

## **Circulaire DGAS/SD 4/DHOS n° 2001-506 du 23 octobre 2001 relative à la formation et à la qualification des personnels des établissements accueillant des personnes âgées à l'occasion de la mise en place de la réforme de la tarification**

23/10/2001

Date d'application : immédiate.

### Références :

Article L. 312-8 du code de l'action sociale et des familles ;  
Arrêté du 26 avril 1999.

La secrétaire d'Etat aux personnes âgées à Madame et Messieurs les préfets de région (directions régionales des affaires sanitaires et sociales) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (directions départementales des affaires sanitaires et sociales) ; Mesdames et Messieurs les directeurs des agences régionales de l'hospitalisation (pour information) L'article L. 312-8 du code de l'action sociale et des familles prévoit que les établissements accueillant des personnes âgées devront passer, en vue de leur tarification, une convention pluriannuelle avec le président du conseil général et l'autorité compétente de l'Etat dans le but de définir les conditions de fonctionnement de l'établissement tant au plan financier que pour garantir la qualité de la prise en charge des personnes et des soins qui y sont dispensés. Dans ce cadre, l'arrêté du 26 avril 1999 fixe le contenu type du cahier des charges de cette convention pluriannuelle pour permettre de garantir et d'améliorer l'accueil des résidents.

La présente circulaire vise à promouvoir dans ce cadre la nécessaire qualification des personnels d'accompagnement des personnes âgées dans les établissements.

### **1. Les objectifs**

La qualification des personnels des établissements accueillant des personnes âgées est un objectif nécessaire à la démarche d'amélioration continue de la qualité qui vise à garantir à toute personne âgée dépendante accueillie en établissement les meilleures conditions de vie, d'accompagnement et de soins. Ainsi que le rappelle l'arrêté précité, la qualité des prises en charge est fonction du cadre de vie, mais aussi et surtout du professionnalisme et de l'organisation du travail des intervenants qui assurent cette prise en charge, dans le respect des personnes et de leurs choix, de leurs familles et de leurs proches. La professionnalisation des personnels repose d'abord sur des programmes de formation visant à atteindre une qualification reconnue et peut comprendre des formations thématiques répondant aux objectifs prioritaires de la convention tripartite.

En outre, la qualification des personnels placés auprès des personnes âgées est une condition de leur engagement professionnel dans la mesure où elle leur assure la promotion professionnelle au sein des structures auxquelles ils appartiennent et la possibilité d'une éventuelle mobilité professionnelle.

Enfin, il faut rappeler aux établissements qui sont en cours de négociation d'une convention pluriannuelle que la qualification de leurs personnels d'accompagnement est reconnue comme un élément déterminant de la prise en charge des soins par l'assurance maladie. Le tarif dépendance sera solvabilisé par l'allocation personnalisée d'autonomie, financée par le département avec le concours du fonds de financement créé par la loi du 20 juillet 2001. L'hébergement est à la charge de la personne âgée.

L'assurance maladie est ainsi appelée à assurer le financement de 70 % des coûts des aides-soignants et aides médico-psychologiques diplômés ; l'incidence d'un niveau adéquat de qualification représente donc pour les résidents un élément positif à double titre, par une amélioration de la qualité des services rendus et une diminution potentielle de leur participation financière.

Le projet de qualification est donc un élément important à prévoir dans les plans de formation annuels sur la durée du conventionnement.

### **2. La nécessité de prévoir la qualification des personnels dans les plans de formation des établissements accueillant des personnes âgées**

Les établissements accueillant des personnes âgées et employant des personnels non diplômés exerçant des fonctions d'aide à la personne doivent encourager ces personnels à suivre les formations nécessaires pour obtenir des certifications

qualifiantes d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologique et en tenir compte dans l'élaboration de leur plan de formation dès 2002.

En tant que de besoin, cette perspective de qualification doit être étendue à d'autres catégories de personnel nécessitant une qualification supplémentaire du fait du plan qualité proposé pour l'établissement et des actions envisagées, en particulier au sein des unités accueillant les résidents. En ce cas, la qualification pourra aussi concerner le personnel d'encadrement.

Dans ce cadre, les services déconcentrés du ministère de l'emploi et de la solidarité sont appelés à encourager les démarches d'inscription des formations qualifiantes aux plans de formation des établissements sociaux et médico-sociaux dès 2002.

Les DDASS devront :

- informer les établissements de ces objectifs et de leur intérêt tant pour les usagers que pour le personnel et donc l'établissement lui-même ;
- demander que le volet formation fasse partie des objectifs prioritaires de la négociation de la convention pluriannuelle et intègre, chaque fois que cela sera nécessaire, un projet de qualification des personnels en place, en cohérence avec les actions d'amélioration de la qualité de la prise en charge proposées ;
- rappeler que le besoin de financement des formations d'aides-soignants et d'aides médico-psychologiques est couvert par l'assurance maladie à raison de 70 % (hors coût pédagogique) dès lors que les personnels concernés sont en cours de formation qualifiante et qu'une convention tripartite a été signée permettant le financement de cet effort. Dans ce cadre, le coût salarial du remplacement des personnels partis en formation sera imputable aux budgets soin, dépendance et hébergement dans les conditions déterminées par la convention. Le coût du remplacement d'une personne en formation peut être pris en compte dans la convention sur la base du temps réel d'absence liée à la formation, à l'exclusion de la partie des stages se déroulant dans l'établissement d'origine ;
- mobiliser l'appareil de formation des professions sanitaires, pour apporter les réponses attendues.

