

SAISINE



SCHÉMA RÉGIONAL DES  
FORMATIONS SANITAIRES ET  
SOCIALES 2023-2028

---

Adopté en séance plénière  
des 9 et 10 novembre 2023

AVIS DU CESER

---

Le Conseil économique, social et environnemental régional Grand Est a voté le présent avis à l'unanimité des suffrages exprimés avec 1 abstention.

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b>	<b>2</b>
<b>VERS UNE AMÉLIORATION DE L'ATTRACTIVITÉ</b>	<b>2</b>
1. Améliorer l'attractivité avec les employeurs	3
2. Vers une promotion des métiers et de l'orientation	5
<b>VERS UNE LUTTE CONTRE LE DÉCROCHAGE</b>	<b>5</b>
1. Sur la lutte contre le décrochage à l'entrée en formation	5
2. Sur la lutte contre le décrochage pendant la formation	6
<b>VERS UN APPAREIL DE FORMATION ADAPTÉ</b>	<b>7</b>
1. L'accompagnement des organismes de formation	7
2. Vers un contrôle et une évaluation de la qualité des formations	7
3. Vers un renforcement du volet territorial et une gouvernance partagée	8
<b>CONCLUSION</b>	<b>8</b>
<b>EXPLICATIONS DE VOTE</b>	<b>9</b>

## Introduction

Le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS) précédent était intégré au CPRDFOP dans le cadre du COT Santé. Ce Schéma 2023-2028 proche des orientations du CPRDFOP en termes d'orientations a été co-construit à l'image du CPRDFOP après une concertation avec un grand nombre de partenaires. Les titres des orientations apportent une vue globale du travail conséquent à réaliser en termes d'adaptation de l'offre de formation pour répondre aux besoins des employeurs, du territoire mais aussi en termes d'adaptation de l'appareil de formation afin de répondre aux attentes de l'employeur et de l'apprenant. Les difficultés en termes d'attractivité des formations, de territorialisation d'une politique santé, d'adaptation du système de formation sont posées et des tentatives de solutions apportées.

Le CESER appuie ce travail important du Schéma des formations sanitaires et sociales qui propose en concertation avec un grand nombre de partenaires d'améliorer l'attractivité de ce secteur. A l'inverse de la déclaration figurant dans le Schéma sur une médiatisation des difficultés du secteur en termes niveau de rémunération et de conditions de travail qui projette une image négative sur ces métiers, le CESER souligne que ce sont bien ces difficultés en termes de niveau de salaire et de conditions de travail qui sont à l'origine de la dégradation des professions de ce secteur et non pas leur médiatisation. La diffusion médiatique de ces difficultés durant la crise COVID a permis une prise de conscience par tous de ces situations inacceptables à la fois pour les salariés et les personnes prises en charge dans ce secteur. Dans le rapport du SRFSS, la liste des difficultés énumérée figurant entre parenthèses et poursuivie par un « etc » questionne. **Le CESER demande une étude approfondie et exhaustive sur les difficultés dans ce secteur, diagnostic indispensable en amont de toute action.**

## Vers une amélioration de l'attractivité

En introduction de la première orientation et notamment de la priorité 1 où il s'agit d'une carte des formations initiales et continues adaptées aux besoins des employeurs, à nouveau il est à noter une culture politique de la formation qui repose sur des logiques d'adéquation de la formation et de l'emploi. Le Conseil Régional met toutefois en parallèle à la fois des réponses aux enjeux en termes de recrutement des entreprises mais aussi des enjeux d'insertion durable des apprenants. Sur cette notion « d'insertion durable des apprenants », le Schéma propose un certain nombre de solutions dont un accompagnement des employeurs et une meilleure connaissance des métiers.

Sur la poursuite du développement des formations d'infirmiers et d'aide-soignant qui figure dans la priorité 2, **le CESER préconise d'analyser finement les abandons de cursus afin d'y apporter des réponses rapides et concrètes. Dans cet objectif, le CESER demande à être informé des premiers résultats du plan d'actions « Formation et Attractivité des professions du soin » 2020-2023.**

Dans ce même d'objectif de concertation, **le CESER, en qualité de représentant de la société civile, demande à être associé au Plan dédié à l'aide à domicile dont l'urgence est réelle face au vieillissement de la population dans le Grand Est.**

