



**A l'attention de M. Michel LAFORCADE, Rapporteur national
et Mme Virginie CAYRÉ, Directrice Générale de l'ARS Grand Est**

Objet : Complément aux échanges du 15 juin 2021 sur l'attractivité des métiers de l'accompagnement à la personne dans le cadre de la Mission LAFORCADE

Monsieur le Rapporteur, Madame la Directrice Générale,

Nous tenons avant toute chose à vous remercier pour votre invitation à participer à ce temps d'échanges en région le 15 juin dernier visant à identifier les pistes et leviers existants en Grand Est qui pourraient contribuer au travail engagé par la Mission LAFORCADE sur l'attractivité des métiers de l'accompagnement à la personne. Dans la poursuite de ces échanges et pour répondre positivement à la proposition faite par M. LAFORCADE d'abonder ce sujet, nous représentants de Fédérations et acteurs régionaux des secteurs de la santé, du social et du médico-social souhaitons vous faire part des éléments suivants qui, nous l'espérons, sauront retenir votre attention pour être pris en compte dans les propositions que vous formulerez au Premier Ministre M. Jean CASTEX.

Le contexte actuel, renforcé par une crise sanitaire sans précédent et dont les conséquences se feront sentir encore plusieurs mois, n'est pas au beau fixe et ne prête pas à l'optimisme : fatigabilité accrue des équipes en place, démissions de poste en cascade qui mettent en péril le maintien de l'activité d'accompagnement des personnes fragiles, cycles de formation(s) qui peinent à se remplir faute de candidats.

En région Grand Est, la question de l'attractivité a été évoquée à de multiples reprises et, au titre de l'enquête emploi réalisée par le CREAL Grand Est, il en ressort des difficultés en recrutement qui doivent vous alerter : le déficit est à hauteur de 35% (secteurs médical et paramédical), avec une forte hétérogénéité selon certains territoires très isolés, péri-urbains ou frontaliers. Notre région est en effet soumise à une pression de débauchage grandissante de la part des pays frontaliers voisins qui sont en capacité de proposer des conditions de travail plus intéressantes (Luxembourg et Suisse notamment). Il est important que l'égalité des métiers s'accompagne d'une égalité entre les différents secteurs d'activité. Les revalorisations salariales qui découlent du Ségur de la Santé étaient attendues de longue date mais cela a déclenché une vague de départs de salariés. C'est pourquoi une réflexion plus globale

portée au niveau national est fortement attendue de tous les professionnels : éluder l'aspect financier risque d'entraîner des dysfonctionnements qui nécessiteront bien plus de fonds publics que l'harmonisation demandée par les Fédérations actuellement. Cet aspect reste un élément incontournable pour fidéliser les équipes en place et constitue un facteur de motivation supplémentaire pour permettre à des jeunes ou à des personnes sans qualification de trouver leur voie.

A cet effet, le parcours d'apprentissage nous apparaît comme un élément essentiel qu'il faut soutenir, tant au niveau des professionnels déjà en place, par la formation qui permet de monter en compétences et d'offrir des perspectives de carrière, qu'au niveau des personnes qui souhaitent s'inscrire dans un métier d'accompagnement, et ce même de manière transitoire. La généralisation des formations d'Assistants de soins en gérontologie (ASG) et le développement des Infirmières de pratique avancée (IPA) en EHPAD apporteront de réelles opportunités. Il faut encourager les employeurs dans ces démarches de formation en engageant concrètement des allègements de charges car les formations sont onéreuses et les coûts employeurs insuffisamment pris en compte dans les dotations financières.

Parallèlement, le dispositif du service civique nous semble être pertinent et avoir toute sa place pour permettre de susciter, en amont du projet professionnel, les vocations.

D'autres pistes destinées à attirer un nouveau public vers le secteur de l'accompagnement et du Grand Âge peuvent offrir un premier niveau de formation. A ce titre, il est prévu de déployer la formation « Accompagnant en gérontologie » créée en Occitanie, dans la région Grand Est, en partenariat avec Pôle Emploi notamment.

Il faut également offrir la possibilité de déroger à certains diplômes et de favoriser l'équivalence de diplômes pour les ressortissants hors UE. Pourquoi une femme médecin iranienne ne peut-elle exercer qu'en qualité d'aide-soignante ?

La labellisation du Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ) « Autonomie et Inclusion » en région Grand Est est également un levier important s'inscrivant pleinement dans les enjeux de la politique de transformation de la voie professionnelle du secteur sanitaire et sociale. Elle a pour ambition de préparer les jeunes aux métiers d'avenir et leur transmettre des savoir-faire d'excellence et dans celle de la professionnalisation du secteur. Le CMQ et l'ensemble des partenaires se fixent une orientation forte de promotion des métiers par la création de parcours d'emploi et de formation innovants, en appui sur les perméabilités des filières entre elles.

Ce développement doit s'accompagner en parallèle du déploiement d'une communication nationale pour valoriser les métiers d'accompagnement social trop peu connus du grand public, en valorisant l'engagement humain et la mobilité qu'ils permettent, mais en valorisant également les aspects positifs des établissements qui gèrent la maladie, la vieillesse ou le handicap.

