



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*



PLAN D'ACTION

POUR LES MÉTIERS DU GRAND ÂGE ET DE
L'AUTONOMIE : UN AN D'AVANCÉES
MAJEURES POUR LES PROFESSIONNELS

Paris, le 20 octobre 2021

Sommaire

Éditos	2
Introduction	7
Axe 1 - Des métiers mieux rémunérés, un secteur professionnel mieux organisé	9
Axe 2 - Répondre aux besoins en matière de ressources humaines	17
Axe 3 - Des formations mieux adaptées et plus nombreuses	28
Axe 4 - Des métiers plus sûrs, une qualité de vie au travail améliorée	32
Perspectives	36

Éditos



Elisabeth Borne

Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

Les professionnels du grand âge et de l'autonomie jouent un rôle essentiel au sein de notre société. Ils sont garants de l'humanité et de la bienveillance que nous devons collectivement à nos aînés et à nos concitoyens en situation de handicap

Leur rôle est appelé à prendre encore davantage d'importance dans les prochaines années. En effet, le vieillissement de la population va créer des gisements d'emploi importants dans le secteur du grand âge et renforcer les besoins en recrutement d'ores et déjà élevés.

Dans le même temps, ces métiers souffrent d'un déficit d'attractivité.

Souvent à temps partiel, ils connaissent des conditions d'exercice contraignantes qui se traduisent par un nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles trois fois supérieur à la moyenne nationale. L'éclatement du secteur empêche par ailleurs d'agir efficacement sur la formation et les perspectives d'évolution professionnelle de ces travailleurs.

Dès lors, comment admettre que ces métiers d'avenir, si importants pour notre société soient si peu valorisés ?

C'est tout le sens de l'action conduite par le Gouvernement pour répondre au manque d'attractivité de ces métiers et aux forts besoins de recrutements à venir.

Dès octobre 2020, une campagne de recrutement d'urgence a été lancée dans le secteur du grand âge et de l'autonomie. En un an, elle a permis de réaliser près de 38 000 recrutements en EHPAD et plus de 91 000 dans le secteur de l'aide à la personne.

Nous avons également la conviction que ces métiers ne sauraient être attractifs sans perspective d'évolution professionnelle.

Pour cela la formation est un levier essentiel pour permettre à ces salariés d'évoluer professionnellement. L'État finance ainsi, en partenariat avec les opérateurs de compétence, plus de 2000 parcours qualifiants permettant aux salariés en poste une réelle mobilité professionnelle et une ascension par l'alternance.

Une politique ambitieuse en matière de formation est également essentielle pour répondre aux difficultés de recrutement du secteur. Dans le cadre du plan de relance, le Gouvernement a ouvert avec les Régions 12 600 nouveaux parcours de formation dans le secteur du soin et du grand âge. Notre objectif est de former dans les cinq prochaines années les aides-soignants, les infirmiers et les accompagnants éducatifs et sociaux dont notre pays a besoin. Le dispositif « Transitions collectives », porté par le ministère du Travail, qui permet de faciliter la reconversion de salariés dont l'emploi est menacé vers les métiers qui recrutent, comme celui d'aide-soignant, peut également y contribuer.

Au-delà, d'autres chantiers devront être menés, pour conjuguer deux impératifs : la qualité de vie au travail des professionnels et la qualité de service auprès des aînés et des personnes en situation de handicap. Nous devons tout d'abord redoubler les efforts de formation et de qualification des managers, qui ont un rôle clé à jouer en terme d'amélioration de la qualité de vie au travail. Nous devons également réfléchir à la création d'un nouveau métier, celui de coordinateur de parcours, afin d'épauler les aides à domicile dans la gestion des interventions. Nous devons, enfin, favoriser les solutions numériques permettant d'optimiser les déplacements des intervenants à domicile et d'améliorer le suivi des personnes, notamment via du partage d'information ou du suivi d'agenda.

En parallèle, nous avons engagé plusieurs chantiers de revalorisation des rémunérations, afin de renforcer l'attractivité du secteur. Les accords du Ségur de la santé et les négociations conduites par Michel Laforcade, ont ainsi permis d'apporter des réponses conséquentes et inédites à ces professionnels. Sans oublier le travail réalisé avec la branche des salariés de l'aide à domicile, qui a abouti à la mise en œuvre, depuis le 1er octobre, d'une nouvelle grille de rémunération revalorisée de 13 à 15 % en moyenne.

Avec la signature d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences, co-construit avec les branches professionnelles du secteur grand âge et autonomie, nous voulons également permettre à la filière de disposer d'outils pour renforcer à long terme son attractivité et appréhender les transformations structurelles de ses métiers. Ce projet, qui s'inscrit dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences, doit permettre en outre de soutenir la professionnalisation des salariés et de favoriser les mobilités entre métiers et entre branches du secteur.

La mobilisation du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion est totale pour contribuer au développement de ces filières clés pour une France humaine, généreuse et soucieuse du confort de vie de de chacun.

« Des emplois essentiels dont nous devons renforcer l'attractivité »





Brigitte Bourguignon

Ministre déléguée,
chargée de l'Autonomie

“

Nous sommes entrés aujourd'hui dans une société de la longévité qui nous met face à des défis nouveaux. Aujourd'hui 85% des Français souhaitent vieillir chez eux, au sein de ce que nous appelons tous avec affection « mon chez moi ».

En 2030, plus de 20 millions de personnes auront plus de 60 ans ; d'ici à 2025, plus d'1,4 million de personnes en perte d'autonomie auront besoin d'un accompagnement dans une structure adaptée ou au domicile. Or, aborder le virage domiciliaire suppose pour prérequis d'avoir les compétences. C'est là qu'interviennent les métiers d'aide à la personne, déjà si essentiels, et qui seront amenés à le devenir davantage.

Force est de constater que ces métiers ne sont pas ceux qui attirent le plus de jeunes chaque année. Et pourtant ! Ces métiers, ce sont des métiers nobles et dignes. Ce sont des métiers d'utilité sociale, des métiers de la passion et de la transmission. Ces métiers, il est nécessaire de les protéger, de les encourager, de les aider. Ainsi, depuis que j'ai pris mes fonctions, j'ai cherché à développer une stratégie globale de long terme pour les métiers du grand âge et de l'autonomie, en lien avec Sophie Cluzel car il nous faut aussi favoriser les passerelles entre les secteurs du soin. Cette stratégie se décline en quatre axes principaux.

Le premier est la revalorisation des métiers de l'autonomie. Pour encourager les jeunes à se diriger vers ces métiers, mais aussi pour reconnaître les efforts de celles et ceux qui les occupent aujourd'hui, il est nécessaire que ces métiers soient justement rémunérés.

Plusieurs mesures ont été prises : une prime Covid jusqu'à 1500 euros, une revalorisation salariale historique des carrières et rémunérations des salariés de la branche de l'aide à domicile, des EHPAD et des SSIAD grâce aux accords de Ségur et à l'avenant⁴³ de la branche de l'aide à domicile. Et, parce qu'avant de pouvoir être rémunéré, il faut déjà avoir été embauché, nous avons réalisé une des recommandations majeures du rapport El Khomri : s'appuyer sur une dimension territoriale en créant des « plateformes des métiers de l'autonomie des personnes âgées et handicapées », avec un premier financement dédié par la nouvelle branche autonomie de la sécurité sociale.

Le deuxième axe consiste à répondre aux besoins en matière de ressources humaines. Des centaines de milliers de recrutements seront nécessaires dans le secteur du grand âge alors même qu'aujourd'hui, dans certains territoires, jusqu'à 20% des postes d'emplois d'aide à domicile sont vacants. 20%, c'est 1 emploi sur 5 qui n'est pas pourvu, et donc autant de personnes âgées en difficulté. D'ici 2025, on estime qu'il faudra procéder à 350 000 recrutements. C'est beaucoup, il faut donc agir dès maintenant. C'est dans ce cadre qu'a été lancé le plan « un métier pour nous », qui organise une nouvelle coopération entre Pôle Emploi et les ARS.

