



MINISTÈRE  
CHARGÉ  
DE L'AUTONOMIE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



POINT D'ÉTAPE DU

# PLAN D'ACTION

POUR LES MÉTIERS DU GRAND ÂGE

ET DE L'AUTONOMIE



# Sommaire

---

Introduction	4
Chronologie	5
<b>Axe 1 - Répondre à l'urgence et aux enjeux de long terme</b>	7
<i>Constats</i>	8
<i>Objectifs</i>	9
<b>Axe 2 - Adapter les formations</b>	10
<i>Constats</i>	11
<i>Objectifs</i>	12
<b>Axe 3 - Améliorer la qualité de vie au travail</b>	13
<i>Constats</i>	14
<i>Objectifs</i>	15
<b>Axe 4 - Améliorer les conditions de rémunération (domicile et établissements)</b>	16
<i>Constats</i>	17
<i>Objectifs</i>	18
<b>Annexes</b>	19
Mission Laforcade	20
Chiffres clés	21
Circulaire recrutement d'urgence	22



# Introduction

---

Le secteur du grand âge et de l'autonomie est confronté depuis plusieurs années à d'importantes difficultés de recrutement et de fidélisation des personnels. À cela s'ajoute un sentiment de "perte de sens" et d'isolement ressenti par les professionnels, qui estiment ne pas être assez reconnus par la société.

D'ici 2025, notre population comptera 1 million de personnes âgées supplémentaires, dont 100 000 en situation de perte d'autonomie. Étant donné l'urgence de la transition démographique, nous devons revaloriser l'image, les conditions de formation et de travail ainsi que les rémunérations de ces professions. Dans ce contexte de crise sanitaire et plus que jamais, nous devons également une pleine reconnaissance à ces personnels dévoués dans leurs missions du lien et du prendre soin.



## **1 million de personnes âgées**

supplémentaires d'ici 2025 dont 100 000 qui seront en situation de perte d'autonomie.

Les travaux menés par les missions El Khomri et Libault fournissent déjà des préconisations complètes, susceptibles de renforcer l'attractivité de ces professions.

Depuis plusieurs mois déjà, une vaste réforme du grand âge et de l'autonomie a été engagée. Celle-ci s'amplifiera dans les mois à venir, et nous appelle à agir en profondeur sur différents champs : les droits des personnes âgées et de leurs proches aidants, l'adaptation des structures d'accompagnement, et l'investissement pour l'attractivité des métiers du prendre soin.

Ce plan national pour les métiers du grand âge et de l'autonomie en sera l'un des principaux leviers d'action.

# Chronologie

2020

**Annonce du Président de la République d'une prime COVID-19 pour les aides à domicile, aux côtés des départements.**

**Campagne de recrutement d'urgence sur les métiers du grand âge "Un métier pour nous" conduite avec Élisabeth Borne.**

Campagne de remobilisation de la plateforme "Renfort RH".

**Mobilisation de Pôle Emploi partout sur le territoire avec le ministère du Travail en appui des ARS et des établissements et services.**

Organisation d'évènements de mobilisation autour des métiers de l'autonomie.

**Vote à l'unanimité de l'amendement gouvernemental créant une dotation de 200 millions d'euros pour aider les départements à prendre en charge la revalorisation des salaires des aides à domicile (PLFSS 2021).**

**Agrément de l'avenant 44 de la CCN de la branche de l'aide à domicile portant le point d'indice à 5.50 euros au 1er janvier 2020.**

Juillet

Août

Septembre

Octobre

Novembre

Décembre

**Extension de la revalorisation socle aux EHPAD dans le cadre des accords du Ségur.**

Suppression de la mention de l'apprentissage dans les autorisations d'ouverture de formation aux diplômés d'aides-soignants et accompagnants éducatifs et sociaux.

**Financement par l'État de 16000 places de formations sanitaires et sociales, dont 6000 places en IFSI et 10000 places en IFAS ou en DEAES.**

**Formalisation du plan des métiers du grand âge et de l'autonomie.**

Lancement de travaux pour les réformes des DEAES et des DEAS afin de rénover les diplômés.

Début des discussions avec la branche de l'aide à domicile et l'ADF sur la revalorisation des rémunérations.

