



NEWSLETTER

L'ÉDITO

La 5ème édition de la newsletter de la PRH 17 fait le point sur les temps forts de ce 1er semestre 2023.

Un premier constat s'impose depuis la dernière édition : « le temps file », les visages de l'équipe PRH 17 et EMQVCT changent et les missions s'enchaînent.

Les actions de communication sur les métiers de l'accompagnement et du soin se poursuivent et se déploient sur l'ensemble du territoire, donnent de la visibilité à nos actions, mettent en lumière les établissements et services, valorisant ainsi l'ensemble des professionnels.

De nouveaux partenariats se construisent, notamment avec les écoles, ou encore l'acquisition d'un nouvel outil, un Escape Game, pour communiquer, sensibiliser autrement et de manière plus ludique, auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi..., sur nos métiers et susciter des vocations...

Ce sont des personnes qui partent pour de nouveaux horizons professionnels, laissant de par leurs travaux et leurs compétences, leurs empruntes : « Merci à Maëlle BERNARD de l'équipe PRH17, qui a désormais validé son Master en Marketing digital, et à Basma ZAROUK, ergonome de l'EMQVCT ». Mais nous avons également accueilli, le 12 juin, Yann PICARD, Coach professionnel de l'EMQVCT qui apportera son expertise et appuiera Angélique SOLLIER, Pilote de l'EMQVCT.

A la fin de la Newsletter quelques informations utiles et dates d'ores et déjà à retenir....

SOMMAIRE

- *Le site Web Plateforme RH 17*
- *Les nouveaux partenaires de la PRH 17*
- *L' Escape Game : nouvel outil pour sensibiliser aux métiers*
- *Bilan 3ème session Préformation PRH 17*
- *Retour en image sur le 1er semestre 2023*
- *Bilan POEC ASH et AES*
- *Point d'étape EMQVCT*
- *Informations utiles*
- *A vos agendas - quelques dates à retenir*



Un site Web pour gagner en visibilité.

Depuis octobre 2022, la présence de la PRH 17 sur les réseaux sociaux LinkedIn, Facebook, Instagram a apporté cette nécessaire « touche de modernité » à notre communication, permettant ainsi de relayer rapidement les évènements, d'attirer de nouveaux candidats, et partager les animations de la PRH 17.

Résultat d'un travail de groupe avec quelques directions volontaires, et animé par Maëlle Bernard, le site <https://plateformerrh17.fr> a été mis en ligne le 23 juin. Il accroît notre visibilité sur le Web, valorise nos actions, vos établissements, les professionnels, tant pour les candidats potentiels, que pour les partenaires qui les accompagnent.

Le site a été construit sous forme immersive et donne de l'information, des outils à qui souhaite s'orienter vers le secteur médico-social. Il fait la promotion des métiers du soin et de l'accompagnement, à travers des témoignages et vidéos, présente un parcours type de réorientation professionnelle, fait le lien avec les établissements et services adhérents à la Plateforme RH 17 susceptibles d'accueillir, de recruter de nouveaux collaborateurs, etc.

Il vient compléter nos actions de terrain. Il est une source documentaire pour les enseignants des classes professionnels et est un incontournable pour le public cible : jeunes, demandeurs d'emploi, en reconversion etc.

Les lycées professionnels, instituts de formation ont déjà relayé l'information auprès de leurs élèves, étudiants.

Nous vous invitons tous à en faire la promotion, afin de rendre pérenne les actions de la PRH 17.



NEWSLETTER

LES PARTENARIATS S'ALIMENTENT ET S'ÉTOFFENT.....

L'une des forces de la PRH17 est le maillage territorial que nous sommes parvenu à tisser sur les différents bassins d'emploi du département. De plus en plus de partenaires nous sollicitent, nous orientent des candidats, et participent à la construction des parcours d'accompagnement.

SOMMAIRE

Education nationale : Rectorat de l'académie de Poitiers

Les Comités Locaux Ecoles Entreprises (CLEE) de l'académie de Poitiers : Un levier pour faciliter et valoriser les relations écoles / entreprises.

