

## Mission « Métiers du Grand-âge »

### Contribution de l'UNAFORIS

Remise le 10 septembre 2019 à Madame El Khomry dans le cadre de la mission  
« attractivité des métiers du grand âge, que lui a confié Madame Buzyn.

#### Préambule

---

Le réseau UNAFORIS réunit 120 établissements de formation au travail social et à l'intervention sociale (EFTS), dont 90 forment au Diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social (DEAES). De ce fait le réseau des EFTS est confronté aux questions posées dans le cadre de la mission « Métiers du Grand-âge », en particulier celle de la pertinence des formations proposées aux professionnels et la problématique de l'attractivité insuffisante de ces métiers.

La réputation des métiers de soin, d'hospitalité et d'accompagnement des personnes âgées, surtout lorsqu'elles sont dépendantes, est d'être des métiers difficiles, mal rémunérés et rapidement usants, surtout lorsqu'ils se passent au domicile des personnes, intégrant souvent des passages entre domicile et établissement.

De ce fait, les formations conduisant à ces réalités professionnelles ont du mal à trouver des volontaires, en particulier pour travailler au domicile des personnes.

Pourtant, ce secteur d'activité est aussi réputé riche en emplois, en particulier en milieu rural, sans exigence de qualification trop élevée, et avec du sens.

Autant les freins liés aux conditions d'emploi, déterminants pour l'avenir de ces métiers, ne sont pas directement du ressort des EFTS, autant l'adéquation des formations aux besoins en emploi est bien de notre compétence directe.

Nous avons à ce sujet fait des propositions depuis 2013, notamment dans le cadre du plan de lutte contre la pauvreté (2013-2017) contribué à la réingénierie du DEAES dans le cadre de la CPC du travail social et de l'intervention sociale, et participé activement à son évaluation par la DGCS.

Cela nous amène aujourd'hui à plusieurs constats.

## **I. Remarques générales concernant l'attractivité des métiers du Grand-âge**

---

### ***I.1. DES CONDITIONS DE TRAVAIL DIFFICILE***

De manière générale, les métiers du travail social mettent les professionnels en situation de devoir accompagner des personnes en grande fragilité à différents niveaux, psychologique, psychique, social, économique et sanitaire. Du fait des difficultés liées aux conditions d'exercice, il est régulièrement constaté des taux d'absentéisme important et des incitations à prévenir les risques psychosociaux, notamment, en développant des actions de soutien, qui permettent de prendre du recul, souffler, retrouver de l'énergie. Les métiers du Grand-âge sont parmi les métiers considérés comme les plus difficiles et à risques, dans cet ensemble.

### ***I.2. LES ECARTS DE REMUNERATION IMPORTANTS SELON LES CONVENTIONS COLLECTIVES***

Les conditions de travail difficiles se doublent de disparités de rémunération selon le secteur où les professionnels interviennent. Par exemple, La convention collective de l'aide à domicile présente des conditions salariales différentes et moins favorables que celles de la convention collective de 1966, ce qui a des incidences concrètes sur le souhait des professionnels à venir s'engager dans les structures qui relèvent de cette dernière, plutôt qu'au domicile.

## **II. Constats concernant les formations initiales disponibles**

---

Cette partie reprend à son compte et confirme au niveau de l'Union (sans les répéter) les « éléments de réflexion » remis par Polaris Formation à Madame Myriam El Khomri le 5 septembre dernier.

### ***II.1. LE DIPLOME D'ETAT D'ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL (DEAES)***

D'une durée de 525 heures, le DEAES, qui a résulté de la fusion de deux diplômes d'Etat (DEAVS et DEAMP) et de la fonction d'accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH), demeure un diplôme d'Etat peu lisible pour les employeurs et deux spécialités sur trois, celle de « l'éducation inclusive et vie ordinaire » et celle de « vie à domicile », sont beaucoup moins attractives que celle de « vie en structure collective ».

L'UNAFORIS préconisait de ne proposer qu'un seul diplôme généraliste, avec des options d'approfondissement à la marge, plutôt qu'un socle commun avec ensuite des spécialités conduisant de fait à proposer 3 diplômes différents, risquant soit faute d'attractivité (vie à domicile), soit faute de financement (éducation inclusive), d'attirer les futurs professionnels.