**Avec Brigitte Klinkert, ministre déléguée chargée de l'Insertion, lancement de "Solidarité AI en EHPAD" pour soutenir financièrement le rapprochement des AI et des EHPAD en tension.**

**Avec Sarah El Haïry, ouverture de plus de 10000 missions de Service Civique auprès des personnes âgées.**

2021

Mise en place des formations modulaires à destination des agents de service hospitaliers.

1ère réunion avec les fédérations de services et d'établissements sur la carte professionnelle.

**100 collectivités ont versé la prime COVID aux salariés des SAAD.**

**Campagne de recrutement : 14 197 postes enregistrés (EHPAD) et 11 619 offres satisfaites, soit 82% des offres. Pour l'aide à domicile, 29 436 offres enregistrées et 23 552 satisfaites (taux de 80%).**

Campagne de communication sur les métiers du grand âge et de l'autonomie.

Janvier

Février

Mars

Avril

**Lancement de la mission de Dominique Libault sur la généralisation d'un guichet unique pour les personnes en perte d'autonomie, l'articulation des professionnels de santé et du grand âge sur les territoires, et la création d'un comité "autonomie et parcours de soins".**

**Lancement de l'appel à projet "Cap sur les métiers de l'autonomie" pour le développement de plateformes territoriales des métiers de l'autonomie des personnes âgées en situation de handicap.**

Signature de l'engagement de développement des emplois et des compétences (EDEC) des Métiers du Grand âge et de l'Autonomie avec Élisabeth Borne.



---

**Axe 1 - Changer l'image des métiers pour répondre à l'urgence et aux enjeux de long terme**

# Constats

---

La crise sanitaire liée à la Covid-19 a démontré l'investissement remarquable du personnel des établissements accueillant des personnes âgées (EHPAD, résidences autonomie, etc.), des services d'aide à domicile et des services de soins infirmiers à domicile. La crise a exacerbé les besoins dans ce secteur, confronté depuis plusieurs années à des difficultés importantes de recrutement, et qui devraient encore s'accroître dans les années à venir.

Ces métiers sont peu attractifs, parce qu'exercés dans des conditions difficiles, souvent mal rémunérés et peu considérés. Ils sont pourtant porteurs de sens, et font preuve d'une utilité sociale majeure. Les contours de ces métiers sont mal identifiés par le grand public, mais aussi par les professionnels eux-mêmes.



Si des efforts indéniables ont été réalisés jusqu'à présent afin de rénover les formations des métiers du grand âge et de l'autonomie, tout en assurant leur gratuité, les cloisonnements restent persistants et les formations peu lisibles.

Un nouveau diplôme national d'accompagnant éducatif et social, destiné aux professionnels de l'accompagnement au domicile, a été créé en janvier 2016. Malgré la proximité des métiers du grand âge et de l'autonomie, les diplômes sont assez hermétiques et ne permettent pas de basculer d'un métier à l'autre.

# Objectifs

---

## 1) Répondre aux **besoins urgents en matière de RH** nés de la crise sanitaire

- ▶ Mobiliser Pôle Emploi, en appui aux ARS et aux ESMS en difficulté pour identifier les besoins urgents et stimuler l'intermédiation (mise en place de formations courtes, en lien avec les OPCO)
- ▶ Organiser, grâce à Pôle Emploi, des événements "flash" sur les métiers de l'autonomie
- ▶ Mettre en place une plateforme d'intermédiation en ligne par le Ministère des Solidarités et de la Santé pour recruter tout professionnel de santé ou personne ayant une expérience du secteur médico-social (retraité, en activité partielle, etc.)
- ▶ Mobiliser les étudiants en santé (aménagement des cursus, mise en place de formations courtes, mise en place d'une indemnisation exceptionnelle pour les étudiants en IFSI, etc.)
- ▶ Mobiliser les services civiques en appui des ESMS éligibles, notamment pour la gestion du lien avec les familles

## 2) **Changer l'image des métiers** de l'accompagnement à l'autonomie

- ▶ Lier des avantages symboliques à l'exercice de la profession (carte professionnelle, aide à la mobilité)
- ▶ Refondre entièrement la formation des aides-soignants en renforçant l'attractivité du métier et en lui donnant plus de sens (réingénierie de la formation suite à la suppression du concours)
- ▶ Mettre les jeunes au contact des métiers du grand âge et de l'autonomie (soutenir et développer les stages précoces au cours de la scolarité dans les établissements et services du grand âge)
- ▶ Lancer une campagne nationale de communication sur les opportunités d'emploi dans les métiers du grand âge et de l'autonomie et les métiers du prendre soin



---

## **Axe 2 - Adapter les formations aux enjeux d'aujourd'hui et de demain**

# Constats

---

Les autorités publiques ont, au cours de ces dernières années, investi massivement et mené des actions en faveur des métiers du grand âge et de l'autonomie. En réalité, ces efforts se sont révélés dispersés, limitant de fait l'impact concret de ces mesures pour les professionnels du secteur.

