



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

CIRCULAIRE INTERMINISTERIELLE N° DGCS/SD4B/DGOS/DGEFP/2021/245 du 12 décembre 2021 relative à la mise en place d'une campagne de recrutement d'urgence sur les métiers du soin et de l'accompagnement, dans les secteurs sanitaire, du grand âge et du handicap.

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

Le ministre des solidarités et de la santé

La ministre déléguée auprès de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,
chargée de l'insertion

La ministre déléguée auprès du ministre des solidarités et de la santé,
chargée de l'autonomie

La secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées

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

Copie à :

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités

Monsieur le directeur régional et interdépartemental de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités

Mesdames et Messieurs les directeurs de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités

Mesdames et Messieurs les directeurs des directions départementales
de l'emploi, du travail et des solidarités

Mesdames et Messieurs les directeurs des directions départementales
de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection de la population

Référence	NOR : SSAA2137189C + (numéro interne : 2021/245)
Date de signature	Date figurant dans le titre de la circulaire : 12/12/2021
Emetteur(s)	Le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle Le ministère des solidarités et de la santé

	Direction générale de la cohésion sociale Direction générale de l'offre de soins Le secrétariat d'Etat auprès du Premier ministre, chargé des personnes handicapées
Objet	CIRCULAIRE INTERMINISTERIELLE N° DGCS/SD4B/DGOS/DGEFP/2021/245 du 12 décembre 2021 relative à la mise en place d'une campagne de recrutement d'urgence sur les métiers du soin et de l'accompagnement, dans les secteurs sanitaire, du grand âge et du handicap
Commande	Favoriser les recrutements dans les secteurs sanitaire, du grand âge et du handicap, en particulier pour les métiers visés dans la présente circulaire. Orienter les demandeurs d'emploi vers les formations adaptées et les recruteurs potentiels. Mobiliser les acteurs de l'emploi et de la formation.
Action(s) à réaliser	Mettre en place une gouvernance territoriale adaptée. Piloter, animer et suivre les actions en matière de recrutements, d'orientation et de formation des demandeurs d'emploi dans ces secteurs en tension de ressources humaines.
Echéance(s)	Premiers retours attendus fin janvier 2022
Contact(s) utile(s)	Direction générale de la cohésion sociale Service des politiques d'appui Sous-direction des professions sociales, de l'emploi et des territoires Bureau de l'emploi et de la politique salariale Emmanuelle Colleu-Platteau Tél. : 01.40.56.77.14 Mél. : dgcs-recrutement@social.gouv.fr
Nombre de pages et annexe(s)	11 pages + 3 annexes de 7 pages Annexe 1 – Indicateurs de pilotage de la campagne Annexe 2 – Présentation de la formation « Les fondamentaux à l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie en raison de leur âge ou de leur handicap » Annexe 3 - Cahier des charges relatif à la formation continue pour la participation des agents des services hospitaliers et des demandeurs d'emploi désirant le devenir, aux soins d'hygiène, de confort et de bien-être de la personne âgée.
Catégorie <i>(si dépôt site Légifrance)</i>	- Mise en œuvre des réformes et des politiques publiques comportant des objectifs ou un calendrier d'exécution.
Résumé	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, dans les établissements et services accueillant des personnes en situation de handicap, et les établissements de santé, nécessitent une mobilisation rapide du service public de l'emploi et de l'ensemble des acteurs concernés.

Mention Outre-mer	Application en l'état de la circulaire.
Mots-clés	COVID, recrutement des établissements et services médico-sociaux (EHPAD, résidences autonomie et service d'aide à domicile), recrutement des établissements pour personnes en situation de handicap, recrutement des établissements de santé
Classement thématique	Professions sociales, professions de santé
Texte(s) de référence	Circulaire interministérielle n° DGCS/SD4/DGT/DGEFP/2020/179 du 9 octobre 2020 relative à la mise en place d'une campagne de recrutement d'urgence sur les métiers du grand âge INSTRUCTION N° DGOS/RH1/DGCS/2021/8 du 6 janvier 2021 relative au renforcement des compétences des agents des services hospitaliers qualifiés (ASHQ) pour faire face aux besoins accrus d'aides-soignants dans le secteur du grand âge. INSTRUCTION INTERMINISTERIELLE N° DGCS/SD4A/DGEFP/2021/72 du 1er avril 2021 relative à l'accompagnement des employeurs pour recruter des demandeurs d'emplois ou des salariés en reconversion professionnelle, en leur apportant les prérequis nécessaires à un exercice dans le secteur du grand âge. INSTRUCTION N° DGEFP/2021/217 du 25 octobre 2021 relative à la mobilisation nationale en faveur de la réduction des tensions de recrutement
Circulaire / instruction abrogée	Néant
Validée par le CNP le 17 décembre 2021 - Visa CNP 2021-153	
Document opposable	Non
Déposée sur le site Légifrance	Oui
Publiée au BO	Non
Date d'application	Immédiate

Le Gouvernement a appelé à une mobilisation générale pour résorber les tensions de recrutement que connaît la France. C'est le sens du plan annoncé le 29 septembre dernier qui renforce les moyens alloués à la formation en situation de travail des salariés et des demandeurs d'emploi, en particulier pour favoriser la réponse aux besoins des secteurs en tension dont font partie les métiers du soin et de l'accompagnement dans les secteurs sanitaire, du grand âge et du handicap. Ce plan s'inscrit dans la continuité des démarches mises en œuvre par le service public de l'emploi pour faire connaître les besoins en compétences de ces secteurs et accompagner les demandeurs d'emploi, le cas échéant en mobilisant les formations adaptées, vers les offres à pourvoir.