Par ailleurs, le manque de passerelles avec d'autres diplômes pour permettre des mobilités après quelques années d'exercice, passerelles « horizontales » pour aller par exemple vers de le diplôme d'aide-soignant (dont le passage au niveau IV n'était pas décidé), ou passerelles « verticales » pour aller vers un diplôme de niveau IV, ne sont pas fluides, rendant les trajectoires professionnelles possibles peu lisibles.

Si l'on ajoute à cela la quasi-inexistence de validation des acquis de l'expérience et sa réputation d'être très difficile, et le faible nombre de contrats d'apprentissage, cela explique amplement pourquoi les employeurs éprouvent des difficultés à recruter et à fidéliser des professionnels pour répondre aux attendus définis dans le cadre des politiques publiques dans le champ de l'action sanitaire et de l'action médico-sociale, en particulier pour des publics de personnes âgées dépendantes

## **II.2. CONSTATS CONCERNANT LES PRINCIPALES AUTRES FORMATIONS PROPOSEES (NON-EXHAUSTIF)**

Si le DEAES peut présenter une clé d'entrée pour analyser la problématique de l'attractivité des métiers liés à l'avancée dans le Grand-âge, il existe plusieurs autres formations qui, sans délivrer un diplôme d'État, contribuent à l'effort de réponse à la politique publique de l'accompagnement du vieillissement.

### ➤ *Assistant de soins en gérontologie*

D'une durée de 140 heures, la formation d'assistant de soins en gérontologie vise à offrir aux professionnels déjà diplômés (AS, AMP, AVS, AES) des outils qui permettent l'accompagnement optimal des personnes atteintes de maladies neuro-dégénératives et de leurs aidants dans le contexte de dépendance dans tous les actes de la vie quotidienne. Les assistants de soins en gérontologie peuvent intervenir dans les services de soins infirmiers à domicile, dans les unités spécialisées comme les unités d'hébergement renforcé ou dans les établissements pour personnes âgées dépendantes. Cette formation est attractive, mais freinée dans son attractivité par le fait qu'elle n'est pas certifiante.

### ➤ *Assistant de vie aux familles*

D'une durée d'une moyenne de 700 heures (heures en centre et heures en stages) pour un cursus de niveau V, la formation assistant de vie aux familles, prépare à l'intervention au domicile, souvent chez les personnes âgées, pour apporter assistance dans l'intégralité des tâches domestiques, l'entretien du logement, celui du linge et la préparation des repas.

### ➤ *Aide-soignant*

Formé sur une durée de 10 mois, l'aide-soignant vise à l'assistance de l'infirmier dans les soins d'hygiène donnés aux malades. Il participe à leur surveillance, s'occupe de leurs besoins élémentaires et effectue le nettoyage de l'environnement immédiat. Il est certifié par un diplôme d'Etat de niveau V, réputé devenir de niveau IV. Si cette dernière évolution de niveau devenait une réalité, elle entraînerait « mécaniquement » une meilleure attractivité, une évolution des profils entrants, et des impacts plus négatifs sur l'attractivité des métiers du domicile restés de niveau V, avec les problématiques de management des équipes pluridisciplinaires du fait des niveaux devenus asymétriques.

### **III. Pistes pour une amélioration globale de l'accompagnement des personnes en contexte d'avancée en Grand-âge**

---

Il s'agit de faire bouger le triptyque « emploi, développement des compétences et mobilisation des spécialistes ».

Il importe donc de penser la situation de cette qualification comme un des éléments constitutifs d'une réflexion plus globale à tenir sur l'attractivité des métiers, la cohérence des formations et, probablement, à nouveau une réforme du diplôme d'État d'accompagnement éducatif et social. Trois axes essentiels, déterminants pour la résolution de cette difficulté.

#### **III.1. ASSOCIER ET SOUTENIR LES EMPLOYEURS EN ETABLISSEMENT ET A DOMICILE**

##### *➤ Meilleure prise en compte des évolutions nécessaires des conditions de travail*

Dans une meilleure prise en compte des évolutions nécessaires des conditions de travail en cohérence avec les rémunérations octroyées à ces professionnels en situation d'agir dans des contextes et auprès de personnes âgées elles-mêmes en situation difficile, nécessitant des compétences relationnelles et techniques exigeantes, qui peuvent être soutenues par une formation continue régulière.