Les métiers du grand âge et de l'autonomie et les structures professionnelles sont extrêmement cloisonnées, en décalage avec la réalité des besoins en accompagnement des personnes en situation de perte d'autonomie, qui seront de plus en plus nombreuses au cours des prochaines années dans notre pays.



Si un assouplissement national des règles sur la formation en apprentissage, notamment pour le secteur du grand âge et de l'autonomie a été mis en oeuvre, celui-ci n'a pas levé les freins spécifiques que subit le secteur sanitaire et social.

Les métiers du grand âge et de l'autonomie sont par ailleurs artificiellement cloisonnés : chaque métier est défini selon un registre de compétences bien distinct des autres métiers.

# Objectifs

---

## 1) Diversifier les **voies d'accès aux diplômes** et lever les freins à l'**engagement**

- ▶ Adapter les processus de l'alternance pour porter à 10% d'ici 2025 la part des diplômes d'aide-soignant et d'accompagnant éducatif et social délivrés chaque année dans ce cadre
- ▶ Adapter les processus de VAE pour porter à 25% la part des diplômes délivrés chaque année dans ce cadre
- ▶ Mobiliser le nouveau bac pro "animation jeunes et personnes âgées" et les leviers de formation GRETA
- ▶ Développer les Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ) dédiés au grand âge pour diffuser les connaissances de manière plus souple et transversale
- ▶ Renforcer les dispositifs de sécurisation financière des étudiants (contrats de pré-recrutement, bourses, stages, etc.)

## 2) Augmenter les capacités de l'**appareil de formation**

- ▶ Financement par l'État de 16000 places supplémentaires dans les formations sanitaires et sociales, dont 6000 places en IFSI et 10000 places en IFAS ou en DEAES
- ▶ Porter à au moins deux le nombre de sessions annuelles dans tous les centres de formation à l'horizon 2021 pour la formation initiale

## 3) Revoir les **diplômes** pour favoriser les **parcours** et la **polyvalence** **établissement-domicile**

- ▶ Rapprocher les référentiels des aides-soignants et des accompagnants éducatifs et sociaux
- ▶ Rationaliser l'éventail des diplômes reconnus dans le champ de l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie
- ▶ Favoriser la modularité des formations



---

**Axe 3 - Donner une priorité forte à la réduction de la sinistralité et à l'amélioration de la qualité de vie au travail**

# Constats

---

Les conditions de travail des métiers du grand âge et de l'autonomie se sont particulièrement dégradées. Si les financements au service de la qualité de vie au travail et de la formation évoluent positivement, leur utilisation doit encore pouvoir progresser.

L'État, aux côtés des branches professionnelles, s'est engagé à accompagner la transformation des métiers et des organisations dans le secteur du grand âge et de l'autonomie. Mais l'ensemble des effets escomptés suite à cet engagement n'ont pas encore été constatés.

De nombreuses innovations, multiformes, ont été portées par les autorités publiques et les professionnels, notamment en matière de formation et de qualité de vie au travail. Mais elles demeurent limitées en l'absence d'une véritable politique nationale en la matière.



## **3 fois plus d'accidents**

du travail et de maladies professionnelles pour les professionnels menant des activités auprès des personnes âgées, en comparaison avec la moyenne nationale

Le ministère des Solidarités et de la Santé a mis en place une démarche nationale ainsi qu'une série d'actions pour y promouvoir la qualité de vie au travail.

Un soutien méthodologique a également été mis en place par la branche AT-MP, l'ANACT et l'INRS au profit des structures du secteur.

Une action d'envergure et coordonnée s'impose pour réduire rapidement et fortement la sinistralité de ces métiers.