À ce jour, près de 45 000 offres d'emploi en EHPAD et 91 000 à domicile ont été satisfaites, soit 75%. Mais on ne répondra pas à ces besoins sans donner l'envie de travailler avec et pour les personnes âgées et celles ayant besoin d'être soutenues dans leur autonomie. Il faut favoriser l'éveil des vocations, c'est pourquoi, avec Jean-Michel Blanquer, nous avons créé 10 000 services civiques « Solidarités seniors ».

La troisième direction de cette politique publique vise à créer des formations mieux adaptées et plus nombreuses. Il est absolument nécessaire de ne pas créer une barrière à l'entrée des métiers de l'autonomie, et l'entrée dans ces, c'est la formation. Le concours d'entrée aux formations d'AS et d'AES a été supprimé et remplacé par un examen de dossier et un oral afin d'en faciliter l'accès. Toujours pour ces formations, le quota du nombre d'apprentis a été levé pour atteindre rapidement les 10%, et une aide incitative de 3 000 euros a été créée. L'apprentissage, c'est une sensibilisation à la condition des personnes âgées à travers une expérience de terrain, au contact des aînés.

Enfin, le dernier axe est l'approfondissement des enjeux de qualité de vie au travail. Il est nécessaire de construire des métiers plus sûrs et moins pénibles, car nous savons les difficultés rencontrées par les professionnels du grand âge. En 2018 a été mise en place la première stratégie nationale QVT qui a permis des avancées importantes. En coopération avec l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, nous avons diffusé aux établissements sociaux et médico-sociaux un guide QVT opérationnel, en s'appuyant sur des remontées du terrain. Pour mener ces réformes, des crédits spécifiques ont ainsi été délégués aux ARS, en augmentation sur la période. Les montants totaux déployés par les ARS sur ce champ sont passés de 25 à 37M€ de 2018 à 2020.

Je l'ai déjà dit et écrit, mais on ne le répètera jamais assez : Il n'y a pas de dignité des métiers du grand âge sans une possibilité de fierté professionnelle. Il nous faut alors créer les possibilités de cette fierté.

Promouvoir une vision nouvelle des métiers du grand âge et de l'autonomie, c'est donc donner sa pleine mesure au besoin de qualité relationnelle et de réciprocité dans les échanges que ressentent les professionnels comme les personnes qu'ils accompagnent. C'est faciliter l'accès tant à l'emploi des métiers du grand âge qu'aux formations, et inscrire dès la formation une dimension pratique importante, car on n'apprend pas les problèmes de l'autonomie abstraitement : on apprend à travailler avec des personnes qui vivent au quotidien ces restrictions d'autonomie.

Les départements, et je les en remercie, ne sont pas étrangers à la réussite de ces actions. Ils en sont les acteurs dans nos territoires, ils sont nos partenaires.

Enfin, je me réjouis de voir que les branches du secteur du grand âge et de l'autonomie se sont emparées de ces problématiques pour les travailler ensemble, les adapter à leurs spécificités avec le soutien de l'Etat dans le cadre d'un engagement de développement des emplois et des compétences car c'est collectivement que nous réussissons à transformer l'accompagnement de nos aînés.

« Aborder le virage domiciliaire suppose, pour prérequis, d'avoir les compétences. »



Introduction



C'est sur la base des travaux de Dominique Libault (mars 2019) et Myriam El Khomri (octobre 2019) que la ministre déléguée chargée de l'Autonomie, en lien avec la Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, a pris l'engagement d'un plan de 37 actions pour les métiers du grand âge et de l'autonomie et en a fait un enjeu majeur de sa stratégie en faveur du grand âge et de l'autonomie.

Confronté à une crise sanitaire sans précédent, le secteur de l'accompagnement et du soin aux personnes en perte d'autonomie ou en situation de handicap a montré le formidable engagement des professionnels. Mais la crise a exacerbé les difficultés de recrutement et de fidélisation des personnels auxquelles le secteur du grand âge et de l'autonomie est confronté depuis plusieurs années. Elle a aussi été source de créativité et d'innovation dans l'organisation du travail, dans l'enseignement ou dans la délivrance des diplômes.

Pour la mise en œuvre de ce plan interministériel, l'organisation de projet s'appuie sur la Direction générale de la cohésion sociale en lien avec la Direction générale de l'offre de soins et la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle. Par ailleurs, le Gouvernement a confié à Michel Laforcade la mission d'accélérer la mise en œuvre opérationnelle des mesures en faveur de l'attractivité des métiers.

Depuis 12 mois, d'importantes avancées très concrètes ont été réalisées. Elles permettent de revaloriser durablement des professions d'avenir, essentielles pour garantir par leurs savoir-faire leur professionnalisme un haut niveau de qualité des soins et de l'accompagnement des personnes âgées, à domicile comme en établissement.



Mobilisation du Service public de l'emploi et des ARS

80% des offres d'emploi satisfaites



Services civiques solidarité seniors

6 000 jeunes engagés auprès de nos aînés



Développement de l'apprentissage

Une aide exceptionnelle de 3 000€ au recrutement d'apprentis dans la fonction publique hospitalière (FPH)



Des crédits supplémentaires pour la formation

74M€ pour financer in extenso 2 210 parcours qualifiants d'AS et d'AES



12 600 places supplémentaires de formation dès 2020

4 900 en IFSI, 3600 en IFAS et 1 500 AES



Des revalorisations salariales

+ 183€ nets par mois pour plus de 450 000 équivalents temps plein des EHPAD et SSIAD

+ 13 à 15% de revalorisation moyenne pour 209 000 salariés, soit 147 000 ETP, de la branche de l'aide à domicile

200 M€ pour aider les départements à revaloriser les salariés de la BAD en 2022 (150M€ en 2021)

80 M€ pour aider les 101 collectivités départementales qui ont versé une prime Covid aux intervenants à domicile



Axe 1 - Des métiers mieux rémunérés, un secteur professionnel mieux organisé

Le soutien aux métiers, première étape de la réforme de l'autonomie

Orientation majeure du plan d'actions pour les métiers de l'autonomie, le sujet de la revalorisation des métiers de ceux qui prennent soin à domicile comme en établissement a rapidement été intégrée aux accords historiques du Ségur de la santé en juillet 2020 pour enfin reconnaître ces métiers à la hauteur de l'engagement de ceux qui les exercent.

Dès l'automne 2020, les premiers engagements du Ségur de la santé portant sur les rémunérations des soignants ont été mis en œuvre, avec entre autres la revalorisation des professionnels des établissements des Ehpad.

Les travaux complémentaires prévus aux accords et conduits par Michel Laforcade ont étendu le bénéfice du complètement de traitement indiciaire (CTI) aux soignants des structures médico-sociales financées par l'assurance maladie.

Enfin, le Gouvernement a agréé et étendu l'avenant 43 à la convention collective nationale de la branche de l'aide à domicile pour permettre la revalorisation des professionnels de cette branche.

Qu'ils soient concernés par les accords du Ségur ou l'avenant 43, ce sont aujourd'hui 680 000 équivalents temps plein du grand âge et de l'autonomie qui ont vu leur situation revalorisée.

680 000

ETP du grand âge et de l'autonomie

ont été revalorisés depuis 2020

Prime Covid : une reconnaissance de l'effort accompli par les professionnels

Afin de reconnaître la mobilisation et la participation des professionnels du secteur social médico-social, l'État a ouvert la possibilité aux employeurs de verser une prime exceptionnelle financée intégralement par l'Assurance maladie pour les professionnels des établissements et services médico-sociaux financés ou cofinancés par l'assurance maladie, quel que soit leur statut.