Les CLEE regroupent les acteurs de l'éducation, de la formation, les acteurs économiques et sociaux de chaque territoire pédagogique.

L'objectif est de développer des partenariats pérennes entre Ecoles-Lycées professionnels et Entreprises, pour rapprocher les élèves du monde économique locale, faciliter leur orientation, leur insertion professionnelle.

Quelques actions ont déjà été menées dans le cadre de ses partenariats :

- **Visites d'entreprises** : découverte d'un secteur /filière d'activité, « vit ma vie de cadre », portes ouvertes/visites d'établissements ;
- **Organiser des challenges pour les élèves ;**
- **Participer à des actions nationales** : semaine de l'industrie, semaine de l'ESS, semaine école-entreprise....;
- **Collaborer avec les services de l'orientation, et les enseignants** dans le cadre de la sensibilisation des plus jeunes aux métiers et formations etc.

La PRH 17 est désormais référencée comme un interlocuteur privilégié, pour développer des actions, et sensibiliser les élèves dès la 4ème sur les métiers du médico-social, et œuvrer avec les enseignants.



Nouveau CAP Agent Accompagnant au Grand âge (AAGA) : Partenariat avec le rectorat de Poitiers et travail collaboratif avec les lycées professionnels.

Ce nouveau CAP AAGA **débute dès la rentrée de septembre 2023. Il remplace le CAP Agent Technique en Milieu Familiale et Collectif.**

C'est dans le cadre de la **mise en place de ce nouveau CAP AAGA que la PRH 17 a été sollicitée** par l'**inspectrice de l'éducation nationale** (enseignements professionnels), mais aussi les **enseignants des lycées professionnels**, (Lycée Doriote et Fénelon Notre Dame) pour **travailler sur l'accompagnement et le tutorat des élèves orientés vers ce nouveau CAP**, identifier, en lien avec le référentiel formation, les compétences à développer en structure.

Ce **travail collaboratif** avec les lycées a permis à **l'un des enseignants d'effectuer** une semaine d'**immersion** au sein de l'un des établissements de la PRH 17 **aux postes ASH, service/lingerie, soins**, afin d'étudier cette nécessaire **cohérence entre le référentiel, les pratiques en structures et les limites de compétences.**

Cet enseignant **partagera un rapport d'étonnement, pour faciliter** au sein de vos établissements et services, l'**apprentissage** des élèves orientés vers ce **CAP AAGA.**

Notre intégration aux **CLEE**, et cette **collaboration renforcée avec les lycées professionnels** nous permettront d'**intervenir** auprès des jeunes en **amont** de l'étape d'**orientation.**

L'**objectif** de ces coopérations est bien d'**élargir le champ d'intervention de la Plateforme RH 17** dans la recherche de **nouveaux candidats(es) formés dans les écoles.**

NEWSLETTER

Un Escape Game : Un nouvel outil pour sensibiliser les jeunes, les demandeurs d'emploi...

L'Escape Game vient compléter nos outils et notre offre d'actions de sensibilisation et de valorisation des métiers de l'autonomie.

Cet outil permet de mettre en évidence de façon ludique et pédagogique les compétences d'observation et d'analyse identifiables chez les candidats, et nécessaires aux métiers de l'accompagnement et du soin.

Le jeu repose sur la résolution d'une énigme en groupe. Chaque étape permet de tracer l'organisation de l'accompagnement à domicile ou en établissement, d'une personne âgée en perte d'autonomie, ainsi que la pluridisciplinarité de l'accompagnement.

Les candidats découvrent au fur et à mesure les différentes missions, les tâches, les savoir-être et savoir-faire de chaque métier de l'accompagnement et du soin.

Un financement (3 600€ sur un budget de 4000€) a été sollicité auprès de la DDETS pour l'acquisition de 2 kits de jeux Escape Game, permettant ainsi à la PRH 17 d'intervenir sur les 8 bassins d'emploi du département.