## **1. Améliorer l'attractivité avec les employeurs**

Le Schéma pose un principe : « *la crise de l'attractivité que traverse le secteur sanitaire et social ne se règlera pas sans les employeurs* ». **Le CESER appuie cette « coopération entre les employeurs du secteur sanitaire et social et l'écosystème éducation-formation » que le Conseil Régional énonce en termes d'impératif. Dans sa contribution à la réflexion sur l'élaboration croisée SRDEII et CPRDFOP, le CESER a mis en exergue la nécessité de travailler avec les employeurs sur leur « employeur-abilité », c'est-à-dire leur capacité à employer, préconisant que les aides à l'emploi doivent accompagner autant les demandeurs d'emploi que les employeurs.**<sup>1</sup> En amont de cette contribution, l'avis sur le « Développement des compétences d'aujourd'hui et de demain : quels enjeux de l'école à l'entreprise ? » a **préconisé un accompagnement des employeurs**<sup>2</sup> dont une partie des modalités et des contenus de cet accompagnement sont repris dans le Schéma, notamment en termes de renforcement d'un politique de recrutement, de formation, de démarche RSE avec une attention sur les conditions de travail.

Sur le développement quantitatif et qualitatif des stages, **le CESER appuie cette démarche tout en insistant sur la qualité des stages.** Dans son avis sur l'orientation en janvier 2020, le CESER a préconisé de former des tuteurs et des tutrices de stage dans le programme de professionnalisation du Conseil Régional.<sup>3</sup> **Le CESER, de par son investissement fort sur l'orientation, de par sa composition de membres issus d'organisations socio-professionnelles diverses, demande à pouvoir être associé à la rédaction de la Charte d'accueil dont l'objectif est d'établir une vision partagée de l'accueil en stage et de ses attendus. Le CESER insiste sur l'objectif du stage qui doit être de découvrir le métier, d'entrer dans une première phase d'apprentissage et non pas de « pallier le manque de personnel » comme le Schéma le propose.**

Les stages sont au cœur de la formation mais fortement questionnés en particulier dans un contexte de pénurie de personnels soignants. Faute de disponibilité pour les encadrer, les stagiaires se sentent souvent mal accueillis, peu accompagnés, et ne retirent pas tout le bénéfice attendu du stage. **Le CESER alerte sur ce point sachant que l'expérience d'un premier stage demeure souvent décisive dans la poursuite de la formation.**

---

<sup>1</sup> <https://e-ceser.grandest.fr/wp-content/uploads/2023/02/2023-02-09-contribution-aux-srdeii-et-cprdfop-adopte.pdf>

<sup>2</sup> <https://www.ceser-grandest.fr/wp-content/uploads/2022/12/2022-12-0708-rapport-et-avis-developpement-des-competences-adoptes-1.pdf>, préconisation 6, page 66

<sup>3</sup> <https://e-ceser.grandest.fr/wp-content/uploads/2020/01/2020-01-30-orientation-rapport-et-avis-adoptes-1.pdf>, préconisation 6, page 41

Concernant le développement du tutorat, le CESER ne peut qu'appuyer ce choix largement préconisé dans ses différents avis. **Le CESER insiste sur la formation des tuteurs qui est indispensable pour un encadrement adapté et de qualité. Ceci passe par un développement de cette formation au plus grand nombre. Cette reconnaissance doit se matérialiser par une revalorisation salariale des tuteurs et la création d'un statut de tuteur est plus qu'urgente pour répondre à l'ouverture des quotas en IFSI.**

Le CESER tient à souligner que la Région doit être vigilante à la mise en place d'une politique régionale de stage complète, comme le précise l'application de l'instruction N°DGOS/RH1/2016/330 du 4/11/2016 relative à la formation des tuteurs de stages paramédicaux qui précise le rôle des acteurs dans l'accompagnement des étudiants, les prérequis nécessaires à la mission de tuteur de stage et le contenu de la formation au tutorat et son organisation intégrant notamment l'élaboration d'une charte obligatoire de l'encadrement et de la qualité des stages, l'obligation d'un tuteur de stage ou d'un référent, l'élaboration de listes de lieux de stages ou sites qualifiants de qualité pour les centres de formation, et à leur proximité pour les élèves et les étudiants.