Environ 506 millions d'euros ont été consacrés à la compensation de la prime pour les structures du grand âge (EHPAD, SSIAD) :

- ▶ Montant de 1500 euros dans les 40 départements les plus touchés par le Covid-19 pour les établissements et services médico-sociaux accueillant des personnes âgées (soit environ 42% des effectifs) ;
- ▶ Montant de 1000 euros pour les salariés de ces établissements et services dans les autres départements.

Environ 425 000 ETP exerçant en EHPAD et 30 000 ETP en SSIAD ont été bénéficiaires de la prime Covid.

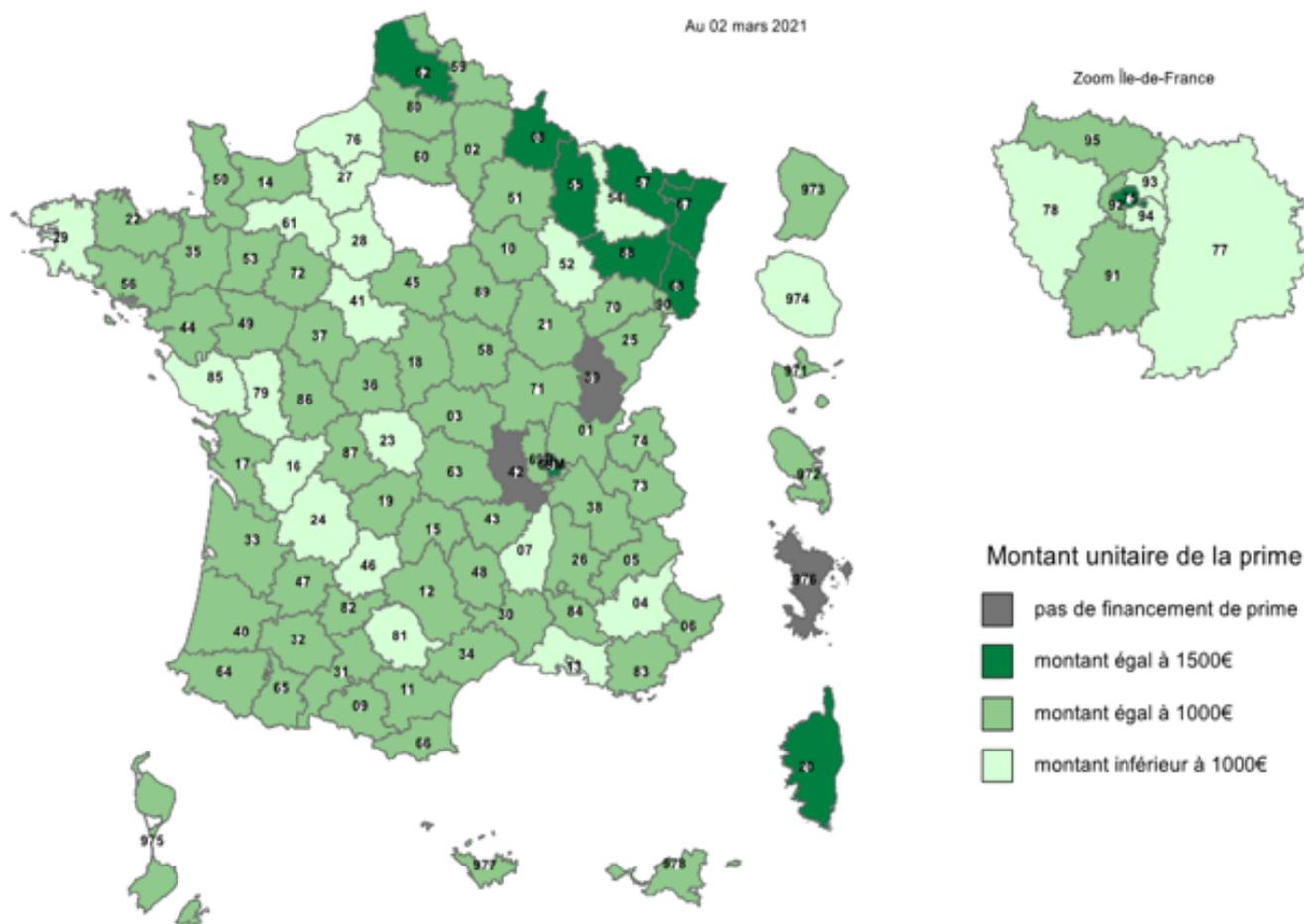
Le 4 août 2020, afin de reconnaître pleinement l'engagement des professionnels des services d'aide à domicile durant le premier épisode de la crise sanitaire, l'État et l'Assemblée des départements de France (ADF) s'accordaient pour encourager fortement la dynamique des collectivités départementales dans le versement de primes aux salariés du secteur. Le gouvernement avait décidé de mobiliser une aide exceptionnelle de l'État de 80 millions d'euros.

La prime Covid dans les services d'aide et d'accompagnement à domicile :

- ▶ 101 territoires engagés dans le financement de la prime exceptionnelle
- ▶ 187.772 salariés bénéficiaires de la prime
- ▶ Un montant global de 135.162.560€ financé à hauteur de 65.873.033€ par la branche autonomie de la sécurité sociale

187 772 **salariés des SAAD**
ont bénéficié de la prime
Covid

Répartition des financements en fonction du montant unitaire de la Prime Covid SAAD



CNSA - Direction de la Compensation de la perte d'autonomie - 02/03/2021

Une revalorisation structurelle des rémunérations dans les conventions collectives

Après l'agrément de l'avenant 44 de la branche de l'aide à domicile visant à revaloriser la valeur du point à l'automne dernier, l'État a agréé l'avenant 43 de cette branche. Au 1er octobre 2021, ce sont ainsi près de 209 000 salariés des SAAD et des SSIAD qui connaîtront une revalorisation salariale historique de près de 13 à 15% en moyenne. Pour appuyer les départements dans le financement de ce dispositif, l'État mobilisera 150 millions d'euros en 2021 et 200 millions d'euros à partir 2022.

Une revalorisation complémentaire des grilles de rémunération pour l'ensemble des personnels soignants (aides-soignants, infirmiers, infirmiers spécialisés, cadres de santé) ainsi que les professionnels médicotехniques et de la rééducation (kinésithérapeutes, manipulateurs radio, ergothérapeutes, orthoptistes, orthophonistes, psychomotriciens ou encore pédicure-podologues) au 1er octobre 2021 pour la fonction publique hospitalière et début 2022 pour la fonction publique territoriale, la fonction publique d'État et le secteur privé.

Depuis un an :

- ▶ Adoption à l'unanimité par l'Assemblée Nationale, d'un amendement gouvernemental à la loi de financement de sécurité sociale 2021 permettant de soutenir les départements dans les démarches de revalorisation du secteur de l'aide à domicile à hauteur de 150M€ en 2021 et 200M€ les années suivantes
- ▶ Agrément de l'avenant 43 de la branche de l'aide à domicile (arrêté du 21 juin 2021, JO du 2 juillet 2021)

ACCOMPAGNER LES DÉPARTEMENTS : UN VADEMECUM DE MISE EN ŒUVRE DE L'AVENANT 43 DE LA BAD

Dès avant la publication du décret du 6 septembre 2021 précisant les modalités de versement de l'aide prévue à l'article 47 du projet de loi de finances de la sécurité sociale pour 2021, des travaux associant la DGCS, la CNSA, une soixantaine de départements ainsi que les fédérations de la branche de l'aide à domicile ont conduit à la rédaction d'un vademécum, construit collectivement, destiné à accompagner les départements et à clarifier la doctrine d'application de ce soutien de l'État.