Enfin, depuis plusieurs années, nous entendons parler, dans les ministères qui peinent à maintenir et à allouer des budgets suffisants aux territoires, d'un fonctionnement « en mode dégradé ». Sur le terrain, cela se traduit toujours par un mode dégradant en termes d'accompagnement à la personne et de qualité de vie au travail (QVT). On en voit parfois des effets directs, comme aujourd'hui, par exemple, avec les réquisitions de personnels soignants (faute d'effectifs suffisants dans les services de l'État) dans les Centres de Soins Infirmiers (CSI) au profit de centres de vaccination anti-Covid, CSI qui se voient contraints de fermer. Quid de leurs patients, quid de leurs collègues qui voient leur charge de travail augmenter ? A ce stade, tous les professionnels que nous avons rencontrés préfèrent voir leurs services renforcés en personnel afin d'éviter les démissions pour épuisement.

M. LAFORCADE, Mme la Directrice Générale, les points évoqués ont vocation à compléter les éléments déjà portés à votre connaissance que vous trouverez en annexe à ce courrier.

Nous comptons sur votre bienveillance envers les acteurs de terrain qui accompagnent au quotidien nos concitoyens les plus fragiles, sur votre volonté et sur votre capacité à porter et à relayer nos propositions d'action auprès des instances nationales de l'État.

Restant à votre disposition et avec toute notre considération, recevez Monsieur le Rapporteur, Madame la Directrice Générale, nos respectueuses salutations.



M. Diego CALABRO,
Délégué Régional de la FEHAP Grand Est



M. Thierry GEBEL,
Délégué Régional de la FHF Grand Est

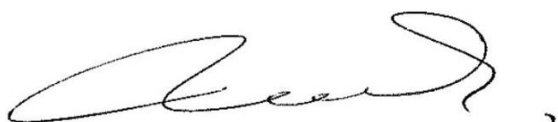
Le Directeur
Laurent SPANNAGEL



M. Laurent SPANNAGEL,
Délégué Régional GEPSO Grand Est



Mme Nicole CHARPENTIER,
Déléguée Régionale référente NEXEM Grand Est



M. Alain LION,
Délégué Régional SYNERPA Grand Est



Mme Sylvie MATHIEU,
Présidente de l'UNA Grand Est



Mme Béatrice BARREDA,
Présidente de l'Unapei Grand Est



Mme Françoise MAGER,
Présidente de l'URIOPSS Grand Est

Destinataires en copie : Présidents des Conseils Départementaux, Président du Conseil Régional

ANNEXE

Éléments pouvant contribuer à la réflexion de la Mission LAFORCADE

- 📌 Article Campus des Métiers et des Qualifications « Autonomie & Inclusion » :
https://www.fehap.fr/jcms/campus-des-metiers-et-des-qualifications-autonomie-inclusion-fehap_346934?preview=true
- 📌 Vidéo valorisant le métier d'aide-soignant : https://www.fehap.fr/jcms/espace-emploi/decouvrez-le-metier-d-aide-soignant-en-video-fehap_343117?hlText=metiers
- 📌 Plaidoyer FEHAP sur les métiers du Grand Âge :
https://www.fehap.fr/upload/docs/application/pdf/2020-10/plaidoyer_metiers_du_grand_age.pdf
- 📌 Les propositions de la FEHAP dans le cadre du grand débat du national de 2018 :
https://www.fehap.fr/upload/docs/application/pdf/2019-03/grand_debat_-_note_de_plaidoyer_-_vf.pdf
- 📌 Les propositions de la FEHAP dans le cadre des élections régionales :
https://www.fehap.fr/upload/docs/application/pdf/2021-06/fehap_plaidoyer_regionales_2021.pdf
- 📌 La contribution au Ségur de la FEHAP Grand Est avec un focus sur l'attractivité :
[19062020_contribution_fehap_grand_est_segur.pdf](https://www.fehap.fr/upload/docs/application/pdf/2020-06/fehap_segur_de_la_sante.pdf) ainsi que celle de la FEHAP :
https://www.fehap.fr/upload/docs/application/pdf/2020-06/fehap_segur_de_la_sante.pdf
- 📌 Communication du SYNERPA sur le projet de formation « Accompagnant en gérontologie » créée en Occitanie qui sera déployer en Grand Est :
https://www.linkedin.com/posts/alain-lion-a02a19135_attractivit%C3%A9-des-m%C3%A9tiers-du-grand-%C3%A2ge-en-activity-6818712855446093824-Mo8I

Ci-joint à ce courrier :

- 📌 Un métier pour nous Accompagnant en gérontologie (PDF)
- 📌 Programme formation ACCOMPAGNANT EN GÉRONTOLOGIE (PDF)
- 📌 Livre blanc NEXEM : propositions pour la reconnaissance et la valorisation de nos professionnels et métiers (PDF)
- 📌 Retour des Adhérents NEXEM Grand Est pour la Mission LAFORCADE (PDF)