##### *➤ Soutien de formation continue des encadrants dans la gestion des ressources humaines*

Par un soutien de formation continue des encadrants dans la gestion des ressources humaines, confrontés à une gestion particulière d'horaires, d'absences et de remplacements, de matériels disponibles, de coordination d'équipe, de soutien à l'exercice professionnel des intervenants, notamment dans l'acquisition de nouvelles méthodologies d'intervention, et d'intégration du numérique dans les pratiques. Une professionnalisation qualifiante de niveau IV serait de nature à aider à structurer cette gestion. Le CAFERUIS pouvant être une étape de trajectoire ultérieure, pour accéder à un niveau II en management intermédiaire.

##### *➤ Politique de prévention de l'usure professionnelle*

Par une véritable politique de prévention de l'usure professionnelle, pour diminuer les taux d'absentéisme régulièrement constatés dans les services d'aide à domicile comme dans les établissements d'accueil confirmant la réalité d'une vie professionnelle difficile devant être accompagnée. La supervision et l'analyse de la pratique professionnelle sont des outils puissants dans ce sens.

##### *➤ Mobilité comme réalité et aspiration des professionnels*

Considérer la mobilité comme une réalité et une aspiration des professionnels pas seulement liée à l'usure, mais comme une perspective légitime de mobilité professionnelle. Ce qui nécessite un accompagnement dans la réflexion et l'orientation, et trouver des passerelles « horizontales » et verticales » accessibles pour une élévation des compétences et une qualification. Le décloisonnement des ingénieries entre ministères doit faire l'objet d'une réflexion et d'un plan d'action urgent en ce sens.

➤ *Cohérence entre conventions collectives*

Mettre de la cohérence entre conventions collectives au niveau des rémunérations. Les disparités existantes viennent fragiliser l'intérêt que peuvent éprouver des professionnels à exercer dans tel ou tel domaine considérant que, par exemple, l'action au sein du domicile relève d'une branche spécifique avec une reconnaissance réputée faible est d'évidence moins attractive pour des jeunes arrivant sur le marché de l'emploi.

### **III.2. RENFORCER LES COMPETENCES PROFESSIONNELLES CONCERNANT LE VIEILLISSEMENT**

➤ *Une formation de base avec des compléments ultérieurs*

Du fait de la diversité/disparité des formations existantes et de leur coût d'inscription, la lisibilité du secteur apparaît absconse pour le grand public. Sans les confondre, il apparaît urgent de travailler la complémentarité des compétences dans le champ de l'activité sanitaire et de l'activité médico-sociale, réunies en un tout cohérent dans les formations de niveau V, afin qu'ensuite elles soient agies entre professionnels, en concertation et complémentarité dans le cadre d'une politique d'accompagnement du vieillissement autour de la personne et non découpées en multiples interventions cloisonnées entre elles.

En ce sens, la constitution d'une base commune de formation solide, suivie ultérieurement des différentes spécialisations au titre desquels le vieillissement et/ou le Grand-âge doivent figurer désormais comme une composante essentielle des compétences attendues sur les territoires.

Concernant le DEAES en particulier : le réseau Unaforis soutient la vision d'un diplôme « unique », avec des compétences professionnelles de base fortes dans un accompagnement de proximité quotidien des personnes et l'animation de la vie sociale et citoyenne, accessible par la VAE, l'apprentissage, en cours d'emploi ou en formation initiale, y compris par blocs de compétences certifiants. Cette formation de base doit intégrer la coopération incontournable avec les autres acteurs gravitant autour de la personne accompagnée (professionnels, familles, bénévoles...).

A partir de ce premier socle de compétences validé, les professionnels devraient pouvoir régulièrement, dans la logique du développement des compétences tout au long de la vie et de la nouvelle loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, approfondir leurs connaissances, notamment concernant les spécificités des publics qu'ils accompagnent (actions de formation complémentaires, certifiantes ou non). Des offres de formations complémentaires existent déjà et le réseau des centres de formation a la capacité d'en construire de nouvelles en adéquation avec les défis de demain.