En effet, la crise sanitaire liée au covid-19 et la gestion en parallèle des épidémies hivernales nécessitent encore une mobilisation exceptionnelle de la part des professionnels du soin et de l'accompagnement, notamment dans les établissements de santé. Son impact est également important dans les établissements et services accueillant des personnes âgées, ou des personnes en situation de handicap.

Cette crise, avec l'investissement qu'elle a exigé des personnels, a provoqué des départs et exacerbé les besoins de recrutements. Dans le secteur des personnes âgées, la pression est d'autant plus critique que nous devons nous préparer à répondre à des besoins croissants compte tenu de l'évolution démographique.

Le Ségur de la santé a apporté des avancées majeures pour renforcer l'attractivité des métiers hospitaliers qui ont été mises en œuvre ou vont très prochainement l'être :

- L'octroi du complément de traitement indiciaire (+183 euros nets par mois) ;
- La revalorisation des carrières des soignants : +50 euros nets par mois en moyenne pour les personnels des filières soignante, médico-technique et de rééducation et des perspectives de carrière plus intéressantes pour les personnels en service et les agents s'engageant dans la carrière ;
- Une mise en œuvre et revalorisation de la prime d'engagement collectif (jusqu'à 1200 euros) pour récompenser les personnels s'engageant dans des projets d'équipe ;
- Des forfaits d'heures supplémentaires surmajorées pour les professions en tension ;
- Des créations de postes et des mesures pour titulariser plus rapidement les personnels soignants.

En parallèle de ces mesures qui devraient prochainement porter leurs fruits, il est essentiel de pouvoir communiquer sur ces perspectives. En outre, des mesures exceptionnelles liées à la gestion de crise ont été reconduites : surmajoration des heures supplémentaires, du temps de travail additionnel des médecins et des gardes de 50%, indemnisation des jours de congés non pris dans la fonction publique hospitalière (FPH) et relèvement des plafonds du compte épargne temps.

Afin de faire face aux besoins ponctuels en ressources humaines dus à la crise sanitaire, plusieurs actions ont été mises en place et sont recensées dans le vademecum sur la mobilisation des professionnels de santé.

Le plan pour favoriser l'attractivité des métiers du grand âge et du handicap a contribué à rendre ces métiers plus attractifs :

- Octroi du complément de traitement indiciaire (+183 euros nets par mois) :
 - o dans tous les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) ;
 - o pour les soignants, les aides médico-psychologiques, les auxiliaires de vie sociale et les accompagnants éducatifs et sociaux dans les services de soins infirmiers à domicile (SSIAD), les établissements et services accompagnant les personnes handicapées, ou encore dans les résidences autonomie ;
- Augmentation de plus de 10% en moyenne des salaires dans la branche de l'aide à domicile (avenant 43) depuis le 1^{er} octobre 2021, grâce notamment à un financement apporté aux départements par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) ;
- Expérimentation de 20 plateformes des métiers de l'autonomie des personnes âgées et handicapées, destinées à améliorer l'orientation, l'accès à l'emploi, la formation et le recrutement ;
- Des mesures liées à la qualité de vie au travail et à l'amélioration des conditions de travail, au développement de la formation initiale et continue, avec notamment la création de nouvelles places de formation ou encore un programme de développement des formations courtes à destination des nouveaux entrants.

Malgré cette progression des rémunérations et ces actions sur la formation et les conditions de travail, les différentes vagues de la crise sanitaire ont épuisé de nombreux professionnels qui choisissent, comme dans d'autres secteurs, de changer d'activité.

Les besoins de recrutement, déjà importants en 2019 et 2020, n'en sont que plus pressants.

C'est pourquoi, dans la continuité dans la campagne de recrutement pour le secteur grand âge organisée l'an dernier (*circulaire interministérielle N° DGCS/SD4/DGT/DGEFP/2020/179 du 9 octobre 2020 relative à la mise en place d'une campagne de recrutement d'urgence sur les métiers du grand âge*), nous vous demandons de mettre à nouveau en place une organisation de même ampleur, mais cette fois pour aider les employeurs des trois secteurs :

- Santé,
- Handicap,
- Personnes âgées.

Les besoins les plus critiques portent sur les infirmiers, les aides-soignants, les accompagnants éducatifs et sociaux, les auxiliaires de vie, les aides médico-psychologiques, les éducateurs spécialisés, et les agents de services hospitaliers qualifiés (ASHQ).

Cette action s'inscrira dans le cadre plus global de l'instruction N° DGEFP/2021/217 du 25 octobre 2021 relative à la mobilisation nationale en faveur de la réduction des tensions de recrutement en utilisant les leviers prévus dans le cadre de ce plan à la maille de chaque bassin d'emploi.

