

Plan régional d'attractivité des métiers de l'autonomie et du grand âge

Séance plénière du 6 octobre 2021

Le CESER partage le constat d'un nécessaire plan d'action en faveur des professions du soin et du lien social (thème de l'autosaisine menée par la commission 1 « éducation, formation et emploi » en 2021-2022). Il salue une feuille de route riche et ambitieuse ainsi que la complémentarité potentielle entre cette dernière et le travail en cours sur ces thématiques au sein de l'assemblée.

Au-delà des champs de la dépendance / autonomie et du grand âge, il est rappelé qu'un ensemble plus large de professions et de publics doit être pris en compte pour une action efficace et cohérente. Les enjeux relatifs au lien social sont également à embrasser dans leur globalité.

Les solutions opérationnelles pour développer l'attractivité de ces activités afin de mieux répondre aux besoins des publics résident en particulier dans l'amélioration de la qualité de vie au travail, notamment via un accueil de qualité pour les stagiaires et nouveaux professionnels.

Un autre levier d'action concerne la mise en place d'opportunités de parcours professionnels et d'évolutions de carrière intéressantes.

Le CESER rappelle par ailleurs qu'il est nécessaire d'associer aux différents groupes de travail (contrat de filière, comité de pilotage « silver économie ») les organisations représentatives des agents et salariés comme les associations d'usagers.

Un constat partagé : l'acuité et l'actualité des difficultés liées aux professions du soin et du lien social

Le CESER partage pleinement les constats ayant débouché sur ce plan d'attractivité : importance des métiers du « prendre soin » notamment dans les secteurs du grand âge et de l'autonomie, et nécessaire revalorisation de ces professions.

Une autosaisine de l'assemblée est en cours sur les questions des activités du soin et du lien social (présentation prévue au printemps 2022).

La richesse de la feuille de route présentée, qui ne se cantonne pas à augmenter quantitativement le nombre de places en formation et / ou de postes à pourvoir, est saluée. Le CESER considère en effet que la formation, et plus précisément la quantité de places ouvertes en formation, n'est qu'un levier parmi de nombreux autres pour résoudre les problèmes complexes qui se présentent.

L'animation et la communication autour du dispositif sont par ailleurs envisagées dès le stade du projet de feuille de route (page 6), ce qui va dans le sens des recommandations du CESER concernant de précédents projets du Conseil régional¹.

¹ Voir notamment l'avis du CESER sur le dispositif « réseau des ambassadeurs métiers » de décembre 2020.
Avis – Séance plénière du 6 octobre 2021

La nécessité d'envisager un ensemble large de professions et de publics pour embrasser efficacement la question de l'autonomie et du lien social

Les professions du social et de la santé ont été particulièrement sollicitées lors de crise du COVID, qui a révélé la large amplitude des professions nécessaires au fonctionnement de la société, bien au-delà des seuls soignants, et des seuls publics âgés.

Le CESER souligne que l'enjeu est loin de se réduire au « grand âge » et que les situations de handicap dans leur ensemble doivent aussi clairement être concernées par ce plan.

Plus largement, la formation, le maintien et la réparation du lien social entre les différentes composantes de la société néo-aquitaine nécessitent une attention toute particulière. Des populations très variées peuvent être concernées par cet objectif, « dépendantes » comme « autonomes », « exclues » comme « intégrées. »

Le choix de concentrer l'action sur 1 800 parcours d'aide-soignant (AS), Infirmier et accompagnant éducatif et social (AES) / auxiliaire de vie peut en ce sens être réducteur en terme de variété de professions visées.

Le CESER souhaiterait par ailleurs avoir des précisions quant aux parcours de formation concernés par un déficit de remplissage des places ouvertes en 2020 et donc par la non consommation d'une part importante des fonds dédiés au PACTE. Si les AS, d'infirmiers et AES / Auxiliaire de vie sont concernés il conviendrait d'analyser les raisons de ceci afin de ne pas courir le risque de voir de futures places à nouveau non pourvues.