# Objectifs

---

## 1) Améliorer les conditions de travail

- ▶ Porter un programme national coordonné entre branche AT-MP et ARS de lutte contre la sinistralité, pour améliorer la qualité de vie au travail (QVT) pour ces métiers
- ▶ Mettre en place dans toutes les formations initiales des modules d'intégration de la prévention des troubles musculosquelettiques dans l'acte professionnel
- ▶ Développer l'accès à l'offre de formation sur la prévention de la sinistralité dans chaque région, en direction des cadres et dirigeants et des intervenants des structures. Former systématiquement tous les nouveaux intervenants
- ▶ Mettre en place un baromètre national sur la qualité de vie au travail pour ces professions
- ▶ Développer les relais "assistantes de vie" (regroupement des salariés de particuliers employeurs autour d'actions de formation, de QVT, etc.)
- ▶ Faciliter l'acquisition du permis de conduire pour les salariés, ainsi que l'acquisition de véhicules par les services

## 2) Promouvoir l'innovation organisationnelle, managériale et technique

- ▶ Renforcer la fonction de "gestionnaire de cas" pour coordonner les acteurs autour de la personne et faciliter leur intervention
- ▶ Renforcer la formation des cadres dirigeants et des cadres de proximité en matière d'innovation organisationnelle, managériale et technique



---

## **Axe 4 - Améliorer les conditions de rémunération dans les secteurs du domicile et des établissements**

# Constats

---

Les difficultés de recrutement et de fidélisation s'expliquent en partie, dans le secteur de l'aide à domicile, par des temps de travail parcellisés et des rémunérations durablement faibles. Les salaires de base des premiers niveaux d'emploi sont inférieurs au SMIC dans plusieurs conventions collectives.

C'est notamment le cas dans la convention de la branche aide à domicile (BAD) et dans celle des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).



79%

**des salariés**

de l'aide à domicile sont à temps partiel, avec un temps de travail qui augmente avec la qualification

Le secteur lui-même est parcellisé, ne permettant ni de créer des dynamiques locales d'emploi, ni d'offrir des parcours durables de carrière.

# Objectifs

---

## 1) Transformer les conventions collectives et les statuts de la FPH pour accompagner l'évolution des classifications et des rémunérations

- ▶ Revoir les conditions d'emploi et de rémunération dans les conventions collectives de l'aide à domicile, en commençant par celle de la branche de l'aide à domicile (BAD) pour rendre effective la promotion d'un métier repensé d'accompagnant à domicile, encourager la qualification et réhausser les rémunérations
- ▶ Soutenir les démarches de rapprochement des partenaires conventionnels
- ▶ Mettre en place les mesures du Ségur de la Santé pour l'ensemble des personnels des EHPAD
- ▶ Reclassement des aides-soignants de la fonction publique hospitalière dans la grille type de la catégorie B
- ▶ Interroger la pertinence de l'agrément national des conventions collectives concomitamment à la réforme du financement des services à domicile et à l'instauration d'un tarif national de référence
- ▶ Développer les démarches collaboratives et présenter un projet d'engagement de développement des emplois et des compétences (EDEC) financé dans le cadre du PIC, en associant la FPH et la FPT
- ▶ Favoriser les actions communes entre OPCO (opérateurs de compétences) du secteur

## 2) Soutenir un secteur fragile dans le déploiement d'une vraie politique de recrutement et de gestion des emplois et des compétences

- ▶ Développer les groupements d'employeurs en les exonérant de TVA
- ▶ Créer un programme starter de plateformes départementales des métiers du grand âge chargées de mettre en œuvre un guichet unique de sécurisation des recrutements, de formation continue, de lutte contre la QVT et de mutualisation de la flotte de véhicules

# **ANNEXES**

---

# La Mission Laforcade

---



## Michel Laforcade

**Coordonnateur  
national du plan des  
métiers du grand âge**

**Le Gouvernement souhaite agir vite et fort. C'est pour accélérer la mise en œuvre opérationnelle de certaines mesures que, sous l'égide de la Ministre déléguée chargée de l'autonomie, Michel Laforcade, ancien directeur de l'ARS de Nouvelle Aquitaine, a été nommé coordonnateur national du plan des métiers du grand âge par le Premier Ministre.**

Dans le prolongement des travaux de Myriam El Khomri, Dominique Libault et du Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE), Michel Laforcade se voit confier la mission d'activer les principaux leviers d'une amélioration rapide et urgente de la situation et d'engager les évolutions plus structurantes.

Il s'agira de fluidifier et diversifier les voies d'accès aux métiers de l'accompagnement des personnes dépendantes, de sécuriser la réussite des parcours de formation, de prévenir les ruptures, et renforcer les embauches.