Dans ce cadre, et tout en faisant le lien avec les sous-préfectures d'arrondissement en charge de mettre en œuvre le plan dans chaque bassin d'emploi, une **gouvernance régionale spécifique pourra être réactivée, associant l'agence régionale de santé (ARS), la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), le conseil régional, la direction régionale de Pôle emploi et l'union régionale des missions locales**. Il s'agira d'établir ensemble, en lien étroit avec les représentants des employeurs, la stratégie pour :

- **Quantifier et qualifier les besoins de la région**, tant en termes de besoins de recrutement¹ que de places de formation disponibles et à programmer (Conseil régional, opérateurs de compétences (OPCO), Pôle emploi).
- **Motiver des candidats à s'orienter vers ces métiers** en mobilisant l'ensemble des acteurs régionaux : le service public régional de l'orientation, les opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) et les associations Transition Pro (AT Pro) accompagnant les personnes en reconversion. Ils mobilisent les dispositifs construits pour découvrir et vivre les métiers (événements destinés à la découverte des secteurs et des métiers, immersions professionnelles pour vérifier ou susciter la motivation des candidats (période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), etc.). Les parties prenantes de l'insertion des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles dans leur accès au marché du travail, au premier rang desquels le conseil départemental, et dans les territoires concernés, les partenaires membres du consortium service public de l'insertion et de l'emploi (SPIE), pourront être utilement mobilisés pour favoriser les orientations vers ces métiers en tension. Une attention particulière pourra être accordée aux allocataires du RSA.
- **Partager l'information sur les offres de service « Appui au recrutement » respectives des acteurs régionaux. L'objectif est de coordonner les interventions** ainsi que les moyens destinés à préparer à ces emplois, avec les modalités de contrats les plus adaptées et en mobilisant notamment les préparations opérationnelles à l'emploi individuelles ou collectives, les actions de formation préalable à l'embauche, les méthodes de recrutement par simulation (MRS), etc.
- **Les personnes primo-arrivantes et réfugiées** pourront faire l'objet d'une attention particulière, selon le modèle des actions de *sourcing*, formation, recrutement,

¹ L'ARS et les conseils départementaux pourront mobiliser les établissements pour recenser les besoins en recrutement immédiats et à plus long terme afin de transmettre ces besoins à Pôle emploi et aux missions locales.

notamment dans le cadre du programme Hébergement Orientation Parcours vers l'Emploi (HOPE), avec les initiatives menées, par exemple, en Pays de la Loire, ou encore des actions conduites par les Régions pour conduire des personnes primo-arrivantes vers les métiers de l'autonomie en lien avec les CCAS, comme en Bretagne.

- **Réaliser les recrutements** en facilitant l'appariement de l'offre et de la demande d'emplois en région sur ces métiers.

Vous pourrez solliciter les OPCO et les organisations professionnelles et interprofessionnelles que nous allons mobiliser sur le plan national pour construire et mettre en œuvre ce plan de recrutement.

Vous établirez collectivement le rythme et les modalités de gouvernance régionale adaptées aux enjeux actuels, faisant le lien avec les sous-préfectures d'arrondissement en charge de décliner, avec la recherche de solutions concrètes, le plan de lutte contre les tensions de recrutement au niveau de chaque bassin d'emploi, qui vous permettront de vous assurer que ce que vous avez mis en place donne des résultats et, dans le cas contraire, de modifier le mode opératoire à cette fin.

En articulation avec les modalités de pilotage prévues dans le cadre de ***l'instruction N° DGEFP/2021/217 du 25 octobre 2021 relative à la mobilisation nationale en faveur de la réduction des tensions de recrutement***, nous organisons un pilotage national spécifique de cette campagne de recrutement qui a notamment vocation à partager et diffuser les modes opératoires les plus efficaces. Composé des représentants de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS), de la direction générale de l'offre de soins (DGOS), de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), de Pôle emploi et de l'union nationale des missions locales (UNML), ce comité de pilotage de la campagne de recrutement se réunira toutes les quatre semaines. Dans cette optique, il serait opportun que chaque institution (ARS, DREETS, Pôle emploi et association régionale des missions locales (ARML)) désigne un référent dédié au recrutement dans les secteurs visés et remonte les indicateurs pertinents (voir annexe 1). Les ARS prendront l'initiative de ces rencontres.

Une fois votre stratégie régionale collégiale redéfinie, **nous vous demandons de réunir au niveau régional ou départemental courant janvier 2022, l'ensemble des acteurs que vous jugerez pertinents, pour apporter des solutions rapides et agir sur ces trois secteurs**. Ce sont notamment : les employeurs, la DREETS, Pôle Emploi, les missions locales, le secteur de l'insertion par l'activité économique, les OPCO (Santé, Cohésion sociale et Entreprises de proximité), les départements (notamment pour les recrutements dans les services d'aide et d'accompagnement à domicile, mais aussi pour l'orientation des allocataires du RSA), la région, les instituts de formation (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)). Le cas échéant, ces réunions pourront se faire dans le cadre commun de pilotage du plan de réduction des tensions de recrutement.

Comme pour l'ensemble des secteurs en tension visés par l'instruction N° DGEFP/2021/217 du 25 octobre 2021 précitée, le service public de l'emploi, et notamment Pôle emploi, se mobilisera pour :

- accompagner les employeurs du secteur afin de renforcer la visibilité et l'attractivité des offres d'emploi ;
- identifier les candidats potentiels issus notamment de secteurs confrontés à une baisse d'activité, et leur faire découvrir, avec les professionnels, ces métiers, en organisant des rencontres en agence, dans les établissements ou à distance ainsi que des immersions (périodes de mise en situation en milieu professionnel) ;
- évaluer de manière spécifique les aptitudes et la motivation de ces personnes pour entrer dans ces métiers (les conseillers disposeront d'un outil dédié) ;
- lever les éventuels freins à l'accès à ces emplois liés à la mobilité géographique ou à la garde d'enfant ;

- proposer à ces personnes des formations courtes, préalables à l'embauche, qui permettent d'apporter les bases de l'accompagnement de personnes en perte d'autonomie (en raison de leur âge ou de leur handicap). Le financement de ces formations peut être assuré par Pôle emploi ou par la Région.

