP
 - Sur les métiers de la médiation familiale et du conseil conjugal
 - En 2020 : 201 jeunes suivis en Métropole et 120 à Mayotte

- ✓ L'action des organismes paritaires collecteurs agréés se met en place progressivement suite à la réforme de la formation professionnelle
 - Pour le secteur privé, AKTO est le nouveau organisme paritaire collecteur
 - Pour le secteur de la fonction publique hospitalière, l'ANFH est un partenaire majeur pour le CHM



Une offre soutenue par des acteurs de la formation, fortement engagés (2/2)

- ✓ L'Institut d'Etudes en Santé (IES), rattaché au CHM, propose 4 filières certifiantes : l'IFSI, l'IFAS, l'IFAP et l'école de puéricultrice d'Etat
- ✓ L'antenne IRTS OI à Mayotte créée en 2016 à la demande du Conseil Départemental a permis la formation sur place de travailleurs sociaux et le CREA de La Réunion est une ressource en matière de formation médico-sociales ciblées
- ✓ Le CUFR, une offre de formation pour les jeunes, qui monte en puissance avec des projets de nouveaux DU en formation continue et le développement de nouvelles filières
- ✓ Une formation pour 30 élèves ,aux métiers de l'hôpital, en partenariat entre le CHM et le CUFR est ouverte depuis septembre 2021
- ✓ Plusieurs Lycées Polyvalents maillent le territoire pour proposer une offre de formation santé, sanitaire et sociale de 500 places pour des CAP, BEP, Bac pro
- ✓ La formation volontaires des jeunes dans l'animation, notamment est promue par les CEMEA, La Ligue de l'Enseignement, Hippocampe
- ✓ Le Régiment du Service Militaire Adapté (RSMA) constitue un atout spécifique au statut ultra-marin, il forme à 19 métiers différents et insère chaque année 570 jeunes mahorais



//- Mais un territoire confronté à de graves difficultés, au global et dans le secteur sanitaire, social et médico-social



A- Une intrication de difficultés générales



Le contexte démographique et ses conséquences

- ✓ Une population jeune et en forte croissance
 - 66 % des habitants ont moins de 25 ans, contre 33 % en métropole
 - Avec un taux de croissance de 3,8%, porté par l'immigration et la natalité, Mayotte compte une population jeune en fort développement
 - La population de Mayotte, aurait déjà atteint le seuil des 300 000 habitants

- ✓ L'éducation et la formation en sont fortement impactés
 - L'instruction est encore déficiente, même si le niveau de formation progresse malgré tout
 - La formation initiale fragile se ressent ensuite tout au long de la vie
 - Les niveaux de formation sont très différents selon l'origine géographique

- ✓ Les infrastructures et équipements manquent
 - Les infrastructures scolaires et les ressources en personnel enseignant qualifié sont insuffisantes au regard de la forte pression démographique et migratoire
 - les conditions d'habitat sont encore difficiles malgré une forte croissance du nombre de logements
 - La répartition de la population, des activités et services, géographiquement concentrée au nord est, crée surcharge et saturation



Les problématiques sanitaires concernent tous les âges

- ✓ Les mahorais affichent un état de santé meilleur que les populations des pays voisins mais bien plus défavorables que celui des résidents de l'hexagone
- ✓ L'espérance de vie est la plus faible des départements français
- ✓ Les problématiques sanitaires sont diverses :
 - mortalité maternelle et infantile élevée
 - maladies infectieuses et chroniques
 - addictions...
- ✓ L'accès aux soins est marqué par d'importantes disparités, et par l'impossibilité de traiter certaines pathologies
- ✓ Le manque de ressources matérielles et humaines conduit bien souvent à des évacuations sanitaires vers la Réunion ou vers la métropole
- ✓ La nutrition peu diversifiée et éloignée des recommandations sanitaires, est un enjeu majeur de santé publique
- ✓ L'accès et la maîtrise de la contraception sont insuffisants



Une dynamique économique qui peine à décoller

- ✓ Avec un PIB 4 fois inférieur à celui de la France métropolitaine et 2 fois inférieur à la Guyane, le contexte socio-économique reste fragile
- ✓ L'emploi public draine la croissance et représente 60% du PIB
- ✓ Le développement économique est freiné par la faible offre commerciale et le manque de services plus diversifiés
- ✓ Depuis 2012, le taux d'emploi est stable à Mayotte, les créations d'emplois n'ayant pas été suffisantes pour absorber le fort dynamisme démographique
- ✓ Le faible développement du secteur marchand explique pour partie cette situation, tandis que le secteur non marchand offre quasiment autant d'emplois qu'en France métropolitaine