Le déploiement des mesures structurantes pour la qualité de vie au travail, y compris dans ses aspects les plus quotidiens, la lutte contre la sinistralité de ces métiers, et le soutien aux professionnels constituent également les priorités de la mission.

Michel Laforcade s'attachera à mobiliser les réseaux de la formation et de l'emploi en soutien des recrutements et du maintien dans l'emploi des professionnels.

Cette mission, qui s'achèvera en juillet 2021, est distincte de la mission relative à l'éventuelle extension de la mesure socle des accords de Ségur.

Michel Laforcade est secondé par Nathalie Hanet, coordonnatrice nationale adjointe et Christine d'Autune, inspectrice générale des affaires sociales.

# Chiffres clés



## Les personnes accompagnées

En 2020 : 1,387M de personnes en perte d'autonomie  
En 2025 : 1,479M de personnes en perte d'autonomie

**770 000**

bénéficiaires  
de l'APA  
domicile  
(DREES, 2017)

**500 000**

bénéficiaires  
de l'APA  
établissements  
(DREES, 2017)

**728 000**

résidents  
en  
EHPAD (DREES  
2017)



## Les personnes qui les accompagnent

433 250 personnes travaillent dans les EHPAD (fin 2015)  
soit 377 100 effectifs en ETP.

**33%**

des professionnels en EHPAD  
sont des aides-soignants, 93%  
d'entre eux sont des femmes.

**35%**

des structures pour personnes  
âgées déclarent rencontrer des  
difficultés de recrutement (2015)

**213000**

ETP  
en SAAD

**30000**

ETP  
en SSIAD

**117000**

ETP  
salariés du  
particulier  
employeur



## Les professionnels en devenir

**21 762**

diplômés aides-soignants,  
dont 5057 en VAE (2018)

**7865**

diplômés DEAES dont 153  
en VAE (2018)

# Circulaire recrutement d'urgence



Direction générale de la cohésion sociale

Sous-direction des professions sociales, de l'emploi et des territoires

Personne chargée du dossier :

David SOUBRIE

Tél. : 01 40 56 85 21

Mél. : [david.soubrie@social.gouv.fr](mailto:david.soubrie@social.gouv.fr)

Le ministre des solidarités et de la santé  
La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion  
La ministre déléguée, chargée de l'insertion  
La ministre déléguée, chargée de l'autonomie

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région  
Mesdames et Messieurs les préfets de département

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux  
des agences régionales de santé

**CIRCULAIRE INTERMINISTERIELLE N° DGCS/SD4/DGT/DGEFP/2020/179** du 29 octobre 2020 relative à la mise en place d'une campagne de recrutement d'urgence sur les métiers du grand âge.

Date d'application : immédiate

NOR : **SSAA2027811C**

Classement thématique : professions sociales

**Validée par le CNP, le 9 octobre 2020 - Visa CNP 2020-85**

Document opposable : *non*

Déposée sur le site *Légifrance* : oui

Publiée au BO : non

<b>Catégorie</b> : mise en œuvre des réformes et des politiques publiques comportant des objectifs, orientations ou calendrier d'exécution.
<b>Résumé</b> : les besoins en recrutement dans les établissements accueillant les personnes âgées (établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), résidences autonomie...) et les services d'aide à domicile pour personnes âgées, exacerbés par la crise sanitaire, nécessitent la mise en place rapide d'une campagne d'urgence de recrutement sur les métiers du grand âge « un métier pour nous » et la mobilisation rapide du service public de l'emploi et de l'ensemble des acteurs concernés.
<b>Mention Outre-mer</b> : application en l'état de la circulaire.
<b>Mots-clés</b> : COVID, recrutement des établissements et services médico-sociaux (EHPAD, résidences autonomie et service d'aide à domicile).
<b>Diffusion</b> : établissements et services médico-sociaux (ESMS), préfetures, DIRECCTE, DRJSCS, conseil départemental, Pôle Emploi et ses missions locales.

# Circulaire recrutement d'urgence

La crise sanitaire liée à la covid 19 a conduit à un investissement remarquable du personnel des établissements accueillant les personnes âgées (EHPAD, résidences autonomie...) et des services d'aide à domicile pour personnes âgées ainsi que des services de soins infirmiers à domicile. Elle a également 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 350 000 personnes à recruter d'ici à 2025 compte tenu de l'évolution démographique.