Les DRASS veilleront, quant à elles, à sensibiliser les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle au niveau régional, tant l'ANFH pour les établissements du secteur public que les OPCA pour les établissements privés et à mobiliser l'appareil de formation en travail social.

Il convient par ailleurs d'élargir les capacités d'accueil pour répondre aux besoins importants en personnels aides-soignants et d'accompagner le dispositif de qualification des personnels concernés par la réforme des établissements accueillant des personnes âgées, le gouvernement ayant décidé d'augmenter de manière significative (+ 7 000) les capacités d'accueil dans les écoles d'aides-soignantes, les portant de 13 000 à 20 000.

Pour les formations d'aides médico-psychologiques, s'agissant de formations en cours d'emploi, il n'y a pas lieu d'opposer de limitation à l'accueil dès lors que les instituts de formation sont en mesure d'assurer ces formations dans le respect des programmes et de la qualité pédagogique.

### **3. L'adaptation des compétences**

Enfin, cette démarche de qualification doit être complétée chaque fois que de besoin par des approches thématiques relevant de la formation continue des établissements (élaboration du projet de vie de l'établissement, prévention des chutes, amélioration de l'accompagnement des résidents présentant une détérioration intellectuelle, respect des protocoles d'hygiène, ainsi que le rappel des principes éthiques et déontologiques concernant ces métiers).

Il sera également nécessaire que les responsables administratifs et techniques soient formés à la mise en oeuvre de l'APA, tant en ce qui concerne les objectifs poursuivis que sur le plan des ses modalités techniques.

### **4. Rappel des possibilités ouvertes pour faciliter l'accès aux formations qualifiantes**

Les personnels concernés par l'accès à la qualification bénéficient déjà d'une expérience professionnelle qu'il convient de valoriser, ainsi, dans le cas des formations socio-éducatives de niveau V, par l'application du dispositif de formation par voie promotionnelle.

#### **4.1. Rappel des possibilités de passerelles**

Les textes organisant les formations concernées prévoient déjà des possibilités de passerelles entre les formations déjà acquises et celles qui sont visées. En tant que de besoin, vous rappellerez ces possibilités aux établissements de formation <https://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dgassd-4dhos-n-2001-506-du-23-octobre-2001-relative-a-la-formation-et-a-la-qualification-des-personnels-des-etablissements-accueillant-des-personnes-agees-a-loccasion-de-la-mise-e/>

et aux salariés ou établissements employeurs concernés.

Pour ce qui concerne les AMP, l'arrêté du 30 avril 1992 relatif au certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique prévoit des réductions du volume horaire de formation pour les candidats titulaires du certificat d'aptitude aux fonctions d'aide-soignant prévoyant la possibilité d'aller jusqu'à 1/3 d'allègements.

Pour l'accès à la qualification d'aide-soignant, le décret n° 89-241 du 18 avril 1989 modifié ainsi que l'arrêté du 22 juillet 1994 prévoient un accès direct à la formation par le biais soit de la sélection professionnelle pour les agents des services hospitaliers qualifiés ayant trois ans de fonction dans ce corps, soit d'une formation d'adaptation à l'emploi de six mois pour les personnels titulaires du diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture.

4.2. Au plan régional, il est également possible, dans le respect des textes régissant les formations, de limiter le contenu des épreuves de sélection pour des personnels déjà en fonction depuis plusieurs années aux prérequis indispensables pour l'exercice du métier, à savoir principalement la capacité de transmissions écrites (écriture et lecture, organisation des idées).

Pour les personnes exerçant les fonctions d'AMP, il y aura dispense d'épreuve orale, et une mise en oeuvre la plus souple possible de la vérification des capacités de transmission écrite, sans référence à des acquis de connaissance générale.

4.3. La promulgation prochaine de la loi de modernisation sociale élargira l'accès des professionnels à ces certifications par la validation des acquis professionnels et de l'expérience. Ces possibilités devront être pleinement utilisées. Toutefois l'élaboration des outils techniques qui seront mis à disposition des jurys de validation (référentiels d'activités, de compétences et de certifications) sera élaboré dans un cadre commun à l'ensemble des certifications et diplômes du secteur social. Vous serez informés dès que possible de leur mise à disposition.

4.4. Enfin, il y a un intérêt certain, pour faciliter une prise en charge des personnes âgées de qualité, à ce que les personnels de métiers différents bénéficient de formations qui leur fassent mieux appréhender leurs complémentarités sur le terrain et l'intérêt d'échanges avec des personnes d'une autre culture professionnelle. Un certain nombre de centres de formation ont développé, en accord avec les DRASS et dans le respect des textes réglementant les formations, des modules communs, voire des stages communs, ou des conditions de formation permettant des passerelles entre les métiers et des ouvertures vers des formations qualifiantes promotionnelles. Je ne peux qu'encourager ce type de projet dans la mesure où les qualités pédagogiques en sont garanties et où il répond aux besoins des établissements.

Les DDASS prévoient une information sur les résultats de la mise en oeuvre de ces objectifs dans les bilans du processus de conventionnement déjà organisé.

Vous informerez la DHOS (sous-direction des professions paramédicales et des personnels hospitaliers) et la DGAS (sous-direction des l'animation territoriale et de travail social) des éventuelles difficultés que vous pourriez rencontrer.

La secrétaire d'Etat aux personnes âgées, Paulette Guinchard-Kunstler