Nous pensons pouvoir disposer des Kits de jeux dès septembre, et débiter l'action au plus vite. Cette activité est d'ores et déjà présentée aux conseillers insertion emploi des Missions Locales – ERIP – pour des interventions collectives, telles : les « P'tits déj de l'emploi », aux enseignants des sections ASSP, SAPAT, etc. qui attendent avec impatience des propositions de dates....

Bilan 3ème session Préformation aux Métiers du Sanitaire et du Social organisée par la PRH 17 avec IFP Atlantique :

Mise en œuvre en **format alterné du 22 février au 07 juillet 2023 (3 jours par mois sur 5 mois)** au sein de l'IFP Atlantique à Périgny.

Le groupe a démarré avec **9 stagiaires inscrits** (5 agents fonction publique hospitalière – 4 salariés(es) EHPAD privés commerciaux). Il y a eu **2 abandons au début de la Préformation**.

Un **partenariat avec l'ANFH** a permis le financement de cette Préformation pour les 3 agents de la fonction publique hospitalière qui ont participé à cette formation.

Madame Catherine RUIZ, conseillère en formation de l'ANFH Poitou-Charentes était présente au bilan de la 3ème session de la Préformation.

Au regard du **contenu de la Préformation PRH 17**, des **retours positifs des stagiaires**, il est envisagé de **poursuivre ce partenariat pour d'autres sessions au sein de la PRH 17** pour les agents de la fonction publique hospitalière.

Pour rappel cette **Préformation de 112h** est prévue pour les **demandeurs d'emploi, et ou salariés(es) récemment recrutés(es)**.

Elle apporte le **socle de compétences techniques, développe l'acculturation, favorise l'employabilité**. Incluse dans ces 112h, la **partie PRAP 2S** permet aux apprenants d'appréhender la prévention des risques professionnels, les gestes et postures etc., et notamment : « Comment améliorer son confort au travail, quels sont les aménagements possibles, éviter les gestes et postures douloureuses ».

Quelques retours des stagiaires :

Le **rythme de 3 jours par mois** semble **idéal** pour ce type de formation, **adapté à l'organisation des services**, et permet aux **apprenants des « allers retours théorie/pratique »**.

La Préformation a permis au groupe une « **bonne piqûre de rappel** ». Ils sont ASH, ASH faisant fonction et auxiliaire de vie.

Elle a été **pour tous, un moment de réflexion et d'apprentissage** (car pratiques acquises sur le tas), pour certains de **lever les freins à la formation**, ainsi qu'un **levier pour une continuité vers des formations diplômantes et certifiantes**.

RETOUR EN QUELQUES IMAGE DES ACTIONS DU 1ER SEMESTRE 2023 AU SEIN DE LA PLATEFORME RH 17 ET QUELQUES DONNÉES CLÉS :



14 Informations collectives Pôles emploi - Missions Locales - Régie de quartiers - Maison de l'emploi - Cap emploi etc.

Ce sont 64 personnes rencontrées :

- 17 candidats(es) mis(es) en relation
- 15 PMSMP (Animation - cuisine - ASH FF - AS)
- 4 CDD conclus dont 1 en apprentissage.

5 Interventions Ecoles - Centres de formation pour adultes - IFSI/IFAS etc.

Ce sont 124 élèves, étudiants, stagiaires rencontrés :

- 6 apprenants ont été mis en relation
- 1 CDD de remplacement
- 2 CDI ASH et ASHFF
- 1 intérim AS.

16 actions de recrutement : Centres commerciaux - Semaines des métiers de l'autonomie - salons emploi et apprentissage - Nuit de l'orientation) etc.

Ce sont près de 140 personnes rencontrées :

- 29 candidats(es) mis(es) en relation
- 7 PMSMP réalisées sur les métiers secrétariat médical - ASH - ASHFF - AES.

5 actions ½ journées découverte.