L'avenant 43 : Un impact concret sur les rémunérations

REVALORISATION DES SALAIRES DES

AIDES À DOMICILE

209 000 salariés de la branche de l'aide à domicile (BAD) seront concernées par cette revalorisation.

Profil n°1

Salarié non qualifié

Actuel agent à domicile de catégorie A



Valeur du SMIC avant l'augmentation du 01/10/21

APRÈS 1 AN DE CARRIÈRE

AVANT L'AVENANT 43

1554,5 €
bruts / mois

APRÈS L'AVENANT 43

1618,9 €
bruts / mois

+ 64,4 € bruts

APRÈS 5 ANS DE CARRIÈRE

AVANT L'AVENANT 43

1554,50 €
bruts / mois

APRÈS L'AVENANT 43

1680,3 €
bruts / mois

+ 125,3 € bruts

APRÈS 10 ANS DE CARRIÈRE

AVANT L'AVENANT 43

1554,50 €
bruts / mois

APRÈS L'AVENANT 43

1796,4 €
bruts / mois

+ 241,9 € bruts

L'avenant 43 : Un impact concret sur les rémunérations

REVALORISATION DES SALAIRES DES

AIDES À DOMICILE

209 000 salariés de la branche de l'aide à domicile (BAD) seront concernées par cette revalorisation.

Profil n°2 Salarié qualifié

Actuel Auxiliaire de vie sociale
– Catégorie C



Valeur du SMIC avant l'augmentation du 01/10/21

APRÈS 1 AN DE CARRIÈRE

AVANT L'AVENANT 43

1628 €
bruts / mois

APRÈS L'AVENANT 43

1879,1 €
bruts / mois

+ 251,1 € bruts

APRÈS 8 ANS DE CARRIÈRE

AVANT L'AVENANT 43

1787,50 €
bruts / mois

APRÈS L'AVENANT 43

2028,3 €
bruts / mois

+ 240,8 € bruts

Mettre en place les mesures du Ségur de la santé pour les professionnels des EHPAD et des SSIAD

- ▶ Une revalorisation socle de 183 euros net mensuels pour tous les personnels non médicaux des hôpitaux, GCS et Ehpads publics, les fonctionnaires d'État ou territoriaux qui y exercent, avec une transposition pour les professionnels des établissements du secteur privé non lucratif.
- ▶ 160 euros nets mensuels pour les personnels non médicaux des établissements de santé et Ehpads privés commerciaux depuis décembre 2020.

À l'issue des négociations conduites dans le cadre de la mission confiée à Michel Laforcade, le Gouvernement, les organisations syndicales et les fédérations d'employeurs ont signé trois accords qui permettent à tous les personnels soignants des établissements et services sociaux et médico-sociaux financés par l'assurance-maladie de bénéficier d'une revalorisation salariale de 183 euros nets par mois.

Tous les personnels non-médicaux des ESMS publics rattachés à un établissement public de santé ou à un EHPAD, depuis le 1er juin, bénéficient d'une prime mise en œuvre par décret par anticipation, puis intégrée en LFSS pour 2022 ;

- ▶ Les personnels paramédicaux et accompagnants éducatifs et sociaux, dans les ESMS publics autonomes, à compter du 1er octobre, bénéficient d'une prime mise en œuvre par décret par anticipation, puis intégrée en LFSS pour 2022 ;
- ▶ Les mêmes personnels dans le secteur privé –ESMS pour les personnes handicapées et SSIAD ne relevant pas de la branche de l'aide à domicile, notamment.

Cet élargissement donnera lieu à une mesure en PLFSS pour 2022. Ces trois sous-ensembles concernent plus de 90 000 personnes, pour près de 500M€ en année pleine.



Axe 2 - Répondre aux besoins en matière de ressources humaines



La crise sanitaire liée à la Covid 19 a exacerbé les besoins dans un secteur confronté depuis plusieurs années à des difficultés de recrutement très importantes qui devraient s'accroître dans les années à venir avec des besoins estimés à 260 000 personnes à recruter d'ici à 2025 compte tenu de l'évolution démographique.

Le rebond épidémique et l'inscription de la crise sanitaire dans la durée ont imposé de mobiliser tous les leviers envisageables pour aider les employeurs, d'une part, à trouver des renforts en ressources humaines permettant de faire face à des besoins ponctuels et, d'autre part, à recruter des personnels sur le long terme.

Dès octobre 2020, les ministres des Solidarités et de la Santé, du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et les ministres délégués chargés de l'Autonomie et chargés de l'Insertion ont mis en place une campagne de recrutement d'urgence sur les métiers du grand âge baptisée « un métier pour nous ».

Les actions déployées lors de la première vague de l'épidémie ont été réactivées : mobilisation de la réserve sanitaire et du service sanitaire des étudiants en santé, plateformes de renfort en ressources humaines régionales, viviers de directeurs d'établissements volontaires, mobilisation des étudiants en santé, forfaits incitatifs rémunérant les médecins et infirmiers libéraux en EHPAD.

Surtout, la campagne a mis en place un partenariat intégré, national et territorial, entre les ARS et le service public de l'emploi (Pôle emploi et les Missions Locales) permettant de mieux identifier les ressources potentielles.

Une collaboration intégrée de Pôle Emploi et des ARS au service des demandeurs d'emploi et des employeurs

Une campagne de recrutement d'urgence dans le secteur du grand âge et de l'autonomie a été lancée par la circulaire interministérielle du 9 octobre 2020 des ministres Elisabeth Borne et Brigitte Bourguignon. Elle repose sur une mobilisation de Pôle emploi et des Missions Locales, en appui des Agences Régionales de santé (ARS), des DREETS et des structures ayant des besoins urgents en matière de ressources humaines.

Pôle emploi a organisé, dès la fin de l'année 2020 et tout au long du premier semestre 2021, plusieurs événements mettant en relation les structures et les candidats, comme dans les Hauts-de-France, ou dans la Vienne, entre le 31 mai et le 4 juin. Ces événements se sont multipliés, dans tous les territoires, à l'approche de l'été.

« L'action conjuguée de Pôle emploi et des professionnels du secteur, renforcée ces derniers mois, a permis de mieux répondre aux forts besoins de recrutements liés aux métiers du grand âge. »

Jean BASSERE Directeur général de Pôle Emploi

Depuis un an :

▶ Entre octobre 2020 et septembre 2021, cette campagne a permis près de 38 000 recrutements en EHPAD et 91 000 dans l'aide à la personne.

▶ De nombreux événements en faveur de l'emploi sont régulièrement organisés dans toute la France

RÉGION CENTRE-VAL-DE-LOIRE « MON EMPLOI PRÈS DE CHEZ MOI »

Cette action a été lancée dans le Loir-et-Cher à l'initiative d'un regroupement d'EHPAD confrontés à des difficultés de recrutement. Avec l'aide de Pôle emploi et le soutien du Conseil régional et du Département, « Mon emploi près de chez moi » a pour ambition de renforcer l'attractivité des métiers du grand âge, tout en changeant l'image

du travail en EHPAD, et de lever les freins à la mobilité sur ce territoire rural en recrutant au plus près des établissements (dans un périmètre de 15 kilomètres environ autour des EHPAD).

Dans ce cadre, Pôle emploi a mené une recherche de profils de demandeurs d'emploi ouverte à des personnes sans expérience ou connaissance spécifique des métiers du soin et de l'accompagnement. Les journées portes ouvertes des établissements, suivies d'immersions professionnelles, ont permis ensuite de confirmer l'intérêt réciproque des demandeurs d'emploi et des EPHAD, puis de construire des parcours de professionnalisation coordonnés et adaptés.