Une forte précarité et un chômage préoccupant

- ✓ L'accès à l'emploi est difficile, incitant les jeunes à quitter Mayotte
 - La déscolarisation étant précoce à Mayotte, la part des jeunes sans emploi ni formation atteint déjà 27 % à 19 ans et culmine ensuite à 63 % entre 20 et 29 ans
 - en 2018, 39% des 15-29 ans ne sont ni en emploi ni en formation

- ✓ La population est en situation de grande précarité économique : 77 % des habitants vivent en dessous du seuil de pauvreté nationale

- ✓ L'accès aux droits sociaux reste limité :
 - L'alignement des prestations sociales sur la métropole, prévue pour 2026, est au cœur des revendications des mahorais
 - La couverture maladie est encore insuffisante
 - Le taux de non recours aux droits sociaux n'est pas négligeable



La stratégie de développement de Mayotte encore difficile à concevoir

- ✓ Les politiques publiques peinent à être complètement déployées
- ✓ Les ressources financières pour le développement de Mayotte sont conséquentes mais les projets sont freinés par le manque d'ingénierie et de compétences techniques
- ✓ La stratégie de développement de Mayotte paraît encore très fortement conditionnée à la mise en place de l'ensemble des attributs de la départementalisation



B- L'offre d'accompagnement est faible au regard des besoins



Dans le secteur médico-social et de la santé

- ✓ En dehors du CHM, l'offre de santé est encore trop restreinte
 - La médecine libérale est peu développée, les médecins constituent une population masculine vieillissante et en sous effectifs
 - De nombreuses spécialités manquent : endocrinologie, dermatologie, neurologie, ...
 - L'offre en psychiatrie est largement inférieure aux besoins
 - Les besoins en compétences dans le secteur de la santé sont continuels

- ✓ La prise en compte du handicap est encore insuffisante
 - Le handicap n'est pas suffisamment repéré à Mayotte
 - Suite à la mise en place des droits, une augmentation massive des demandes est prévue
 - Le manque de places et de structures induit des orientations par défaut et de forts délais d'attente



Dans le secteur des politiques sociales, éducatives, de la jeunesse et de la parentalité

- ✓ Les besoins dans le secteur de la petite enfance sont cruciaux :
 - Avec 16% d'enfants de moins de 4 ans dans la population totale, les places d'accueil et modes de garde individuels manquent
 - Les activités de loisirs et péri –scolaires sont peu développées avec un manque de locaux et d'intervenants
- ✓ Concernant la protection de l'enfance, Mayotte est sous –dotée en structures de placements pour enfants en danger
- ✓ Concernant la jeunesse, les problématiques sont multiples : pauvreté, délinquance, alimentation, addictions, éducation à la sexualité
- ✓ Les besoins d'action sociale en direction des familles sont très élevés : conseil conjugal, médiation familiale, accompagnement à la parentalité :
 - Du fait des configurations familiales et du mode d'exercice de la parentalité
 - Les besoins sont particulièrement forts pour les mères d'enfants mineurs, très souvent jeunes et d'origines étrangères, seules en charge de l'éducation
 - Les actions sont limitées en nombre et inégalement réparties sur le département



C- Des problématiques spécifiques au secteur sanitaire, social et médico-social



De fortes tensions sont observées sur tous les métiers

- ✓ Pour les cadres :
 - Les besoins sont importants et cruciaux, face au développement des structures et de l'offre
 - Par défaut, ils sont occupés par des personnes sans diplôme de niveau 1, peu formées au management, à l'ingénierie de projet, à la gestion administrative et financière

- ✓ Les postes les plus difficiles à pourvoir sont :
 - Au CHM, ceux d'infirmiers anesthésistes, de manipulateurs radio, de techniciens de laboratoire, de préparateurs en pharmacie, de rééducateurs, de médecins spécialistes ainsi que tous les métiers de l'administration et techniques
 - Pour les ESSMS, ceux des médicaux et paramédicaux, éducateurs spécialisés, Educateurs de Jeunes Enfants, Infirmière puéricultrice, Travailleurs sociaux, Psychologues, Maîtres de maison, Assistants maternels, Auxiliaire de vie, Aide à domicile, Conseillers conjugaux, médiateurs familiaux, Mandataires judiciaires à la protection des majeurs
 - Dans le secteur de la pharmacie, les pharmaciens sont peu nombreux et peinent à recruter des préparateurs en pharmacie

- ✓ Il en résulte une faible diversification des métiers du social et des vacances de poste nombreuses et de longue durée

- ✓ Les mêmes métiers sont recherchés par de nombreux acteurs, accentuant la pénurie