Ce sont près de 8000 candidats(es) sourcés :

- 75 candidats(es) présents
- 14 candidats(es) mis(es) en relation
- 11 PMSMP réalisées sur les métiers ASH - Animation et AES
- 2 CDD de remplacement
- 2 CDD Alternance AES
- 2 Abandons.

2 Salon des métiers de l'autonomie (Périgny et Jonzac).

Ce sont 50 000 candidats sourcés :

- 227 passages de jeunes - demandeurs d'emploi - personnes en reconversion et ou à la recherche de formation dans le médico-social.
- 3 PMSMP ASH FF et AES.

”

Bilan POEC ASH et AES Nord 17 :

La PRH 17 partenaire du dispositif de formation des demandeurs d'emploi avec l'OPCO santé et pôle emploi.

Elles ont **débuté sur La Rochelle le 16 mars.**

Ont été retenus par l'OPCO Santé : **l'ISFAC pour la POEC ASH, et l'IRTS pour la POEC AES.**

Les **candidats** qui poursuivent dès **septembre 2023 sur un Titre Professionnel ASMS, ou DEAES** répondent **majoritairement au contrat de professionnalisation**. Seules **2 candidates** de la **POEC ASH** répondent aux critères de **l'apprentissage**.

NEWSLETTER

Bilan POEC ASH ET AES - Suite :

DEMARRAGE	POEC - ASH/ ISFAC	POEC - AES/ IRTS
Informations collectives	30 demandeurs d'emploi positionnés	60 demandeurs d'emploi positionnés
Sélectionnés aux POEC	<ul style="list-style-type: none"> 13 demandeurs d'emploi dont 7 issus des actions PRH 17 	<ul style="list-style-type: none"> 25 présents aux entretiens de sélection 9 Candidats retenus dont 3 issus des actions PRH 17
PMSMP réalisées	<ul style="list-style-type: none"> 13 PMSMP Dont 3 au sein des ESMS PRH 17 	<ul style="list-style-type: none"> 9 PMSMP Dont 2 au sein des ESMS PRH 17
Stages POEC / ESMS PRH 17	<ul style="list-style-type: none"> 5 apprenants positionnés au sein des ESMS / PRH 17 	<ul style="list-style-type: none"> 1 apprenant au sein ESMS / PRH17
Abandons	2 abandons en cours de PMSMP 1 abandon en cours de formation POEC	1 abandon en cours de formation POEC
Fin POEC	20 Juillet et 10 candidats employables	20 Juillet et 8 candidats employables faisant fontion
Suite POEC	<ul style="list-style-type: none"> 5 poursuivent en sept. vers le Titre Pro. ASMS parmi eux 3 assurent des CDD d'été au sein ESMS dont PRH 17 1 pris CDD long et 1 en CDI à 60%. 2 en questionnement/ freins liés à la garde d'enfants 1 ne souhaite pas aller plus loin 	<ul style="list-style-type: none"> 8 poursuivent en sept. vers le DEAES en contrat Prof. 7 s'orientent vers structures handicap 1 vers EHPAD de la PRH 17

La POEC associée aux actions de la PRH 17 sont, tant pour les ESMS, que pour les demandeur d'emploi des dispositifs et outils de sécurisation des parcours de recrutement, et d'intégration progressive dans l'environnement de travail. Ils sont une réponse aux besoins des ESMS dans la recherche de candidats motivés, formés et employables.

Un **constat** s'impose, les **demandeurs d'emploi sélectionnés et engagés** dans le dispositif **POEC souhaitent poursuivre par une formation diplômante ou titre professionnel**, et ce par la voie de **l'alternance**.

Sur les 2 dispositifs POEC, 16 **candidats** sont âgés de plus 25 ans, **répondent majoritairement aux critères du contrat de professionnalisation**, et **peinent** pour certains à **trouver des employeurs prêts** à les qualifier, les former et à adapter leurs compétences aux besoins de leurs structures, leurs établissements...