32 stagiaires ont intégré l'une des 5 sessions de formation mises en place depuis 2020 avec un taux de retour à l'emploi de plus de 80 %.

D'autres actions se développent actuellement en Centre-Val de Loire sur le modèle de « Mon emploi près de chez moi ».

Donner l'envie d'accompagner les personnes âgées

Mobilisation de 10 000 jeunes en service civique

L'intensification des situations d'isolement provoquées par la crise sanitaire nécessite une attention particulière vis-à-vis des personnes en perte d'autonomie, qu'ils soient résidents d'un établissement médico-social ou à domicile. Le secteur du Grand âge est le secteur prioritaire vers lequel la volonté d'engagement des jeunes volontaires du service civique a été orientée pour renforcer les liens intergénérationnels et donner à ces jeunes l'envie de débiter leur vie professionnelle aux services de nos aînés et des personnes en situation de handicap.

Depuis un an :

- ▶ 6 000 jeunes engagés auprès des personnes dépendantes dans les services à domicile ou en établissement
- ▶ Création de l'association « Service civique Solidarité Séniors »

« Métiers du grand âge, et si c'était fait pour vous ? » Une campagne nationale de communication sur les opportunités d'emploi dans le secteur



Début septembre 2021, et pendant plusieurs semaines, le Gouvernement a lancé une vaste campagne nationale, déclinée par un panel de supports disponibles sur diverses plateformes. L'objectif est de valoriser l'image des métiers du grand âge et de l'autonomie et d'informer le grand public des opportunités d'emploi dans le secteur.



SEINE-ET-MARNE

LES JEUNES S'ENGAGENT AUPRÈS DE NOS AÎNÉS

« Tendre la main à la jeunesse est ancré dans les valeurs RSO de notre Groupe Associatif.

Accueillir des jeunes en service civique au sein de nos établissements a demandé une réflexion partagée, un management dédié avec les tuteurs et des temps d'évaluation réguliers. Le dispositif est très bien structuré avec SC2S et nous saluons l'énergie créatrice de « liens intergénérationnels » des jeunes que nous accueillons.

Des missions qui apportent un vent de jeunesse auprès des résidents et des professionnels de l'Ehpad, mais des missions qui enrichissent aussi ceux qui la mènent. Des liens complices se nouent autour des histoires de vies partagées entre les aînés et les plus jeunes. »

Samira JIBRIL Directrice de l'Etablissement La Table ronde et L'Orée du Bois

"Mes missions consistaient à faire des activités de groupes, stimuler la mémoire. Je rencontrais les résidents qui restaient isolés dans leur chambre

en EHPAD, je les mettais en confiance pour ensuite les guider vers le collectif. Les liens étaient magiques. J'ai appris énormément de cette expérience, des échanges passionnant que j'ai pu avoir avec les personnes âgées. Mon Service Civique m'a permis de m'épanouir, de me découvrir mais aussi de m'ouvrir sur le monde et sur notre histoire, j'en ressors heureux.

Nathan Peixoto, 20 ans, Service Civique Solidarité Seniors / chez Unis-Cité.

Développer les formations d'accompagnement dans l'emploi et la montée en compétences

Le développement des formations courtes a pour objectif de permettre aux personnels de la fonction publique, en particulier les agents des services hospitaliers (ASH), d'une part, et d'autre part aux demandeurs d'emploi ou aux personnes en reconversion, de bénéficier d'un socle de compétence minimum pour accompagner les personnes âgées. Ces formations courtes permettent de s'inscrire dans une logique de parcours, avec notamment des accès privilégiés aux formations d'Aide-Soignant (AS) et d'Accompagnant Éducatif et Social (AES), pour les bénéficiaires de ces formations.

Depuis un an :

► Pour le secteur public, instruction de janvier DGOS-DGCS, formation à destination des ASH, avec facilités pour entrer en Institut de Formation d'Aides-Soignants (IFAS) (dispense de concours) : 2448 personnes ont bénéficié de la formation. Les personnels des établissements sociaux et médico-sociaux représentent plus de 56% des formés, les établissements de santé 28% et les services à domicile 16.

► Pour les demandeurs d'emploi ou personnes en reconversion : circulaire DCGS-DGEFP d'avril.

RÉGION BRETAGNE 400 PROFESSIONNELS FORMÉS

Grâce à un important travail de communication et de pédagogie de l'ARS Bretagne auprès des établissements et services, des fédérations mais également au niveau des opérateurs de la formation, les 14 IFAS/IFSI Bretons ont pu déployer cette formation dès le début du mois de février 2021 permettant une couverture de l'ensemble du territoire.

Au regard des tensions sur les RH et de la difficulté pour certains établissements de faire partir en formation des professionnels, le Service Public pour l'Emploi a également été mobilisé afin de mettre en place une campagne de recrutement pour remplacer les personnels partants en formation (mobilisation des demandeurs d'emplois sur des postes d'agents de services et ASH). Élément facilitateur, l'ARS Bretagne a financé le coût de remplacement des professionnels des EHPAD ayant suivi cette formation via la mobilisation de crédits médico-sociaux.

Au final, 400 professionnels bretons ont été formés et les retours des établissements et professionnels qui ont suivis cette formation sont positifs.

Aujourd'hui, l'objectif est, en lien avec les opérateurs de la formation, d'accompagner le parcours qualifiant de certains de ces professionnels vers le métier d'aide-soignant.

Transitions collectives, le nouveau parcours de reconversion pour l'orientation vers un métier d'avenir

Déployé depuis le 15 janvier 2021, Transitions collectives permet d'anticiper les mutations économiques de l'entreprise en accompagnant les salariés volontaires vers une reconversion sereine, préparée et assumée. Tout en conservant leur rémunération et leur contrat de travail, les salariés bénéficient d'une formation financée par l'État, dans le but d'accéder à un métier porteur dans le même bassin de vie. C'est le cas de la filière du grand âge que ministère du travail considère comme une filière stratégique.

SUR LE TERRAIN :



Déployé depuis le 15 janvier 2021, Transitions collectives, dispositif co-construit avec les partenaires sociaux, permet d'anticiper les mutations économiques d'une entreprise en accompagnant les salariés volontaires vers une reconversion sereine et préparée. Tout en conservant leur rémunération et leur contrat de travail, les salariés bénéficient d'une formation financée par l'État, dans le but d'accéder à un métier qui recrute dans le même bassin de vie. Ce dispositif représente ainsi une solution pérenne pour la filière du grand âge, comme en témoigne la signature d'un accord de Transitions collectives du groupe Korian avec les entreprises Derichebourg et Monoprix.

Un plan d'action négocié pour anticiper les besoins en recrutement et soutenir le secteur dans le déploiement d'une politique de gestion des emplois et des compétences

Afin de tenir compte de la transversalité des enjeux relatifs aux métiers du grand âge et de l'autonomie, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, le Haut-Commissariat aux Compétences, le Ministère des Solidarités et de la Santé, ont encouragé les branches intervenant sur le périmètre de l'accompagnement et de la prise en charge des personnes âgées, à s'inscrire dans une démarche collective et interbranches.

Signé en octobre 2021 entre l'État et cinq branches professionnelles et soutenu par le Plan d'investissement dans les compétences, l'engagement de développement des emplois et des compétences (EDEC) des métiers du grand âge et de l'autonomie répond aux enjeux de moyen et long terme pour les métiers du secteur. Il repose sur trois volets d'action : la promotion et le renforcement de l'attractivité des métiers pour attirer de nouveaux profils, l'accompagnement à la montée en compétences des professionnels, le renforcement des mobilités et des passerelles entre les métiers, les certifications et les secteurs.