Ces formations courtes peuvent notamment faciliter l'intégration de nouveaux salariés pour venir en renfort. A charge pour les employeurs de construire avec leur OPCO, les établissements publics de la fonction publique hospitalière avec l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH), des parcours pour que ces personnes restent dans le secteur et se qualifient.

Ces formations sont notamment indiquées pour des recrutements, afin :

- de participer aux soins des personnes âgées en établissement médico-social ou en établissement de santé sur des postes d'agents des services hospitaliers qualifiés (ASHQ), en renfort des aides-soignants ;
- d'accompagner des personnes en situation de handicap, en renfort des accompagnants éducatifs et sociaux (AES) ou des aides-soignants,
- d'assurer des services de confort auprès de personnes âgées ou en situation de handicap à leur domicile.

A ce titre, la présente circulaire s'appuie sur l'instruction interministérielle N°DGCS/SD4A/DGEFP/2021/72 du 1er avril 2021 relative à l'accompagnement des employeurs pour recruter des demandeurs d'emplois ou des salariés en reconversion professionnelle, en leur apportant les prérequis nécessaires à un exercice dans le secteur du grand âge, en étendant ses effets au secteur du handicap.

En complément, la présente circulaire prolonge jusqu'à la fin de l'année 2022 la formation de 70h mise en place pour les ASHQ qui exercent auprès des personnes âgées créée par l'instruction DGOS/RH1/2021/8 du 6 janvier 2021 relative au renforcement des compétences des ASHQ pour faire face aux besoins accrus d'aides-soignants dans le secteur du grand âge.

Vous trouverez en annexe, le cahier des charges des formations préconisées dans ce cadre :

- **la formation de 7 semaines (245 h)** « Les fondamentaux à l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie en raison de leur âge ou de leur handicap » ;
- **la formation de 70h (2 semaines)** modulaire « à destination des agents de services hospitaliers et des demandeurs d'emploi désirant le devenir, pour participer aux soins d'hygiène, de confort et de bien-être de la personne âgée » à destination des ASHQ.

Les dispositifs proposés par Pôle emploi sont les suivants :

- Des sessions collectives achetées par l'OPCO concerné dans le cadre des Préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC). Dans cette situation, l'employeur attend la fin de la formation pour rencontrer les demandeurs d'emploi nouvellement formés et les embaucher. L'employeur n'a aucune action à engager pendant la formation, sauf à assurer le tutorat du demandeur d'emploi pendant les stages pratiques.
- Des aides individuelles versées au futur employeur qui signe une promesse d'embauche pour un ou plusieurs demandeurs d'emploi. Dans cette situation, l'employeur peut avoir en charge l'information de Pôle emploi sur l'entrée, l'assiduité et la fin de formation.

Selon le contrat, plusieurs types dispositifs peuvent être mobilisés :