Dans ce scénario, il conviendrait donc de ne plus faire apparaître de « spécialités » dans le DEAES, premier niveau de qualification dans la filière des métiers de l'intervention sociale, pour renforcer son attractivité auprès des futurs candidats et pour ne pas entraver la mobilité nécessaire d'un secteur d'intervention à l'autre pour les professionnels et pour les employeurs.

➤ *Une formation des dirigeants adaptée*

Divers masters spécialisés existent dans telle ou telle région, nous nous contenterons de parler du diplôme de dirigeant socle du CASF, le CAFDES, qui fournit une majorité des dirigeants des établissements et services du Grand-âge.

Après avoir été historiquement distingué en plusieurs spécialités, le CAFDES, diplôme de référence pour l'action sociale et médico-sociale, se présente aujourd'hui comme un diplôme polyvalent permettant d'exercer dans différentes structures ou services. Cette qualification a démontré sa pertinence à travers la capacité des dirigeants qui en sont titulaires à décliner des politiques publiques et à adapter les établissements et services aux nouveaux enjeux et attendus en termes de démarche qualité et de gestion budgétaire. Il apparaît que des masters très spécialisés dans le champ de l'accompagnement du vieillissement n'offrent pas les mêmes garanties de compétence générales pour la gestion d'une structure médico-sociale de ce type.

Cependant le CAFDES pourrait donner lieu à des compléments de formation, de type blocs de compétences de spécialisation certifiants, venant apporter différents niveaux d'actualisation des connaissances et d'expertise en lien avec l'évolution des politiques publiques et les problématiques de santé, dans le domaine du Grand-âge.

➤ *Vers le développement de blocs de compétences spécifiques par les organismes de formation sans viser nécessairement l'acquisition du titre*

Les centres de formation en travail social mettent déjà en place les cursus qualifiants pour l'obtention des titres professionnels évoqués. Ils proposent aussi aux employeurs des blocs de compétences d'approfondissement ou d'accompagnement professionnel correspondant à leurs attentes, sans pour autant viser de manière systématique la certification, laquelle peut se dérouler sur le temps long et répondre aux difficultés concrètes d'accompagnement et de prise en charge. Cette capacité à construire une offre « sur-mesure », en concertation avec les employeurs sur les territoires, en fonction des besoins évalués est disponible pour développer des réponses ajustées dans le cadre d'un éventuel plan national.

### **III.3. ASSOCIER UN ENSEMBLE DE SPECIALISTES SUR LA QUESTION DU VIEILLISSEMENT**

➤ *Mobiliser tous les acteurs régionaux, départementaux et locaux*

Considérant la question de l'attractivité comme une problématique générale des métiers du travail social, il apparaît nécessaire de mobiliser l'ensemble des acteurs – représentants de l'État, des collectivités territoriales, associations spécialisées et structures employeurs – pour développer localement des politiques de promotion des métiers en charge de l'accompagnement qualitatif du vieillissement. Des expériences existent et des actions coordonnées commencent à émerger. Elles devront être soutenues dans le cadre d'une politique globale, si l'on veut qu'elles puissent répondre à l'enjeu social du « Grand-âge ».

➤ *Développer les partenariats avec des associations spécialisées dans l'accompagnement des personnes souffrant de maladies neurodégénératives*

Nombre d'associations sont portées par des acteurs relevant de la santé qui agissent

aux côtés des structures plus institutionnelles avec la volonté de structurer des actions innovantes en prenant en compte l'ensemble des facettes des conditions favorables au bien vieillir et en mobilisant des expertises diverses comme la psychiatrie, l'ergonomie, l'architecture, l'accès à des espaces inédits comme la cuisine gastronomique, etc. La recherche de partenariats relevant de cette nature doit être effective sur tous les territoires avec une capitalisation d'expériences et de savoirs favorables à la constitution d'un corpus utile à tous les acteurs.