ACCOMPAGNER LES BRANCHES PROFESSIONNELLES : UN EDEC SIGNE PAR LES 5 BRANCHES DU SECTEUR

Face aux enjeux du vieillissement démographique et de l'accompagnement qualitatif de nos aînés, à domicile comme en établissement, l'EDEC, co-construit par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et 5 branches professionnelles (branche du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, branche de l'hospitalisation privée à statut commercial, branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile, branche des entreprises des services à la personne, branche des salariés du particulier employeur) vise à doter le secteur de professionnels en nombre et en qualifications adaptés pour soutenir les évolutions de l'activité et des métiers à moyen et long termes.

Il s'agira en premier lieu de réduire les difficultés de recrutement et de fidéliser les professionnels. A cet effet, des actions concrètes seront conduites en faveur de la découverte des métiers, de la promotion de la marque employeur des structures, de la diversification des voies de recrutement et des profils recrutés (développement de l'apprentissage auprès des jeunes, accompagnement des actifs en reconversion et des personnes éloignées de l'emploi vers les métiers du Grand Âge et de l'Autonomie).

Les transformations de l'emploi et des métiers seront mieux appréhendées pour objectiver les besoins en compétences, professionnaliser et certifier les professionnels. Des démarches de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences seront expérimentées dans les territoires et les structures du secteur accompagnées dans leur digitalisation.

Les parcours entre métiers aux intitulés parfois proches et dont l'exercice est opéré indifféremment dans les secteurs public, privé à but non lucratif et privé à but commercial sont parfois difficilement identifiables, tant pour le grand public que les professionnels eux-mêmes. Aussi des équivalences entre les certifications et des passerelles inter-métiers et intersectorielles seront développées pour faciliter les mobilités professionnelles, aménager les deuxièmes parties de carrière et mieux reconnaître les métiers du Grand Âge et de l'Autonomie.

Accompagner 20 plateformes départementales des métiers du grand âge

Mesure phare des propositions de Myriam El Khomri, l'implantation territoriale de « plateformes des métiers de l'autonomie des personnes âgées et handicapées » constitue une composante structurante du plan d'action pour les métiers du grand âge et de l'autonomie.

Ces plateformes sont une modalité de coopération permettant de coordonner, voire d'intégrer une palette de services portés par des acteurs complémentaires dans le champ de l'emploi et des politiques d'autonomie en direction des demandeurs d'emploi, salariés des établissements et services médico-sociaux (ESMS) et des employeurs. Elles ont pour objectif d'être un véritable guichet unique de sécurisation des recrutements, de formation continue, de promotion de la QVT et de mutualisation de la flotte de véhicules pour les aides à domicile. A la suite d'un appel à projets lancé au début du mois de février 2021 par la CNSA et la DGCS, 60 réponses ont été déposées et 20 lauréats ont été retenus pour modéliser ces nouvelles organisations territoriales de coopération.

LES YVELINES LA PLATEFORME INVIE

INVIE plateforme de modernisation et de professionnalisation des Yvelines a pour objectifs de favoriser l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi, les reconversions professionnelles ainsi que les évolutions professionnelles dans le secteur sanitaire, autonomie et grand-âge.

Les missions couvrent un large spectre de GPEC : sourcing et sensibilisation des publics aux métiers, sécurisation des parcours notamment en cours d'emploi, service d'aide au recrutement en direction des entreprises, ingénierie de parcours professionnels et appui à la transformation digitale des contenus de formation et des pratiques professionnelles.

Par sa capacité à fédérer les employeurs, INVIE favorise les échanges de pratiques et les mutualisations entre services et établissements. Elle propose aux employeurs de s'engager dans une dynamique d'innovation managériale, de repenser leur programme d'intégration et de fidélisation des salariés. Son champs d'intervention est large en réponse aux besoins des employeurs et de leur territoire d'intervention (zones rurales, QVP, zones urbanisées, désindustrialisées...). La plateforme agit en partenariat et en complémentarité avec le service public de l'insertion et de l'emploi.

« Solidarités AI en EHPAD », L'insertion en soutien aux EHPAD

De façon complémentaire à la gamme de solutions mises en place par le ministère délégué à l'Autonomie, le ministère délégué à l'Insertion a proposé une solution supplémentaire avec les associations intermédiaires (AI) en facilitant la mise à disposition de leurs personnels auprès des Ehpads.

Avec un cœur de métier sur les services d'aide à la personne, les 700 structures et près de 60.000 salariés concernés sont en capacité d'intervenir sur une large variété d'activités permettant de soulager et soutenir le fonctionnement des Ehpads : désinfection et entretien des locaux, restauration (cuisine, plonge, portage de repas, etc.), lingerie, etc.

L'opération a représenté plus de 210 000 heures de mise à disposition en EHPAD sur la période décembre 2020 – juin 2021 réalisée par 1150 personnes en insertion, soit 30 000 heures par mois en moyenne (principalement personnel polyvalent des services hospitaliers, assistance auprès d'adultes, soins d'hygiène, de confort du patient, maintenance des bâtiments et des locaux).

Pour s'inscrire vers l'emploi durable, le ministère a donné des objectifs de doublement des formations qualifiantes sur les métiers du grand âge dans le cadre du Pic IAE (via les Opco signataires, dont Cohésion sociale et Santé).

Développement des groupements d'employeurs en les exonérant de TVA

Les groupement d'employeurs permettent de recruter des salariés en contrat à durée indéterminée afin de les mettre à disposition en temps partagé auprès de leurs membres selon leurs besoins. Ce dispositif est particulièrement intéressant dans le secteur médicosocial où les temps d'intervention sont parcellisés. Ils peuvent également apporter à leurs membres aide ou conseil en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines.

Un rescrit de l'administration fiscale autorise désormais l'assouplissement des règles de TVA applicables aux prestations de services rendues à leurs membres par des groupements d'employeurs (BOFiP du 10 février 2021 BOI-TVA-CHAMP-30-10-40 n° 70).
En savoir plus : <https://bofip.impots.gouv.fr/bofip/12827-PGP.html/identifiant%3DBOI-RES-000082-20210210>



Axe 3 - Des formations mieux adaptées et plus nombreuses

Le rapport de Myriam El Khomri estimait à plus de 350 000 le nombre de professionnels qu'il faudrait former d'ici 2025, compte tenu des créations de postes, des vacances et des départs à la retraite. Dans un contexte tendu du marché du travail, satisfaire ces recrutements constitue un véritable défi. C'est pour relever ce défi que le Ministère délégué à l'Autonomie et le Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion ont posé les bases d'un développement durable de la formation.

Les travaux ont permis de redéfinir les référentiels de formation des diplômes d'aide-soignant et d'accompagnant éducatif et social, plus en adéquation avec les attentes des employeurs et des professionnels et plus transversaux. Grâce à France Relance, cette ré-ingénierie s'accompagne d'un renforcement exceptionnel de l'offre de formation en région, d'un financement tout aussi exceptionnel et de son assouplissement par la libéralisation de l'apprentissage.

C'est un investissement massif dans la formation et l'apprentissage que l'État a réalisé afin de faciliter l'accès à ces métiers et permettre aux professionnels une réelle montée en compétences ainsi qu'un parcours professionnel évolutif.

Refonte de la formation des aides-soignants et accompagnants éducatifs et sociaux

L'État a agi pour lever les freins d'accès au métier d'aide-soignant et lui donner plus de sens. Dans le prolongement de la suppression du concours d'entrée à la rentrée 2020, l'arrêté du 10 juin 2021 a remanié la formation dans les instituts de formation paramédicaux, en facilitant la réalisation des stages et en intégrant pleinement la voie de l'apprentissage. Cette action permet notamment de développer les stages précoces au cours de la scolarité, dans les établissements et services du grand âge.