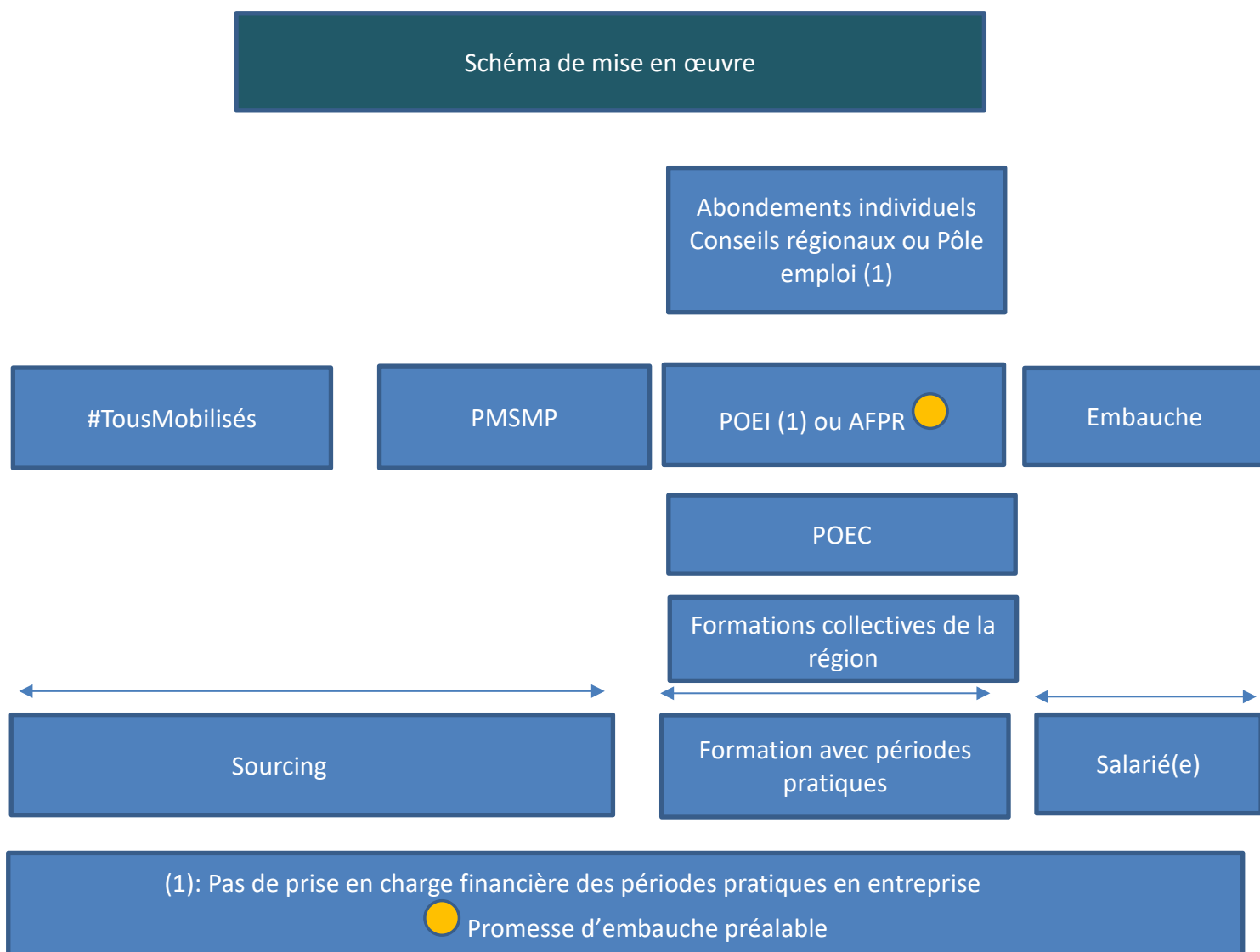
	POEC	Action de formation préalable au recrutement (AFPR)	Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)
Financier	OPCO (financement PIC)	Pôle emploi	Pôle emploi
Destinataire des fonds pour financer la formation	Organisme de formation	Employeur	Organisme de formation
Document à produire pour conclure l'accord	Contrat entre OPCO et organisme de formation	Devis de l'organisme de formation validé par l'employeur et le demandeur d'emploi	Devis de l'organisme de formation validé par l'employeur et le demandeur d'emploi
Promesse d'embauche obligatoire avant la formation	Non	Oui	Oui
Caractéristiques du contrat après formation	Plus de 12 mois ou contrat à durée indéterminée (CDI)	De 6 à 12 mois (peut être un contrat de professionnalisation inférieur à 12 mois ou un contrat de travail temporaire supérieur ou égal à 6 mois)	Plus de 12 mois ou CDI (peut être un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage supérieur à 12 mois)
Prise en charge financière du tutorat (période en entreprise)	A la décision de l'organisme de formation et de l'OPCO	Jusqu'à 5€/heure	Pas de prise en charge financière
Prise en charge du coût de la formation	Décision par l'OPCO	Jusqu'à 8 euros/heure Possibilité dérogatoire pour l'ensemble des employeurs concernés ²	Jusqu'à 8 euros /heure Possibilité dérogatoire pour l'ensemble des employeurs concernés
Responsable des informations transmises à Pôle emploi sur le statut du demandeur d'emploi	Organisme de formation	Employeur	Organisme de formation
Procédure pour l'employeur	Aucune	Faire une demande papier à l'agence Pôle emploi de rattachement	Faire une demande papier à l'agence Pôle emploi de rattachement

² Peuvent bénéficier du dispositif AFPR-POEI, les employeurs :

- **du secteur privé**, y compris :
 - les particuliers employeurs (sauf pour une formation interne)
 - les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) à condition que le poste ne fasse pas l'objet d'une aide au titre de l'insertion par l'activité économique (IAE)
 - les groupements d'employeurs, notamment les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification – Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) à condition que la formation ne soit pas réalisée par une entreprise adhérente
 - de l'intérim
 - **du secteur public** : collectivité territoriale, établissement public administratif...
- Conditions à respecter par les employeurs : être à jour de leurs cotisations sociales et ne pas avoir licencié pour motif économique dans les 12 derniers mois (dérogation possible en fonction de la situation de l'entreprise et dans le cadre de l'accompagnement d'une reprise économique).

A ces dispositifs de formation proposés par Pôle emploi, s'ajoutent les actions de formation financées par les Régions à destination des demandeurs d'emploi (avec souvent le soutien de l'Etat, via le Plan d'investissement dans les compétences). Les demandeurs d'emploi non indemnisés bénéficient de la rémunération de stagiaire de la formation professionnelle,

Le conseiller Pôle emploi intervient en appui du recruteur pour le conseiller. Il accompagne en particulier le recruteur pour constituer un parcours qui garantisse aux deux parties leur engagement à l'issue de la formation, selon, par exemple, le schéma suivant :



A noter : dans le cas où les demandeurs d'emploi concernés sont des jeunes en recherche d'emploi, l'entrée dans une formation agréée s'accompagne du versement de la rémunération de stagiaire de la formation professionnelle, que la formation soit prise en charge par la Région ou par Pôle emploi. Une délibération a autorisé Pôle emploi à prendre en charge la formation des publics non indemnisés et à verser la rémunération de stagiaire, dès lors que la formation est financée par le Plan d'investissement dans les compétences.

Ces formations sur les fondamentaux ne préjugent pas de formations plus complètes et qualifiantes que certains employeurs pourraient souhaiter mettre en place, même si elles apporteront tous les prérequis nécessaires pour intervenir auprès des personnes âgées et des personnes en situation de handicap sur les métiers qui ont été ciblés.

