

Pénurie de personnel: les solutions du Réseau européen du vieillissement

Article 17/06/2019



Jiri Horecký, président d'EAN, et Didier Sapy, directeur général de la Fnaqpa, le 13 juin 2019 aux Sables d'Olonne. Crédit: Fnaqpa

Pour endiguer la pénurie de personnel soignant dans les établissements et services d'accompagnement pour personnes âgées, Jiri Horecký, le président du Réseau européen du vieillissement, a présenté quelques solutions aux adhérents de la Fnaqpa, réunis en congrès aux Sables-d'Olonne.

[Le Réseau européen du vieillissement](#) (European Ageing Network -EAN) est tout récent: il a été créé en avril, du rapprochement entre l'association européenne des directeurs (EDE) et l'association européenne des gestionnaires (EAHSA).

EAN représente désormais 10.000 opérateurs dans 27 pays, au service d'un million de personnes âgées, a précisé son président, le Tchèque Jiri Horecký, au Geronforum de la Fédération nationale avenir et qualité de vie des personnes âgées (Fnaqpa), le 13 juin.

Il y a dévoilé le contenu [d'un rapport récemment publié](#) sur la prise en charge des personnes âgées en Europe à l'horizon 2030, et disponible en français en septembre.

Il a notamment souligné la similitude des défis à relever dans les pays européens, malgré des différences historiques ou culturelles.

"Le système actuel est-il soutenable alors que le secteur du grand âge souffre d'un statut dévalorisé, avec des salariés mal payés, des difficultés de fidélisation, une productivité basse, un turn-over élevé, une migration élevée [qui touche certains pays européens dans lesquels le personnel se forme mais va travailler ailleurs car il y sera mieux payé, NDLR], et du stress et de la fatigue physique et psychologique", a-t-il égrené.

Face à ce constat, "il n'y a pas une solution simple. Si j'en avais une, je serais commissaire européen pour la mettre en oeuvre", a souri Jiri Horecký. "Les solutions sont entre les mains des gouvernements de chaque pays, et pas forcément au niveau européen", a-t-il souligné.

Dans cette liste de solutions, le président du réseau EAN a cité en premier lieu l'augmentation du niveau des salaires: ce dernier "dans le secteur doit augmenter plus vite que n'augmentent les salaires d'une manière générale".

Améliorer l'attractivité du secteur et des métiers est une autre piste préconisée, avec l'idée qu'"il faut arrêter de dire que tout va mal dans le secteur [...] car les gens n'ont de ce fait pas envie de venir y travailler".

Jiri Horecký a ensuite cité "une charge de travail trop importante" sur laquelle il convient d'agir, évoquant des campagnes de communication pour valoriser les métiers afin d'encourager à la fois le personnel à rester dans le secteur, et la venue de nouvelles recrues. Il a aussi donné l'exemple des Pays-Bas, où les opérateurs se sont organisés de façon à ce que lorsqu'un salarié veut quitter une structure pour personnes âgées, il soit accompagné pour rester dans le secteur du grand âge.

Il a aussi proposé de reconnaître les qualifications de personnes venues d'autres pays - la République tchèque a ainsi des accords avec les Philippines, la Mongolie et l'Ukraine, a-t-il précisé.

Il a également attiré l'attention sur les nouvelles générations - les milléniums et [la génération Z](#)- qui ont des manières de travailler et des attentes différentes de leurs aînés, et auxquelles les structures doivent impérativement s'adapter, sachant que ces générations seront majoritaires sur le marché du travail dans cinq ans en Europe.

"Auparavant, on disait 'le client est roi'; maintenant, on commence à dire 'le salarié est roi'", a-t-il observé.

Enfin, il a cité l'opportunité de [la digitalisation et des nouvelles technologies](#) pour soulager les salariés et rendre le travail moins pénible.

[Une hausse des salaires de 33% en République tchèque](#)

En illustration à ces propos, Jiri Horecký a donné l'exemple d'une action menée en République tchèque en 2017.

Confronté à un taux de chômage très faible dans le pays (1,7% des Tchèques en âge de travailler sont sans emploi...), le secteur du grand âge est en concurrence frontale avec d'autres secteurs d'activité pour

recruter du personnel soignant, qui fuit les établissements et services pour personnes âgées au profit de métiers plus lucratifs. "Il y a 200.000 chômeurs et 350.000 emplois non pourvus", a-t-il détaillé.

Ainsi, alors qu'un soignant est payé 750 euros brut par mois -à titre de comparaison, un appartement de trois pièces dans une ville de 40.000 habitants coûte 400 euros par mois, a-t-il précisé-, l'enseigne de grande distribution Lidl avait lancé une grande campagne de recrutement pour des postes rémunérés 1.000 euros brut par mois.

Résultat: "Face à la fuite des professionnels, les établissements ont été contraints pour certains de réduire leurs capacités d'accueil", a-t-il affirmé.

Le secteur du grand âge a donc sollicité le gouvernement et le Parlement, "et le gouvernement a accepté de financer une hausse de 33% du salaire de base pour le porter à 1.000 euros brut", a-t-il rapporté. Des hausses de 7% en 2018 et de 7% en 2019 ont également été prévues, pour aboutir à un salaire brut de 1.150 euros.

"C'est donc une question de choix politique", a-t-il insisté.

Jiri Horecký a également évoqué une campagne de communication "Devenez infirmier", lancée dans le pays, sur les réseaux sociaux, avec des affiches, des spots diffusés pendant trois semaines dans les cinémas, et relayés par les radios et télévisions, en partenariat avec le ministère de la santé.

Un an après, les écoles d'infirmiers ont vu croître leurs effectifs de 10%, a-t-il affirmé, soulignant qu'"il y a 15 jours", a été décidé de lancer une deuxième vague de communication avec l'objectif de parvenir à 15% de hausse.

vl/cbe/ab

Valérie Lespez