De premières mesures ont déjà été mises en œuvre, comme la revalorisation des rémunérations des personnels en EHPAD récemment actée dans le cadre du Ségur de la santé. Afin d'apporter des solutions ambitieuses et globales, un travail est actuellement en cours pour élaborer un plan d'ensemble destiné à renforcer l'attractivité des métiers du grand âge, en mobilisant tous les leviers disponibles (rémunération, conditions et qualités de vie au travail, lutte contre la sinistralité, communication pour revaloriser l'image de ces métiers...). Ce plan s'appuiera notamment sur les préconisations du rapport rendu par Myriam El Khomri en octobre 2019, à l'instar d'un appel à projet sur la mise en place de plateformes d'accompagnement sur les métiers du grand âge qui sera lancé prochainement. Ces propositions seront par ailleurs complétées et enrichies dans le cadre du « Laroque » de l'autonomie qui sera lancé dans quelques semaines.

Cela étant, le rebond épidémique et l'inscription de la crise sanitaire dans la durée imposent de mobiliser dès à présent 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 dans la durée.

Afin de **faire face aux besoins ponctuels en ressources humaines** dus à la crise sanitaire, nous vous rappelons que de nombreuses actions sont mises en place :

- la mobilisation de la réserve sanitaire et du service sanitaire des étudiants en santé ;
- des plateformes de renfort en ressources humaines (RH) régionales pilotées par les agences régionales de santé (ARS) et la plateforme nationale « renfort RH » pour des mises à disposition ou des contrats à durée déterminée (CDD) de tout type de professionnels intervenant dans les établissements de soins ou des établissements et services médicosociaux (soignants, non soignants, cuisiniers, personnels administratifs...): <https://renfortrh.solidarites-sante.gouv.fr/> ;
- un vivier de directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux volontaires mobilisés par le Centre National de Gestion (CNG) qui peuvent se signaler auprès du CNG (<https://www.cng.sante.fr/mobilisation-directeurs>) qui se charge de l'appariement sur demande ([cng-bureau.dh@sante.gouv.fr](mailto:cng-bureau.dh@sante.gouv.fr)) ;
- la mobilisation des étudiants en santé, infirmiers et aides-soignants et des étudiants en travail social pour des stages ;
- la mobilisation de missions de service civique en ESMS, dans la continuité des annonces du plan de relance (100 000 missions supplémentaires d'ici 2021, dont 20 000 d'ici fin 2020) ;
- la plateforme de mobilisation de bénévoles <https://jeveuxaider.gouv.fr> ;
- les forfaits incitatifs rémunérant les médecins et infirmiers libéraux en EHPAD ont été prolongés jusqu'à la fin de l'année 2020 et ces professionnels peuvent venir renforcer les équipes.

Cependant, compte tenu de l'urgence et des besoins il nous faut aller beaucoup plus loin. **C'est pourquoi nous vous demandons de mettre en place sur l'ensemble du territoire une campagne de recrutement d'urgence sur les métiers du grand âge « un métier pour nous ».**

Dans un contexte de baisse d'activité qui entraîne des pertes d'emploi dans le tourisme, l'hôtellerie, la restauration, la sous-traitance en aéronautique par exemple, l'objectif est de capter ces viviers de professionnels ainsi que tout demandeur d'emploi, y compris les personnes éloignées de l'emploi lorsque cela est possible. Il s'agit de les recruter rapidement, notamment sur les métiers en tension d'aides-soignants, d'accompagnants éducatifs et sociaux et d'auxiliaires de vie, ainsi que sur des fonctions d'aide à la personne, dans les EHPAD, résidences autonomie et services à domicile.

# Circulaire recrutement d'urgence

Pour ce faire, nous vous demandons de mettre en place – si elle n'existe pas encore – une organisation locale **en vous appuyant sur le service public de l'emploi qui devra permettre de recenser les besoins de recrutements (par un contact direct avec les employeurs), d'identifier les viviers potentiels pour y répondre et de formaliser les modalités concrètes d'accompagnement vers l'emploi : emplois directs, alternance, contrats aidés (notamment les parcours emplois compétences particulièrement adaptés pour un secteur offrant de nombreuses perspectives professionnelles) ou formations rapides permettant ensuite un accès à l'emploi.**