Cette offre de service nécessite la mobilisation de l'ensemble des parties prenantes pour développer son plein effet :

- les fédérations veilleront à sensibiliser leurs adhérents dans leur rôle d'accueil de publics en immersion, stages pratiques dans le cadre de formation, ou de formation préalable au recrutement . Elles pourront mettre à disposition de Pôle emploi et des missions locales les supports de promotion des métiers existants.
- Pôle emploi et les missions locales mettront en place des parcours d'accompagnement intégrant notamment des périodes d'immersion, pour s'assurer de l'intérêt des candidats, et assurer le lien avec les offres de formation existantes sur les territoires pour leur permettre d'acquérir les compétences attendues.
- L'association des opérateurs de compétences (OPCO santé, OPCO cohésion sociale (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.
- En appui aux structures médico-sociales, aux opérateurs de compétences et de la formation continue des salariés, les conventions CNSA constituent un levier complémentaire de co-financement pouvant être mobilisé.

Dès le mois de février 2022, une campagne de communication nationale sur les métiers du soin, du grand âge et du handicap, pour susciter des vocations et faciliter les recrutements sera lancée auprès du grand public par le gouvernement.

La direction générale de la cohésion sociale, la direction générale de l'offre de soins et la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle seront chargées du pilotage de ce plan, associant Pôle emploi et l'UNML à ce pilotage national.

Vous nous rendrez compte avant le 30 janvier 2022 (dgcs-recrutement@social.gouv.fr) des dispositions prises pour la mise en œuvre de cette campagne de recrutement.

Le ministre des solidarités et de la santé,

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

A stylized, bold, black signature that reads "signé" in a cursive-like font, tilted slightly to the right.

Olivier VERAN

A stylized, bold, black signature that reads "signé" in a cursive-like font, tilted slightly to the right.

Elisabeth BORNE

La ministre déléguée auprès du ministre
des solidarités et de la santé ,
chargée de l'autonomie



Brigitte BOURGUIGNON

La ministre déléguée auprès de la ministre
du travail, de l'emploi et de l'insertion,
chargée de l'insertion



Brigitte KLINKERT

La secrétaire d'Etat auprès du Premier
ministre, chargée des personnes
handicapées



Sophie CLUZEL

Annexe 1 : Indicateurs de pilotage de la campagne

Un pilotage par les résultats sera mis en place sur la base d'indicateurs facilement mobilisables :

- Evolution du nombre d'offres pour chacun des métiers visés :
 - IDE (infirmier diplômé d'Etat)
 - AS (aide-soignant)
 - Educateurs spécialisés
 - ASHQ (agent de service hospitalier qualifié)
 - AES (accompagnant éducatif et social)
 - AVS (auxiliaires de vie sociale)
 - AMP (aides médico-psychologiques), ces 2 derniers diplômes ayant fusionné dans le diplôme d'AES depuis 2016, il est conseillé de le rapprocher de ce dernier.
- Les entrées en formation préalable à l'embauche et leur transformation en recrutements.
- Satisfaction des offres : taux et délai de recrutement.

Annexe 2 : Présentation de la formation « Les fondamentaux à l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie en raison de leur âge ou de leur handicap ».

La formation se déroule en 7 semaines et se décompose en deux parties :

- une première partie d'une durée de 3 semaines en centre de formation comportant des contenus théoriques et pratiques. Ces contenus doivent être adaptés et prendre en compte les différents publics vers lesquels peuvent être amenés à travailler les professionnels : personnes dépendantes, personnes âgées et personnes en situation de handicap.

I) Contenus théoriques :

□ Connaissance de la personne:

- La situation de la personne et ses conséquences : vieillissement physique et psychique, notions de handicap (physiques, mentaux) et les impacts sur la personne
- Les besoins de la personne en fonction de sa situation
- L'entourage de la personne

□ Maintien et/ou prévention de la perte de l'autonomie de la personne

- Notions d'autonomie et de dépendance
- Les différentes étapes et caractéristiques du développement de l'être humain

□ Fondements de l'exercice professionnel auprès des personnes:

- Bienveillance, bienveillance, patience, empathie, respect de la personne, de son intimité
- Prise en compte des besoins et des attentes de la personne en fonction de sa situation
- Prévention de la maltraitance
- Respect des règles d'hygiène et de sécurité pour soi et pour la personne
- Prévention des situations à risques pour la personne et pour le professionnel

□ Communication avec la personne:

- Communication verbale et non-verbale
- Observation de la personne
- Participation à la vie collective de la personne
- Écoute active, empathie, posture professionnelle

□ Travail en équipe, vie de l'institution:

- Coopération et travail en équipe
- Transmission des informations, réserve professionnelle, le rendre compte

□ Les fondamentaux de l'hygiène:

- Comment se transmettent les agents contaminants (par contact, par microgouttelettes et aéroportés)
- Hygiène corporelle et des mains
- Hygiène alimentaire
- Hygiène des locaux

□ Manutention:

- Notion de confort, d'installation
- Techniques de manutention, outils de manutention
- Prévention des risques musculo-squelettiques

□ Entretien du cadre de vie d'une personne:

- Notions d'hygiènes relatives au cadre de vie

- Techniques d'entretien du cadre de vie

- o Contenus pratiques :

Les principes généraux des actes et leurs premières réalisations seront abordés et effectués en établissement de formation. Ceci vise à sécuriser les gestes et les approches avant leur mise en œuvre auprès des personnes. Elles seront ensuite mises en œuvre lors des périodes de stage incluant un accompagnement par un pair expérimenté, désigné par l'employeur.