NEWSLETTER

ÉQUIPE MOBILE QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL : MISSIONS COMPLÉMENTAIRES À LA PLATEFORME RH 17 MÉTIERS DE L'AUTONOMIE

Yann PICARD - Coach en développement professionnel et personnel (spécialisé en systémique et neurosciences appliquées)

Passionné de sport et d'aventure, j'ai débuté ma carrière professionnelle dans le commerce chez Décathlon en tant que manager en 1992.

Après plusieurs années et métiers exercés dans cette marque, j'ai évolué dans différentes enseignes et plus particulièrement dans l'univers du prêt à porter, d'abord en tant que directeur de magasin, puis directeur régional et directeur commercial France. Chacune de ces expériences, m'ont permis de développer un sens du service avec une envie forte de faire grandir les personnes que je manageais au quotidien.

Mes valeurs fortes de liberté, d'autonomie, d'entrepreneuriat m'ont ensuite amené à créer mes propres entreprises mettant l'humain, et le bien-être au service du système développant la performance.

Accompagner, devenir un partenaire de réussites individuelles, au service du collectif et de l'entreprise, est alors devenu pour moi une véritable mission. Je fais partie des personnes qui croient que chacun a un talent, des ressources dont il n'a pas conscience et qu'il n'exploite pas.

Une autre croyance anime mon quotidien de « Coach » ou de facilitateur, c'est que les conditions de travail (environnement favorable, comportement adaptatif, management bienveillant et juste, développement et optimisation des compétences, Valeurs fortes partagées...) influent grandement sur l'efficacité et les performances de chacun.

Tous ces éléments ont motivé ma décision de rejoindre l'EMQVCT en partenariat avec la PRH17, et de contribuer à ce défi du 21^{ème} siècle, à savoir : « permettre aux personnes et aux équipes présentes sur le terrain, de pratiquer leur mission dans les conditions optimales de santé, de sécurité, de réussite ». Ainsi, elles pourront se réaliser, s'épanouir dans leur métier.

Bienvenue au sein de l'équipe !



Point d'étape des actions QVCT : Angélique SOLLER – Ergonome et Préventrice des risques professionnels 3, 2, 1 C'est parti !

2022, pour rappel :

- Réalisation des **diagnostics communs QVCT pour 7 établissements en 2 groupes (5+2) ;**
- **Restitution** des diagnostics du **1er groupe** aux équipes **avec** identification des **1ers projets tests** :
 - **Lancement d'un groupe de travail porté par 2 référents QVCT, à La Pommeraie** : rédiger le processus existant et l'améliorer pour en faire un parcours d'intégration des nouveaux stagiaires ASH, allant du recrutement au bilan final, en 5 étapes.
 - **Premiers échanges** du projet de **mutualisation des actions des psychologues cliniciens** de La Villa Amélie, Les Petites Vignes, La Pommeraie.

NEWSLETTER



Point d'étape des actions QVCT : 3, 2, 1 C'est parti !

2023, un 1er semestre riche en actions pluridisciplinaires et participatives :

- **Restitution des diagnostics** du 2ème groupe aux équipes ;
- Choix des **pistes d'amélioration QVCT co-construites** avec le personnel, les CSE ;
- Réalisation d'un **diagnostic prévention des risques professionnels** via l'absentéisme, et l'accidentologie pour **6 établissements** ;
- Création d'un **catalogue d'accompagnement QVCT** sur mesure via un jeu de 6 familles ;
- **Engagement** de La Pommeraie comme un **EHPAD Labo** pour tester ce catalogue ;
- **Lancement des 1eres actions Flash** (1 thématique / 1 jour terrain) et **courtes** (1 thématique / 2 à 4 jours terrain) permettant la réalisation de transformations ;
- **Accompagnement et restitution des 1ers groupes de travail.**

Retour en image sur le 1er semestre 2023 au sein de l'EMQVCT et quelques chiffres clés :