- *Développer les formations concernant la pair-aidance et le soutien des aidants « naturels »*

Parallèlement à l'existence d'associations qui mobilisent des professionnels, il est nécessaire également de valoriser et soutenir l'engagement important des familles et des proches des personnes qui, dans leur vieillissement, ont besoin d'un accompagnement quotidien. La dynamique de la pair-aidance et celle des aidants naturels doivent pouvoir faire l'objet d'une attention particulière et d'un soutien à travers des formations et des actions coordonnées avec les établissements et services. Dans cette même logique, les centres de formation conduisent ou participent à des recherches action, accompagnent et supervisent ces acteurs ; ils participent également de l'émergence de nouvelles méthodologies pour favoriser le répéter et les actions de coordination et de relais.

- *Mener des campagnes de communication au plan national et au plan régional*

Il est essentiel que l'action régionale et locale prenne une part majeure dans cet ensemble de dispositions, mais la place de l'État et des Régions, en tant que pilotes d'une communication nationale ciblée, demeurent irremplaçables pour légitimer l'ensemble des pistes évoquées, en soutenir la mise en place et en organiser la communication. Sans qu'il se substitue à la responsabilité des opérateurs et des acteurs déjà engagés dans cette politique publique, l'État et les Régions doivent conduire des arbitrages, réguler et chercher les cohérences sur l'ensemble du territoire national.

Ces campagnes de communication autour du Grand-âge trouveraient peut être un meilleur résultat, en arrivant à faire bouger des représentations sur le Grand-âge (valeur et richesse de vie de ces personnes) et en parallèle, des métiers chargés d'accompagner ce public. Puisqu'il s'agit d'un enjeu majeur de société comme le souligne très bien le rapport Libault, une « campagne publicitaire » – à l'instar de celle existant déjà pour les métiers de l'Armée –, ces métiers ont du sens pour les jeunes. Qu'il apparaisse aussi, comme dans la communication sur les métiers de l'armée, que la Nation considère à leur juste valeur les professionnels de l'accompagnement du Grand-âge, et les tiennent comme un investissement d'avenir et non comme un mal nécessaire et coûteux.

## Conclusion

---

L'UNAFORIS est prête à contribuer à toutes ces évolutions nécessaires, tant en amont, dans le cadre des campagnes de communication, que de l'orientation, des formations elles-mêmes – ingénierie et contenus –, de la certification des compétences, et de recherches associées, si toutefois des moyens y sont dédiés.

# SOMMAIRE

<b>Préambule .....</b>	<b>1</b>
<b>I. Remarques générales concernant l'attractivité des métiers du Grand-âge .....</b>	<b>2</b>
I.1. Des conditions de travail difficile.....	2
I.2. Les écarts de rémunération importants selon les conventions collectives.....	2
<b>II. Constats concernant les formations initiales disponibles .....</b>	<b>2</b>
II.1. Le diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social (DEAES) .....	2
II.2. Constats concernant les principales autres formations proposées (non-exhaustif) .....	3
➤ Assistant de soins en gérontologie .....	3
➤ Assistant de vie aux familles.....	3
➤ Aide-soignant.....	3
<b>III. Pistes pour une amélioration globale de l'accompagnement des personnes en contexte d'avancée en Grand-âge .....</b>	<b>4</b>
III.1. Associer et soutenir les employeurs en établissement et à domicile .....	4
➤ Meilleure prise en compte des évolutions nécessaires des conditions de travail .....	4
➤ Soutien de formation continue des encadrants dans la gestion des ressources humaines .....	
➤ Politique de prévention de l'usure professionnelle .....	4
➤ Mobilité comme réalité et aspiration des professionnels .....	4
➤ Cohérence entre conventions collectives .....	5
III.2. Renforcer les compétences professionnelles concernant le vieillissement .....	5
➤ Une formation de base avec des compléments ultérieurs .....	5
➤ Une formation des dirigeants adaptée .....	6
➤ Vers le développement de blocs de compétences spécifiques par les organismes de formation sans viser nécessairement l'acquisition du titre .....	6
III.3. Associer un ensemble de spécialistes sur la question du vieillissement .....	6
➤ Mobiliser tous les acteurs régionaux, départementaux et locaux.....	6
➤ Développer les partenariats avec des associations spécialisées dans l'accompagnement des personnes souffrant de maladies neurodégénératives.....	6
➤ Développer les formations concernant la pair-aidance et le soutien des aidants des « aidants naturels » .....	7
➤ Mener des campagnes de communication au plan national et au plan régional .....	7
<b>Conclusion .....</b>	<b>7</b>