Les activités concernées sont :

- ☐ Communication avec la personne ;
- ☐ Aide à la toilette, à la douche, hygiène dentaire ;
- ☐ Aide à l'habillage, au déshabillage ;
- ☐ Aide à l'installation, à la mobilisation ;
- ☐ Aide au repas ;
- ☐ Entretien du cadre de vie d'une personne.

- une seconde partie d'une durée de 4 semaines alternant formation au sein de l'organisme de formation et formation en situation de travail (FEST) sur le terrain, sous la supervision du formateur, avec un compagnonnage organisé au sein de la structure accueillante (tutorat).

Cette période de « stage pratique » permet aux futurs salariés de découvrir le milieu dans lequel ils vont évoluer et de les conforter dans leur orientation.

Annexe 3 : Cahier des charges relatif à la formation continue pour la participation des agents des services hospitaliers¹ et des demandeurs d'emploi désirant le devenir, aux soins d'hygiène, de confort et de bien-être de la personne âgée.

Ce cahier des charges fixe les conditions à remplir par les organismes de formation continue pour la délivrance de cette formation. Il définit les objectifs, le public visé, les modalités pédagogiques de la formation ainsi que le dispositif de financement et de suivi prévu.

Objet de la formation :

Mettre en place une formation courte, destinée au personnel en poste dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), les services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD), les établissements de santé, pour assurer en toute sécurité l'accompagnement des personnes âgées sur des missions habituellement dévolues aux aides-soignants (soins d'hygiène et de confort, alimentation, élimination, sommeil, approche relationnelle) sous la responsabilité du personnel d'encadrement et en collaboration avec l'ensemble des soignants. **Cette formation est également accessible, sous conditions, aux demandeurs d'emploi souhaitant exercer dans ces secteurs.**

Temporalité du dispositif de formation :

Formations à déployer à compter **du 4 janvier 2022 au 31 décembre 2022**

Public cible de la formation :

- Agents des services hospitaliers (ASH) en poste identifiés par les directions des établissements ou des structures employeurs.

Pas de condition de qualification pré requise.

- Demandeurs d'emploi identifiés par les services de Pôle emploi

Profil requis : démontrer des aptitudes et avoir préférentiellement une expérience personnelle et/ou professionnelle ou de stage d'au moins 3 mois, qui permet de préjuger des aptitudes nécessaires aux métiers d'aide à la personne (attention, écoute et empathie, collaboration et travail en équipe, capacités à communiquer et à intégrer des groupes, sens de l'intérêt collectif).

Ordre de priorisation de financement des demandes de formation selon les places disponibles :

- 1° Personnel en poste en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD public ou privé) ;
- 2° Personnel en poste en service d'aide à la personne au domicile (SAAD public ou privé) ;
- 3° Personnel en poste en établissement de santé² (public ou privé) dans des unités de soins pour personnes âgées type unités de soins de longue durée (USLD).

Les demandeurs d'emploi bénéficient d'un circuit de financement spécifique :

Durée de la formation :

- 10 jours ou 70 heures de formation en présentiel réalisés en deux ou trois séquences maximum, le dernier jour de formation devant être réalisé à distance des précédentes séquences sous forme de retours d'expérience d'une journée (ou 7h).
- 3 jours ou 21h de formation supplémentaire sont proposés aux demandeurs d'emploi pour leur permettre d'appréhender le milieu professionnel du soin.

¹ Agents des services hospitaliers et agents de service

² La formation est centrée sur la prise en soins de la personne âgée en EHPAD ou à son domicile. Elle ne comporte pas d'élément sur la prise en charge des personnes âgées en phase aiguë.

Formation réalisée en continu (2 semaines) ou discontinu (possibilités d'avoir des périodes fractionnées, échelonnées sur une durée d'1 à 2 mois maximum).

Formation modulaire qui permet une construction adaptée aux profils des bénéficiaires.

Objectif de la formation :

Apporter les connaissances de base indispensables pour permettre à ces personnels de participer aux soins de confort et de bien-être de la personne âgée la supervision d'un aide-soignant

Capacités visées :

1. Aider une personne âgée dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de ses besoins et de son degré d'autonomie :

Capacité à :

- tenir compte des rythmes et envies de la personne ;
- repérer au quotidien les besoins et capacités de la personne ;
- établir une relation d'accompagnement adaptée dans les actes de la vie quotidienne ;
- stimuler les capacités restantes dans les gestes et les activités de la vie quotidienne.

2. Réaliser des soins quotidiens en utilisant des techniques appropriées :

Capacité à :

- réaliser les soins liés à l'hygiène corporelle et au confort, à l'alimentation, à l'élimination, au sommeil dans le respect de la personne, de son autonomie et de son intimité ;
- adapter les modalités de réalisation du soin à l'état de la personne et à ses habitudes de vie ;
- assurer le confort de la personne en utilisant les aides techniques nécessaires ;
- évaluer la qualité du soin réalisé et réajuster, le cas échéant.

Contenus de formation :

Module A : Découverte du milieu professionnel du soin à la personne (à destination des demandeurs d'emploi) (21h) à positionner en amont des modules 1 à 4.

La personne, ses besoins fondamentaux. Autonomie et droits des patients.

La santé, notions de santé publique. Fonctionnement des établissements de santé et médico-sociaux

Le soin, prendre soin, l'accompagnement, le rôle de soignant. L'équipe de soins, la responsabilité des différents professionnels de santé, organisation de l'activité.