Dans le cadre de la réingénierie des diplômes d'état (DE) d'Aide-Soignant (AS) et d'Accompagnant Éducatif et Social (AES), un bloc de compétences est désormais commun à ces deux diplômes, pour faciliter les passerelles du DEAES vers le DEAS. Par ailleurs, ainsi que le préconisait la mission El Khomri, le concours d'entrée à ces formations a été supprimé au profit d'un entretien et de la présentation d'un dossier.

Depuis un an :

- ▶ un diplôme d'État d'aide-soignant rénové entré en vigueur en septembre 2021
- ▶ un diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social unifié entré en vigueur en septembre 2021

Faciliter le recours à l'alternance



Si l'apprentissage a connu un véritable essor depuis 2018, il reste aujourd'hui trop peu développé pour les formations d'aide-soignant (AS) et d'accompagnant éducatif et social (AES). Il s'agit pourtant d'une voie de formation d'excellence qui offre des perspectives prometteuses pour attirer de nouveaux candidats vers ces métiers.

Pour atteindre l'objectif de 10% d'apprentis dans les formations AS et AES, les places de formation en apprentissage ont été sorties des quotas fixés par les régions : le 30 juillet 2020 pour le DEAES et le 12 juin 2021 pour le DEAS. Concrètement, l'ouverture de formations par apprentissage non contingentée permet aux établissements disposant d'un agrément pour la formation initiale ou continue de conclure avec des entreprises une convention prévoyant que ces derniers assurent tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le CFA (unité de formation en apprentissage).

Afin de favoriser le développement de l'apprentissage dans le secteur privé les aides exceptionnelles à l'embauche d'apprentis du plan « 1 jeune, 1 solution » ont été prolongées jusqu'au 30 juin 2022.

Pour la fonction publique hospitalière, 1000 contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er juillet 2021 ouvriront à une aide exceptionnelle forfaitaire de 3 000 euros (décret du 9 septembre 2021). De plus, le financement de la formation des apprentis est désormais pris en charge partiellement par l'ANFH, alors que jusqu'à présent les employeurs devaient financer eux-mêmes cette formation.

Dans la fonction publique territoriale, les employeurs qui recrutent un apprenti, bénéficient d'une aide au financement de la formation de 3 000€ délivrée par le CNFPT.

Enfin, un guide diffusé en juin 2021 aux IFAS vise à favoriser le développement de l'apprentissage.

Depuis un an :

► Depuis janvier 2020, 7 600 contrats d'apprentissage ont été signés dans l'ensemble des entreprises du secteur avec une nette augmentation : 3 400 contrats avaient été signés en 2020 ; sur les 9 premiers mois de 2021, 4 200 contrats ont déjà été signés.

► La majorité de ces contrats ont été signés dans les entreprises d'aide à domicile (4035) et dans le secteur de l'hospitalisation privée à but non lucratif (2684).

EN ÎLE-DE-FRANCE ET HAUTS-DE-FRANCE LE CFA DE La CROIX-ROUGE FRANÇAISE

La création de notre CFA a permis d'accélérer l'insertion de nos apprenants, de garantir à des jeunes une véritable inclusion sociale tout en renforçant leurs choix professionnels, de construire leur autonomie en apprenant un métier et de se confronter de manière positive à la vie d'un établissement mais aussi de les aider à financer leur formation. Pour les employeurs, c'est un fabuleux moyen pour renforcer ses effectifs et former les apprentis aux méthodes de l'établissement et fidéliser le personnel

Concrètement, alors que nous comptons 130 apprentis en septembre 2020, nous en comptons 850 en septembre 2021. Nous avons été sollicités par de nombreux groupes parmi : Korian, Orpea, Elsan, Domidep, et les établissements de la Croix-Rouge française.

Afin de répondre à leur forte demande, nous avons ouvert des classes dédiées d'aides-soignantes en Ile-de-France, en Hauts de France et nous envisageons un déploiement renforcé sur tout le territoire français.

Renforcer l'offre de formations sanitaires et sociales de 12 600 places



Grâce à France Relance, plus de 12 600 places supplémentaires de formation qualifiantes seront ouvertes dans ce secteur d'ici 2022. L'Etat et les Régions se sont fixés des objectifs territorialisés pour répondre aux besoins de chacune d'entre elles et permettre à terme de déployer 4 900 formations d'infirmiers, 4 660 places d'aides-soignants et 1 600 formations d'accompagnants éducatifs et sociaux supplémentaires.

En outre, l'État, en partenariat avec les OPCO finance 2 210 parcours qualifiants (1 000 AS et 1 110 AES) sur 2021-2022 pour un montant de 92 millions d'euros. L'ensemble des coûts pédagogiques, frais annexes et de la rémunération des stagiaires sont pris en charge pour que aucun frein financier ne dissuade les employeurs de qualifier leurs personnels.

Depuis un an :

- ▶ Signature de 8 conventions avec les régions et cinq en cours de finalisation (en attente de la commission permanente courant novembre) ;
- ▶ 803 places supplémentaires de formation ouvertes en IFSI en 2020, 1.635 en 2021 par rapport à 2020 (2.438 par rapport à 2019), 820 en 2022 par rapport à 2021 (3.25 par rapport à 2019) ;
- ▶ 2.501 places supplémentaires de formation ouvertes en IFAS : en 2021, 3.318 en 2022
- ▶ 1.048 places supplémentaires ouvertes en formations visant le DEAES en 2021, 1.42 en 2022



Axe 4 - Des métiers plus sûrs - une qualité de vie au travail améliorée

Les professionnels du secteur du grand âge et de l'autonomie, en établissements comme à domicile, souffrent depuis plusieurs années de conditions de travail dégradées, et la crise sanitaire a servi de révélateur en la matière. L'État, en lien avec les branches professionnelles s'est donc engagé à transformer l'organisation quotidienne de ces métiers. Il encourage à ce titre les innovations managériales et promeut les démarches de qualité de vie au travail (QVT), pour réduire rapidement et durablement la sinistralité, et améliorer le quotidien des professionnels, leur fidélisation, et in fine, la qualité de l'accompagnement.

Déployer un programme national de lutte contre la sinistralité et d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) pour ces métiers

La première stratégie nationale QVT a permis de nombreuses avancées depuis sa mise en place en 2018, avec notamment la mise en place d'un observatoire national de la QVT, l'intégration d'un objectif lié aux actions QVT dans le CPOM Etat-ARS, la constitution et l'animation d'un réseau de référents QVT en ARS, en mettant en avant la QVT dans le champ médico-social comme une priorité politique et managériale.

En termes financiers, des crédits spécifiques ont ainsi été délégués en ARS, en augmentation sur la période. Les montants totaux déployés par les ARS sur ce champ sont passés de 25 à 37M€ de 2018 à 2020. En 2020, près de 550 ESMS Personnes en situation de handicap (PH) ont été accompagnés et près de 1200 ESMS PA. La typologie d'actions financées est variée : équipements, bâti, formation, groupes d'échanges, plateformes d'appui aux professionnels, numérique, etc. S'y ajoutent, pour la QVT dans le champ du domicile, des financements de la CNSA, en lien avec les départements notamment, au titre de son budget d'intervention.

Des actions innovantes ont également été lancées, menées en lien avec l'ANACT (« actions collectives innovantes et apprenantes » ou ACIA), les bonnes pratiques issues de ces expérimentations ont été capitalisées dans un guide pratique à disposition des établissements : 277 ESMS ont été impliqués de 2018 à 2020.

Par ailleurs, pour prévenir les troubles musculo-squelettiques, première cause de maladies professionnelles et à l'origine d'un important absentéisme au travail, les référentiels des diplômes d'aide-soignant et d'accompagnant éducatif et social intègrent désormais des modules spécifiques.