Le niveau de compétences observé est souvent insuffisant

- ✓ Le recrutement de personnel qualifié est très difficile. De nombreux métiers ne sont pas pourvus avec le niveau de compétences attendu
- ✓ Des écarts sont observés dans tous les métiers, ils portent sur les compétences techniques et les postures professionnelles, les représentations sur les métiers parfois décalées par rapport aux exigences attendues
- ✓ Un grand nombre de professionnels ou d'agents ne peuvent monter en compétences du fait d'un faible niveau et de pré requis non atteints
- ✓ Les métiers de Psychologue / Orthophoniste / Psychomotricien, souvent assurés par des métropolitains se heurtent au décalage Mayotte/métropole et à la non maîtrise de la culture locale et de la langue
- ✓ Les besoins de renforcement des compétences concerne aussi les jeunes diplômés, les professionnels en reconversion dans le secteur SMS



De nombreux décalages sont constatés dans l'exercice des métiers

- ✓ Le travail réalisé présente des écarts importants avec le travail attendu
- ✓ Les professionnels n'ont pas de connaissance assez précise de leur référentiel métier et donc peu conscience de leurs limites de compétences
- ✓ Les fiches de poste ne sont pas toujours un outil de référence
- ✓ Pour un grand nombre de professionnels un socle de compétences et savoir-faire de base fait défaut
- ✓ Le recours à des « faisant fonction », par manque de personnel qualifié, conduit à de forts glissements de postes sont courants
- ✓ L'accès difficile à des formations spécifiques, par manque de places ou de filières à Mayotte, freine la qualification des acteurs
- ✓ Le niveau de motivation semble altéré, et une forte prégnance du stress au travail est mentionnée



Le développement des compétences se heurte à diverses problématiques

- ✓ Les contextes d'exercice et l'environnement constituent pour partie, des facteurs explicatifs de ces écarts de compétences
- ✓ La formation n'est pas encore le levier majeur du développement des compétences. Les professionnels en formation peinent à trouver les stages pour valider leur formation
- ✓ L'absentéisme est important et une fois recrutés, les professionnels ne s'inscrivent pas suffisamment dans du long terme, avec un turn over marqué chez les métropolitains
- ✓ La VAE constitue un enjeu majeur de montée en compétences, avec une vigilance et des attentes de la part des directions de structures
- ✓ L'accès à la formation d'IDE par les mahorais est décisif pour le territoire pour limiter le turnover sur les postes d'IDE, souvent pourvus par des profils métropolitains



Les directions sont à la recherche de leviers ...

- ✓ Pour répondre aux problématiques de personnels, les stratégies portent sur :
 - L'aide au recrutement de nouveaux professionnels
 - L'intégration des nouveaux professionnels
 - La fidélisation du personnel

- ✓ Mais, certaines stratégies créent des situations de concurrence insoutenables sur le long terme et fortement préjudiciables à court terme

- ✓ Les besoins en recrutement à un an, tous postes et tous secteurs confondus, sur l'échantillon étudié, s'élèvent à 752 postes :
 - 65% du fait du turn-over
 - 28% du fait d'une création de poste



D- Des problématiques en matière d'offre de formation



Des problématiques en matière d'offre de formation

- ✓ L'offre de formation à Mayotte est insuffisante :
 - le nombre de candidats est élevé au regard du nombre de places
 - le niveau des candidats est souvent insuffisant pour y accéder
 - les effectifs prévus peinent à être atteints
 - les stagiaires en formation sont en difficulté pour trouver les lieux de stages pour valider les diplômes
 - la formation en alternance et apprentissage n'est pas encore suffisamment promue, et se heurte aussi au manque de maîtres de stages et tuteurs

- ✓ Les acteurs de la formation sont fortement impliqués mais ont nécessairement besoin de données quantitatives prévisionnelles qui à ce jour ont fait défaut : nombre d'ouvertures de structures, effectifs et métiers prévisionnels



Des problématiques en matière d'offre de formation

- ✓ Le développement de l'offre de l'Institut d'Etudes en Santé est contraint par des problématiques qui concernent aussi l'IRTS, ou la CUFR :
 - Absence de formateurs mahorais
 - Difficulté à recruter et stabiliser les formateurs venant de métropole
 - Contraintes matérielles et de locaux pour accueillir les promotions
 - Les financements sont à sécuriser et nécessitent une capacité à instruire des dossiers parfois complexes