Module 1 : Prendre soin de la personne âgée (17h)

Le vieillissement physiologique et psychologique de la personne âgée, respects et droits de la personne âgée, contexte environnemental et socioéconomique de la personne âgée.

Connaissance de la personne âgée et de son environnement : les besoins de la personne âgée, ses capacités et incapacités (dépendance, indépendance, sources de difficultés).

Le lien social, la place des aidants, la structure EHPAD, la particularité de la prise en charge au domicile.

Module 2 : Répondre aux besoins de la personne âgée (18h)

La posture professionnelle (bienveillance, empathie) ;

L'observation de la personne ;

La relation avec la personne avec ou sans troubles cognitifs (écoute, reformulation) et/ou en perte d'autonomie ;

La relation avec les résidents, les aidants, les membres de l'équipe ;

Organisation du travail en équipe ;

L'éthique professionnelle/confidentialité/secret professionnel/ comportement professionnel.

Module 3 : Protéger la personne âgée (7h)

La lutte contre la propagation du virus de la Covid-19 ;
Les précautions « standard » et complémentaires, le lavage de mains ;
La prévention des chutes.

Module 4 : Aider à la réalisation des soins auprès d'une personne âgée (21 h)

Préalables aux soins : critères de qualité de soin ;
Respect/intimité dans les soins ;
Les soins d'hygiène et de confort : hygiène corporelle, aide à l'habillage et au déshabillage, élimination urinaire et fécale, protections anatomiques, aide à la mobilisation et à l'installation de la personne ;
Ergonomie : gestes et postures ;
La transmission des informations.

Recommandations pédagogiques :

Les modalités proposées s'attacheront :

- à privilégier dans la mesure du possible dans la constitution des groupes une représentativité des deux publics en formation ;
- à utiliser au maximum des situations de soins si possible issues des expériences professionnelles des personnes en formation pour traiter les différentes thématiques ;
- à privilégier les mises en situation y compris en utilisant les méthodes d'apprentissage en simulation.

La formation sera réalisée en groupes de 12 personnes maximum pour au moins 90 % du temps de formation.

La question du sens de l'action réalisée et son articulation avec les autres membres de l'équipe dont l'aide-soignant sera régulièrement mise en exergue. La participation ponctuelle d'aide-soignant exerçant en EHPAD au dispositif de formation proposée est souhaitable.

Validation de la formation pour un projet professionnel de formation d'aide-soignant :

Une attestation de suivi des quatre modules de formation (70h) est délivrée aux participants concernés.

Dispenses de sélection pour l'accès à la formation d'aide-soignant : depuis la rentrée de septembre 2021³, les ASH bénéficient d'une admission directe à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'aide-soignant délivrée par les instituts de formation d'aide-soignant (IFAS)⁴, dès lors qu'ils justifient d'une expérience professionnelle au contact des personnes âgées en qualité d'agent de services hospitalier (ASH) d'une durée minimale de six mois. Ces conditions sont valables quelles que soient les voies d'accès et de financement mises en œuvre : études promotionnelles, validation des acquis de l'expérience (VAE), contrat de professionnalisation, reconversion, etc. Un minimum de 20 % des places ouvertes en IFAS est actuellement réservé aux ASH.

Au-delà de la dispense de sélection, l'article 15 de l'arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'aide signant (DEAS) dispense ces personnes d'une période de stage de 5 semaines pour valoriser le parcours professionnel déjà réalisé.

La certification obtenue à l'issue de la formation d'aide-soignant, en cas de réussite aux épreuves de validation, est reconnue au niveau 4 du répertoire national de la certification professionnelle (RNCP).

³ Article 11 de l'arrêté du 7 avril 2020 modifié relatif aux modalités d'admission aux formations conduisant aux diplômes d'Etat d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture.

⁴ Dans la limite de la capacité d'accueil autorisée de l'institut de formation d'aide-soignant (IFAS)

Les personnes ayant suivi la totalité de la formation de 70h ouverte depuis l'année 2021 bénéficient des dispositions citées *supra*.

Conditions requises pour les organismes de formation :

Cette action de formation peut être mise en œuvre par des organismes de formation de droit public ou de droit privé, sous réserve de satisfaire aux obligations légales et réglementaires du code du travail relatives aux organismes de formation continue et à au moins une des deux conditions suivantes :

- préparer à un diplôme mentionné au code de la santé publique ou au code de l'action sociale et des familles (infirmier, aide-soignant, diplôme du travail social notamment) ;
- être inscrit dans un réseau ou dans un partenariat local relatif à la gérontologie.

Le responsable pédagogique est garant du respect des objectifs et des contenus de la formation.

Les formateurs doivent avoir une qualification en lien avec les thématiques et sujets traités : qualification médicale, paramédicale et/ou sociale et expérience professionnelle.

Un questionnaire de satisfaction permettant aux participants d'évaluer l'adéquation entre la formation reçue et leurs attentes est mis en place et remis à l'employeur à l'issue de la formation.

Dispositif de financement de cette formation continue :

La formation est financée par les établissements employeurs en partenariat avec les opérateurs de compétences (OPCO) des branches professionnelles sanitaires et sociales, publiques et privées, et/ou l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH).

Les OPCO concernés et l'ANFH veillent au strict respect des dispositions du présent cahier des charges par les prestataires de cette formation.