- **34 jours d'intervention terrain ;**
- **Suivi de 7 établissements** EHPAD et SSIAD ;
- **Accompagnement et sensibilisation** de **207 personnes** ;
- **Création ou intégration** de **7 groupes** de **pilotage travail/QVCT** ;
- **Animation** de **2 rencontres** avec **les 3 EMQVCT du 17** ;
- **Participation avec la PRH 17**, à la **synthèse** du **projet I-Mano SAAD/SSIAD** du **Gérontopôle Nouvelle Aquitaine**, ou comment rendre attractif et faire évoluer le modèle par des managements innovants (Burtzogg, Montessouri, Lean Management, QVT, ...)



Quelques-unes des interventions réalisées et/ou en cours :

- **Création d'une communication stratégique QVCT** intra établissement ;
- **Création d'outils d'analyse** + Extraction de **données statistiques** pour **piloter** les priorités et **comprendre les besoins** ;
- **Intégration des nouveaux et retour des anciens** ;
- **Absentéisme / Accidents / Agressions** ;
- **Organigramme et fiches de poste / tâches** ;
- **Espaces de discussion / Ateliers de facilitation** ;
- **Prévention santé sécurité** : études de postes, analyses d'accidents ;
- **Management** ;
- **Soutien et écoute** : salariés(es), encadrants, managers ;
- **Sensibilisation** : Kezako Accident du travail, Manager la prévention, Analyser un Accident du travail, Prise de parole, Qu'est-ce que la QVCT ?



Ils l'ont fait et veulent en témoigner, contactez-les : **Comment construire /améliorer un process d'intégration des nouveaux et du retour des anciens ?** Khaled et Prisca, Référénts QVCT La Pommeraie.

« Au départ on voit cette grosse montagne et on se dit qu'on ne va pas y arriver. Aujourd'hui, on y est arrivé, et on a envie de vous donner envie d'y aller avec nous » « C'est la 1ère fois de ma vie que je réussis à prendre la parole en public, c'était pas facile et c'était super »

Ils le font et peuvent le partager, contactez-les : **CSE Le Littoral.** « Devenir membres élus du CSE c'est une aventure qui se découvre, qui se construit et aide à transformer les possibles. Se savoir accompagner par l'EMQVCT est rassurant, structurant, motivant, car ensemble on ose. »

NEWSLETTER

INFORMATIONS UTILES :

La VAE inversé : Une solution pour faire face à la pénurie de compétences

Ce que nous pouvons en comprendre :

Son objectif est de favoriser l'insertion professionnelle vers les métiers en tension. Elle est accessible à un large public.

Son financement est assuré par les OPCO sur la base d'un montant plafonné à 9000 euros.

Il peut varier en fonction de la nature des actions de formation ou de la durée du contrat de professionnalisation (plafonné à 36 mois). Les OPCO couvrent les frais de conception, de coordination, les frais pédagogiques, les frais d'accompagnement à la VAE inversée, ainsi que les frais annexes.

Bon à savoir :

Les employeurs pourront bénéficier d'une aide de 6000 euros maximum pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat d'apprentissage signé en 2023 avec une personne de moins de 30 ans.

Nous attendons plus d'informations pour une application dans notre secteur d'activité public et privé.

« Décret n°2023-408 du 26 mai 2023 relatif à l'expérimentation permettant la conclusion de contrats de professionnalisation associant des actions de validation des acquis de l'expérience ».

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047596683>

Aide-soignant(e) une expérience reconnue pour intégrer dès la 2^{ème} année la formation infirmier :

L'arrêté prévoit que les **aides-soignants** disposant d'une **expérience professionnelle en cette qualité** d'au moins **trois ans à temps plein**, sur les **cinq dernières années à la date de sélection**, et qui ont été **sélectionnés par la voie de la formation professionnelle continue**, peuvent **intégrer** directement la **deuxième année de formation d'infirmier**, après la validation d'un **parcours spécifique** d'une durée de **trois mois**.