Prendre en compte les enjeux liés au lien social sous-jacents aux questions du « grand âge » et de l'« autonomie. »

Intégrer les situations de handicap dans la feuille de route.

Mettre l'accent sur la promotion et la valorisation d'activités moins connues que celles traitées dans le projet de délibération, mais tout aussi indispensables : animateurs, travailleurs sociaux au sens large (médiateurs...), etc.

Veiller à la cohérence entre les objectifs d'augmenter les effectifs dans certains parcours et la réalité constatée sur le terrain concernant le taux de remplissage actuel de ces formations. Analyser les raisons de la difficulté à attirer actuellement dans certaines formations.

Des solutions opérationnelles basées sur les parcours, l'accompagnement et la concertation

Le CESER rappelle que la situation actuelle de pénurie d'effectifs dans de nombreuses professions du soin et du lien social résulte de décisions de gestion concernant les moyens humains comme matériels. Le tournant des 35 heures n'a entre autres pas donné lieu aux embauches attendues. La création de postes comme l'augmentation des salaires sont donc deux leviers d'action clés de l'attractivité de ces activités sur lesquels la Région n'a pas de prise directe.

D'autres leviers existent en revanche, pouvant permettre de contribuer à une meilleure qualité de vie au travail des personnels concernés. La délibération envisagée en évoque un certain nombre ; le CESER invite le conseil régional à les creuser de manière plus approfondie.

Concernant les conditions de travail, afin d'éviter un *turn-over* « de dépit », on peut citer la qualité de l'accueil des stagiaires pendant les formations, la valorisation du tutorat comme du statut du stagiaire, le renforcement des actions de formation en situation de travail (AFEST).

Il existe également une part de *turn-over* concernant des personnes souhaitant évoluer dans leur carrière. Pour ceux-ci, il est capital d'offrir des possibilités de parcours prenant en compte l'expérience acquise dans leurs fonctions précédentes. Cette possibilité d'évoluer est également une garantie d'une meilleure attractivité. Un travail sur le décroisement horizontal comme vertical, les passerelles, les transferts de compétences (*via* la validation des acquis de l'expérience – VAE – ou d'autres dispositifs) est dès lors à développer.

Le CESER regrette, comme cela a été le cas sur d'autres dossiers², que les organisations représentatives des salariés et agents des professions concernées, pas plus que des représentants des publics (associations d'usagers...) n'aient été associés à l'élaboration de cette feuille de route, par exemple via le contrat régional

² Voir notamment les avis « Transformation de la formation : accompagnement des organismes de formation dans le cadre du Pacte et du Plan de relance régional » de mars 2021 et « Engagement Citoyen – Convention de partenariat relative à la démocratie scolaire 2020-2022 » de juin 2020.
Avis – Séance plénière du 6 octobre 2021

de filière et le comité de pilotage « *silver* économie ». L'assemblée souhaite connaître la composition exacte des « partenaires concertés » et « partenaires du contrat » cités pages 4 et 5 du projet de délibération.

Prévoir, dans le cadre du contrat régional de filière des métiers de la santé et de l'action sociale, un neuvième groupe de travail visant à développer des actions relatives à l'accueil des nouveaux salariés et agents, la valorisation du statut de stagiaire et du rôle des tuteurs.

Travailler avec les employeurs, dans le cadre de ce contrat régional de filière, sur les différents facteurs de qualité de vie au travail qu'il serait possible d'améliorer.

S'appuyer sur des professionnels ayant une grande connaissance des besoins des publics dans l'élaboration des systèmes de passerelles, des VAE, des parcours de compétences. Associer en particulier les organisations représentatives des professionnels et des associations d'utilisateurs à la réflexion.



Proposition de la commission 1 « Éducation, formation et emploi »
Président : Olivier CHABOT ; Rapporteuse : Sylvie MACHETEAU

Vote sur l'avis du CESER

« Plan régional d'attractivité des métiers de l'autonomie et du grand âge »

125 votants
125 pour

Adopté à l'unanimité

Emmanuelle FOURNEYRON
Présidente du CESER de Nouvelle-Aquitaine