Enfin, dès 2022, un programme spécifique au secteur de lutte contre la sinistralité sera mis en œuvre par la branche AT-MP de l'assurance maladie, en s'appuyant sur le réseau des CARSAT.

Depuis un an :

Chaque année, les ARS continuent d'accompagner les EMS dans la mise en œuvre d'actions d'amélioration des conditions de travail des personnels, des actions orientées sur l'organisation et le fonctionnement des établissements (actions sur les plannings, l'amélioration des rythmes de travail, l'adaptation du contenu des tâches, la mise en place d'audit QVT d'établissement ou multi-établissements avec une phase de diagnostic et une phase d'accompagnement), sur les modalités de management (actions de formation des managers et référents QVT, accompagnement dans le cadrage de la démarche QVT, coaching...) ainsi que sur l'attractivité des métiers (actions favorisant la VAE, l'apprentissage notamment via le tutorat, analyses de pratiques professionnelles, montée en compétence des professionnels en proposant des formations qualifiantes inscrites dans un projet de service...).

ACCOMPAGNER LES ESMS : UN GUIDE QVT

Un guide QVT opérationnel, élaboré en partenariat entre la DGCS et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) a été diffusé aux établissements sociaux et médico sociaux, afin de les sensibiliser et d'essaimer les démarches QVT au plus grand nombre.

Ce guide s'appuie sur les expériences de terrain menées dans les EMS de l'ensemble des régions de France, collectées dans le cadre des « actions collectives innovantes et apprenantes » (ACIA).



L'objectif de la démarche ACIA est d'explorer de nouvelles approches, en s'appuyant sur le trio « direction – salarié – organisation syndicale » et sur une mise en relation de 6 à 8 établissements, afin d'identifier les conditions propres au développement de la QVT.

Le guide s'appuie sur la pratique du réseau Anact-Aract en l'adaptant aux réalités professionnelles des EMS : impact au niveau des établissements, du dialogue social, des dynamiques territoriales, des outils et méthodes déployés, des effets (sociaux, qualitatifs, économiques...), qui sont positifs sur la performance de l'organisation, la qualité du service public et la santé au travail des agents et des managers.

Il est disponible sur le lien suivant : https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/gqvt_interactif.pdf

ET APRÈS...

Achever la refondation de l'accompagnement humain des personnes dépendantes ou en situation de handicap

Le plan d'actions pour les métiers du grand âge et de l'autonomie a déjà permis des avancées importantes, au-delà des revalorisations historiques du Ségur de la santé et de ses suites, de l'agrément de l'avenant 43 ou du futur tarif national de référence pour l'aide à domicile. C'est désormais l'ensemble des leviers (salaires, formations, conditions de travail) qui peuvent être activés dans les territoires comme dans les branches pour renforcer l'attractivité des métiers et faciliter les recrutements dans ces métiers d'avenir.

Ces actions seront fortement soutenues par les mesures relatives au grand âge et à l'autonomie du PLFSS 2022. Ainsi en est-il de la création de 10 000 postes supplémentaires de soignants d'ici cinq ans en EHPAD et un tarif plancher pour les services à domicile pour mieux rémunérer les interventions à domicile, le renforcement des temps de médecins coordonnateurs en EHPAD et Le financement d'une astreinte infirmière de nuit par EHPAD.

La préoccupation de lever les derniers freins et de sécuriser le bon déploiement des mesures « jusqu'au dernier kilomètre » demeure. C'est pourquoi les travaux se poursuivent pour capitaliser les améliorations tangibles pour la communauté des professionnels, mesurer l'atteinte des résultats, et garantir la pérennité de la mobilisation des acteurs.

Adapter les processus de validation des acquis de l'expérience (VAE) pour massifier la validation des acquis de l'expérience

Myriam El Khomri notait dans son rapport que la voie de la formation par la validation des acquis de l'expérience (VAE) offre aux salariés qui exercent dans les EHPAD et les services d'aides et d'accompagnement à domicile la possibilité de valider un diplôme d'aide-soignant ou d'accompagnant éducatif et social dans le cadre d'une formation allégée. Or, cette voie de formation occupe une place encore trop marginale dans les certifications.

L'État examinera les conditions de la rénovation des processus correspondants pour les diplômes d'aide-soignant et d'accompagnant éducatif et social. Il s'appuiera sur les travaux en cours pour faciliter la mobilisation de la VAE : accélérer la recevabilité du dossier, améliorer l'accompagnement des personnes (notamment en développant les démarches collectives), et simplifiant le processus de validation pour des personnes peu familières de l'écrit.

Accompagner l'installation d'un pilotage national de la lutte contre la sinistralité et pour l'amélioration des conditions de travail

Le secteur de l'autonomie est marqué par une forte sinistralité, avec un indice de fréquence des AT-MP trois fois supérieur à la moyenne, un absentéisme et un turn-over élevés. Mener des actions fortes pour réduire la sinistralité et améliorer la qualité de vie au travail des professionnels de l'autonomie est un impératif pour faciliter les recrutements d'AS et d'AES à opérer d'ici 2025.

Pour relayer l'ensemble des leviers déjà développés auprès des employeurs, des managers et des salariés du secteur, mais aussi pour partager l'ensemble des démarches et outils expérimentés en temps réel, l'État s'engagera dans une stratégie d'animation des acteurs, appuyée notamment sur un site qui rassemblera l'information, y compris territorialisée, sur l'ensemble des ressources disponibles, les leviers d'action, points d'appui, financements.

Rendre plus accessibles les formations infra bac grâce à une solution numérique dédiée

Myriam El Khomri propose dans son rapport de développer un applicatif comparable à Parcoursup pour les formations infra-bac (aide-soignant et accompagnant éducatif et social). L'intégration des instituts de formation en soins infirmiers sur Parcoursup a en effet bien réglé le problème des places vacantes dans ces instituts, en suscitant des candidatures en surnombre.

Il y a donc un enjeu à mettre en visibilité l'offre de formation pour devenir AS et AES, auprès des jeunes comme des personnes en reconversion. L'objectif dans un premier temps consiste à rendre visible « l'offre vivante » de formation, c'est-à-dire les places disponibles en temps réel.

Mesurer ensemble les résultats de cette mobilisation

Le champ professionnel du grand âge et de l'autonomie est caractérisé par une grande diversité d'employeurs, de statuts et de métiers qui rend peu lisible la situation réelle des ressources humaines, ne facilite pas le pilotage des emplois et des compétences et des besoins en formation.

Sans se substituer aux observatoires de branches, un observatoire national des métiers du grand âge et de l'autonomie permettra de fédérer l'ensemble des connaissances produites par les observatoires existants, de produire des méthodes, des chiffrages de référence et des analyses utiles à la diffusion de la connaissance sur les emplois et les métiers du grand âge et un pilotage régulier de la situation dans ce secteur.

Les moyens mobilisés par l'Etat, les collectivités locales, les branches professionnelles notamment appellent un travail collaboratif avec les employeurs pour élaborer un tableau de bord national permettant de mesurer la mobilisation effective de ces moyens dans les territoires et leur impact sur la situation des ressources humaines et orienter les actions du plan des métiers.



GOVERNEMENT

Liberté

Égalité

Fraternité

Contacts presse

Cabinet d'Elisabeth Borne

Mail : sec.presse.travail@cab.travail.gouv.fr

Tél : 01 49 55 32 21

127, rue de Grenelle - 75007 PARIS

Cabinet de Brigitte Bourguignon

Mail : sec.presse.autonomie@sante.gouv.fr

Tél : 01 40 56 63 74

14 avenue Duquesne - 75007 Paris