Nous attendons plus d'éléments sur ce parcours spécifique de 3 mois, dont nous ne connaissons pas encore ni le contenu ni les modalités.

« Arrêté du 3 juillet 2023 modifiant l'arrêté relatif au diplôme d'Etat d'Infirmier ».

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000047784162/>

Immersion facilitée - Plateforme Pôle Emploi : Les PMSMP

Depuis le début des actions de la PRH 17, de nombreuses **PMSMP / immersions** ont permis à des demandeurs d'emploi, jeunes, personnes en reconversion de **découvrir les métiers de l'autonomie, nos environnements professionnels, grâce à des situations réelles de travail**.

Certaines **PMSMP** ont **confirmé un projet professionnel**, initié des **parcours de reconversion** et parfois **des recrutements**.

Le site « immersion facilitée », permet aux candidats de solliciter une **PMSMP sans passer** au préalable **par Pôle emploi ou par les coordinateurs PRH17**. Il suffit pour **l'établissement d'être référencé**, afin de pouvoir **être identifié et retenu** par un candidat potentiel (inscrit ou non à Pôle Emploi), mais bénéficiant d'un accompagnement par un conseiller Mission Locale, Pôle Emploi, Cap Emploi, SIAE, prescripteurs mandatés etc.

Les **conventions** sont ainsi **pré-remplies via la plateforme**, afin d'être validées par Pôle emploi, la structure d'accueil et le candidat.

<https://www.pole-emploi.fr/candidat/votre-projet-professionnel/definir-votre-projet-professionnel/realiser-une-immersion-professionnelle.html>

NEWSLETTER

AUTRES INFORMATIONS UTILES :

La Bonne Compétence : Site web de pôle emploi.

Cet outil permet de mettre en relation les employeurs et demandeurs d'emploi récemment formés, ou en cours de formation.

Connexion sur le site avec les codes employeur pôle emploi

<https://labonnecompetencepro.pole-emploi.fr/>



2ÈME SEMESTRE 2023 : ACTIONS DÉJÀ PROGRAMMÉES ET DATES À RETENIR

AOÛT - SEPTEMBRE

LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	DIM
28 Groupe de travail - Assises de l'emploi/CDA - Secteur Médico-social-Recrutement Emploi Formation	29	30	31	1 sept.	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12 Lycée Doriole Animation 5 tables rondes 2nd ASSP et professionnels. Forum des aidants Centre des Congrès Jonzac.	13 Lycée Fénelon Notre Dame Interventions auprès enseignants Prof. (ASSP/CAP AAGA) et Lycée Techno. (ST2S)	14	15	16	17
18 ERIP/Mission Locale Pays Rochefortais Forum " Met le cap sur ton avenir".	19 COPIL Plénière PRH 17 Nord et Sud De 16h à 18h - Visioconférence	20	21 Forum de l'Emploi Médico-social Conseil Département 17	22	23	24
25 CAP Métiers Tour Interventions auprès de lycéens et collégiens du territoire de l'Aunis sur les métiers du médico-social	26	27 CAP Métiers Tour Interventions /Formats mini conférences	28	29	30	

OCTOBRE - NOVEMBRE - DÉCEMBRE

11 octobre de 9h à 12h : Réunion ARS/CD17 des ESMS (lieu à définir).

18 octobre journée : Forum à Rochefort de la semaine d'intégration des réfugiés organisé par La fondation des Diaconesses de Reuilly : **Emploi – Logement – Formation – Culture.**

20 octobre : ARS / Visioconférence - restitution des résultats des évaluations du dispositif "Plateforme territoriale solidaire - Renfort RH".

9 novembre : Palais des Congrès de Rochefort Job-dating Métiers de l'accompagnement et du soin.

23 novembre : Duoday

8 décembre : Action de recrutement (groupe « Recrutement médico-social » de la CDA de Saintes) au Centre commercial E.Leclerc des coteaux.

Sont en cours de validation les dates des actions ½ journées découverte, informations collectives dans les différents bassins d'emploi.