- ✓ La réussite des formations en travail social, aujourd'hui portée par l'antenne de l'IRTS Mayotte est conditionnée par la capacité à :
 - s'inscrire dans des réseaux avec d'autres IRTS : ingénierie de formation, innovation pédagogique, ingénierie administrative
 - attirer des compétences de responsable pédagogique, formateurs, ...
 - former des tuteurs permettant la validation des stages qui sont très encadrés dans le travail social
 - identifier précisément les besoins de formation et débouchés en emplois



Des problématiques pour les associations gestionnaires

- ✓ **Depuis la réforme de la formation professionnelle**, les associations gestionnaires d'ESMS ne sont plus soutenues et accompagnées en matière de formation :
 - Les cotisations versées n'ouvrent droit qu'à des sommes insignifiantes : 1500 € en dessous de 10 salariés, 3000 € au dessus de 10 salariés
 - La formation pour les structures de plus de 50 salariés n'est plus financée par les OPCO
 - AKTO reste généraliste, sans accord de branche avec OPCO Santé ou OPCO Cohésion sociale
 - L'offre et le conseil spécifique au secteur social et médico –social sont insuffisants



Propositions pour un plan d'action



Proposition d'actions (1/3)

- ✓ **Développer la formation initiale pour répondre aux besoins sanitaires, sociaux et médico sociaux de la population et aux besoin d'emplois actuels et à venir**
 - Promouvoir l'accès des candidats mahorais aux métiers de la santé
 - Développer une prépa médecine
 - Consolider et développer l'offre de formation sur les métiers du social, vers un IRTS de PE
 - Promouvoir les carrières sociales et médico-sociales auprès des jeunes mahorais, dès le cursus scolaire
 - Accompagner la diversification des lieux de stages et la formation des tuteurs
 - Développer la formation par alternance pour les métiers du champ social, médico social et sanitaire

- ✓ **Pallier les difficultés de recrutement et le manque d'attractivité lié au contexte mahorais**
 - Mettre en place un plan d'action concerté entre acteurs du secteur santé/social/médico-social
 - Développer l'attractivité et l'image de Mayotte
 - Soutenir le développement des infrastructures et équipements en lien avec les collectivités locales
 - Faciliter l'intégration des professionnels extérieurs à Mayotte
 - Favoriser le retour à Mayotte des professionnels en poste hors du département



Proposition d'actions (2/3)

- ✓ **Promouvoir et organiser la formation continue tout au long du parcours professionnel**
 - Améliorer l'information sur les métiers et les formations du sanitaire, social, médico social, tout au long de la vie
 - Déployer une offre de développement des compétences, ciblée sur les besoins identifiés dans le cadre du diagnostic et des entretiens métiers
 - Favoriser la réussite des apprenants
 - Développer l'offre de formation continue spécifique au secteur SMS, sur les besoins identifiés dans le cadre du diagnostic
 - Accompagner les associations SMS privées non lucratives dans la recherche de financements pour la formation
 - Accompagner la demande compensation financière par l'ETAT, vers le CD sur les formations médico-sociale

- ✓ **Soutenir les acteurs du secteur social et médico social dans le cadre de leur développement**
 - Accompagner le développement des associations à fort taux de croissance
 - Promouvoir le développement de nouvelles associations dans le champ du handicap, notamment par la promotion du mouvement parental
 - Former à la gouvernance associative, les administrateurs bénévoles des petites associations locales, les élus



Proposition d'actions (3/3)

- ✓ **Piloter l'observatoire des emplois et des compétences dans le secteur SMS**
 - Etablir un annuaire partagé et actualisé des acteurs du secteur SMS
 - Sensibiliser les directions gestionnaires de structures aux démarches GPEC
 - Déployer l'outil d'aide à la décision



Les suites de la mission



Phase cadrage

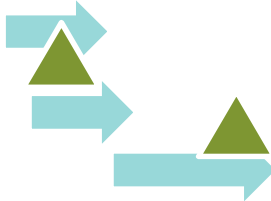


Phase diagnostic



Phase PDC

- Valider un rétro planning
- Identification des actions
- Formaliser les fiches actions, prioriser les actions
- Co-construire l'OAD



Phase mise en œuvre



Phase de clôture



Les suites de la mission

- ✓ Elaboration du plan de développement des compétences : septembre-décembre 2021
 - Elaboration des fiches actions détaillées
 - Consolidation du plan de développement des compétences
 - Validation du PDC et des actions prioritaires, par le Cotech et le CREFOP
 - Mise en œuvre des actions prioritaires à réaliser à partir de 2022

- ✓ Présentation du plan de développement des compétences aux acteurs

- ✓ Un travail est engagé en parallèle pour concevoir l’Outil d’Aide à la Décision, à partir d’une recueil des spécifications attendues