Nous vous demandons de réunir au niveau régional ou départemental avant le 10 novembre, si vous ne l'avez déjà fait, l'ensemble des acteurs que vous jugerez pertinents, pour apporter des solutions rapides au secteur du grand âge : les employeurs, la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et la direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS), Pôle Emploi ainsi que les missions locales, le secteur de l'insertion par l'activité économique si besoin, les départements du fait de leurs compétences sur le champ médico-social et en matière d'insertion et la région qui aura un rôle à jouer pour la mobilisation des dispositifs de formation déjà existant (Instituts de formation en soins infirmiers (IFSI), instituts de formation d'aides-soignants (IFAS), instituts régionaux du travail social (IRTS) et établissements de formation au travail social (EFTS)) ou la mise en place de formations ad hoc. Ces dernières pourront également intervenir au titre de leurs missions de développement économique ou sur des dispositifs destinés à renforcer la mobilité géographique des candidats potentiels sur ces métiers.

Pôle emploi pourra notamment mobiliser son offre de services pour :

- Recenser et faire connaître les besoins précis en recrutement des employeurs du secteur et utiliser les outils à disposition pour renforcer la visibilité des offres d'emploi ;
- Identifier les candidats potentiels susceptibles d'être intéressés, notamment dans des secteurs confrontés à une baisse d'activité mais avec des compétences potentiellement utiles au secteur du grand âge comme par exemple l'hôtellerie, et leur faire découvrir ces métiers, notamment en organisant des rencontres en agences ou à distance ;
- Mettre en place des parcours d'accompagnement intégrant notamment des périodes d'immersion, pour s'assurer de l'intérêt des candidats, et d'assurer le lien avec les offres de formation existantes sur les territoires pour leur permettre d'acquérir les compétences attendues ;
- Plus globalement, communiquer auprès du grand public sur les besoins de recrutement du secteur.

L'association des opérateurs de compétences (OPCO santé, UNIFORMATION, OPCO des entreprises de proximité ), de l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) et du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) devra également permettre de bien identifier les besoins et aider, en complément des dispositifs des régions, à la définition de formations spécifiques rapides et de leur cofinancement.

De nombreuses initiatives de terrain pertinentes sont dès à présent mises en place sur différents territoires. A titre d'exemples, sachant qu'un recensement est actuellement en cours, notamment via Pôle emploi :

- dispositif de recrutements d'aide à domicile dans le Finistère de personnes licenciées dans le secteur de l'agroalimentaire recrutées comme auxiliaires de vie par des services à domicile pour personnes âgées, moyennant un tutorat individuel par des auxiliaires de vie déjà en poste ;
- dispositif de formation de demandeurs d'emploi de longue durée sur les métiers d'agents de soins en EHPAD dans le Loir-et-Cher avec des journées portes ouvertes en EHPAD pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), assorti d'une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ou d'un stage d'immersion suivi d'une formation de 10 semaines aboutissant à une certification professionnelle débouchant sur un contrat de travail de 6 mois minimum dans l'un des établissements partenaires du projet.

# Circulaire recrutement d'urgence

---

Cette campagne de recrutement d'urgence va par ailleurs préfigurer des actions collectives qui pourront ensuite, si elles démontrent leur efficacité, être pérennisées. La capacité à fournir au secteur des professionnels qualifiés en nombre suffisant est un des chantiers majeurs pour offrir à nos aînés l'accompagnement de qualité qu'ils sont en droit d'attendre.

Le secteur du grand âge a en outre l'avantage de pouvoir offrir des emplois à des personnes peu qualifiées tout en leur ouvrant des perspectives d'évolution professionnelle dans la durée.

La direction générale de la cohésion sociale et la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle seront chargées du pilotage de ce plan.

Vous nous rendrez compte avant le 15 novembre ([campagneurgenceautonomie@sante.gouv.fr](mailto:campagneurgenceautonomie@sante.gouv.fr)) des dispositions prises pour la mise en œuvre de cette campagne de recrutement.

La ministre déléguée,  
chargée de l'autonomie



Brigitte BOURGUIGNON

La ministre déléguée,  
chargée de l'insertion



Brigitte KLINKERT

Le ministre des solidarités et de la santé



Olivier VERAN

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion



Elisabeth BORNE



# MINISTÈRE CHARGÉ DE L'AUTONOMIE

*Liberté*  
*Égalité*  
*Fraternité*

## **Contact presse**

Mail : [sec.presse.autonomie@sante.gouv.fr](mailto:sec.presse.autonomie@sante.gouv.fr)

Tél : 01 40 56 63 74

14 avenue Duquesne - 75007 Paris