Sur l'accompagnement des employeurs dans leur rôle d'orientation et d'information des jeunes, **le CESER appuie cette démarche essentielle pour une orientation choisie et non subie tout en rappelant ses préconisations sur l'orientation qui sont d'une part d'avoir un service d'orientation à proximité des bassins de vie et d'emploi, et d'autre part d'accroître la communication sur les métiers en généralisant le développement d'un réseau d'Ambassadeurs-Métiers, en se rapprochant des employeurs.**<sup>4</sup> **Le CESER insiste sur une représentativité des Ambassadeurs-Métiers permettant de connaître les professions du sanitaire et du social dans les différentes structures sur tous les territoires.**

Sur le travail partenarial à promouvoir auprès des employeurs pour les encourager à monter en compétences les salariés internes pour pourvoir leurs besoins, en travaillant avec les acteurs publics à des parcours de demandeurs d'emploi du bassin pour les remplacer, **le CESER souhaiterait avoir davantage d'informations sur ce point du Schéma intitulé « recruter différemment : promotion des parcours interne ».**

**Le CESER apprécie la volonté de lancer des travaux d'analyse des connaissances sur le fait frontalier, auxquels il souhaite être associé.** Mais il souligne qu'il ne s'agit, selon lui, que d'une première étape en vue d'une mise en cohérence transfrontalière sur les thématiques sanitaires et sociales.

**Le CESER, dans le prolongement de ses récents travaux sur les bassins de vie transfrontaliers encourage la Région à promouvoir cette orientation auprès de l'Etat français et des instances européennes.** L'objectif ultime serait d'aboutir à un schéma interrégional et

---

<sup>4</sup> <https://e-ceser.grandest.fr/wp-content/uploads/2020/01/2020-01-30-orientation-rapport-et-avis-adoptes-1.pdf>,  
préconisation 2 page 39, préconisation 6 page 41

transfrontalier, intégrant notamment la reconnaissance des diplômes, ainsi que l'harmonisation des référentiels de compétences et des formations.

## **2. Vers une promotion des métiers et de l'orientation**

L'orientation 4 a pour objectif d'améliorer l'attractivité des formations, de promouvoir les métiers et de dynamiser l'orientation. Un certain nombre d'actions mises en œuvre ou à mettre en œuvre sont identiques à celles proposées dans le CPRDFOP, notamment sur une consolidation du portail d'information général « Orient'Est » où au-delà d'une modernisation de l'outil en termes de géolocalisation, **le CESER appuie la démarche qui consiste à faciliter la recherche des utilisateurs. Dans ce sens, dans son avis sur l'orientation, le CESER avait préconisé d'évaluer la plateforme Orient'Est par la mise en œuvre de tests « grandeur nature » sur des échantillons représentatifs d'utilisateurs, ainsi que la préconisation d'ajouts facilitant la navigation et son accessibilité à des personnes en situation de handicap.**<sup>5</sup>

La promotion des métiers, le développement de la compétence à orienter passe par une professionnalisation des acteurs. Le CESER appuie la démarche de participation de la communauté éducative au programme de professionnalisation du CARIF et réitère **sa préconisation dans son avis sur le CPRDFOP qui est de « développer une plus grande coopération entre les acteurs de l'emploi, de la formation initiale et continue dans l'élaboration du programme de professionnalisation. »**

Le CESER appuie les interventions du CARIF et de l'OREF dans le cadre des programmes de formation académiques afin de rendre plus efficient les outils d'information mis à disposition. Dans ce même objectif, **le CESER rejoint la proposition d'échanges de pratiques, de mutualisation d'actions de formation et d'utilisation de la plate-forme Orient'Est à des fins de mutualisation des informations (dispositifs existants, ressource mobilisables) et des bonnes pratiques qu'il a préconisées dans ses avis sur l'orientation et le développement des compétences.**

## **Vers une lutte contre le décrochage**

### **1. Sur la lutte contre le décrochage à l'entrée en formation**

Le travail prévu sur la promotion des métiers et l'orientation s'inscrit dans une lutte contre le décrochage au début de la formation puisqu'il permettra de comprendre les exigences de ces professions en termes de compétences relationnelles et compétences de base à maîtriser à l'entrée en formation. Le développement des passerelles ou « SAS » afin de permettre un accès progressif à l'offre de formation existante pour les publics désireux de s'engager mais

---

<sup>5</sup> <https://e-ceser.grandest.fr/wp-content/uploads/2020/01/2020-01-30-orientation-rapport-et-avis-adoptes-1.pdf>,  
préconisation 1 page 39

dont le développement de certaines compétences est insuffisant, est une démarche constructive facilitant la réalisation du projet professionnel. **Le CESER préconise de renforcer les actions d'information et d'orientation sur ces métiers en amont afin d'assurer une sélection plus qualitative.**

Dans ce sens, la mise en œuvre d'un plan d'information et de communication sur ces métiers, prévu par le Conseil Régional est primordiale, **le CESER préconise d'y intégrer la notion d'accompagnement essentielle à toute démarche d'information et insiste sur sa coordination par le Conseil Régional dans le cadre de sa politique pour la santé.**

**Le CESER appuie la démarche de renforcement de la connaissance des possibilités de formation tout au long de la vie pour tous les publics salariés et notamment par une meilleure connaissance du Conseil en évolution professionnelle qu'il a préconisée dans son premier avis et son avis complémentaire sur les compétences.** L'accompagnement financier des personnes dans la diversité de leurs statuts est essentiel et la mise en place de rencontres avec les différents financeurs et les acteurs concernés sur la politique santé très utile. **Dans ce cadre, le CESER attire toute l'attention du Conseil Régional sur une simplification des démarches à réaliser pour obtenir le financement d'une formation. Le CESER alerte sur les modalités de financement de la formation que l'on peut qualifier de complexes,** cela pousse les salariés, faute de financement disponible via la formation professionnelle, à s'inscrire à Pôle emploi quelques semaines auparavant, afin de pouvoir bénéficier du financement de la formation par la Région. Cette complexité constitue un blocage dans le déroulé d'un parcours de reconversion et une incompréhension de devoir être inscrit à Pôle emploi plutôt que d'occuper un emploi dans ce secteur fortement en tension.

**Le CESER rappelle ses préconisations afin de faciliter l'apprentissage des publics en situation d'illettrisme, en situation d'illectronisme.** « 200 000 personnes sont en situation d'illettrisme dans le Grand Est, ce qui impacte aussi le recours au numérique » a déclaré M. Olivier FLURY, chargé de mission illettrisme de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) dans le Grand Est.

**Sur l'accueil des apprenants en situation de handicap, le CESER appuie la réactivation du réseau des référents handicap et réitère sa préconisation sur un renforcement des actions de sensibilisation sur le handicap dans le cadre du programme de professionnalisation mis en place par le Conseil Régional.**

## **2. Sur la lutte contre le décrochage pendant la formation**

Sur la lutte contre le décrochage pendant la formation, en complément des préconisations sur la qualité des stages, **le CESER insiste sur le déploiement du plan de qualité de vie des étudiants préconisé dans le cadre de son avis sur le Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI).** Le CESER alerte sur la prise en compte de la précarité qui a un impact sur le décrochage.



## Vers un appareil de formation adapté

A l'heure actuelle, la formation en soins infirmiers n'est plus adaptée aux besoins du système de santé. Certaines Unités d'Enseignement ne sont plus pertinentes. **Une des incohérences : certains étudiants arrivent en 3ème année de stage, sans avoir pratiqué de soins dits "techniques" auparavant. Pour pallier en partie à cette problématique, le CESER rappelle qu'il est indispensable de développer la simulation pour limiter ces situations.**

**Le CESER insiste sur les éléments suivants : c'est par l'intégration universitaire, une refonte du référentiel de formation, la reconnaissance du statut de tuteur, un aménagement de temps pour l'encadrement, un cadrage de mobilisation, une évolution de la profession que nous pourrons agir pour le système de santé.**

**Le CESER appuie la démarche de prendre appui sur le Campus des Métiers et des Qualifications Autonomie et Inclusion qui favorise la collaboration entre les différents partenaires pour élaborer des programmes innovants.**

**Le CESER appuie la mutualisation entre des formations de filières différentes (sociales et sanitaires) sur des sujets transverses favorisant les échanges entre apprenants tout en maintenant la spécialisation de chaque métier du sanitaire et du social.**

### 1. L'accompagnement des organismes de formation

Le Conseil Régional propose de tester une offre de formation hybride et distanciel en renforçant les compétences des instituts de formation en matière de digitalisation et de mobilisation des technologies. Pour permettre la modernisation des équipements pédagogiques nécessaires à ces pédagogies, un plan de remise à niveau des systèmes informatiques est à l'étude par le Conseil Régional. **Le CESER appuie cette démarche tout en insistant sur un accompagnement pédagogique de ces pratiques d'hybridation de la formation.**

### 2. Vers un contrôle et une évaluation de la qualité des formations

Le CESER appuie la volonté du Conseil Régional de rendre compte de l'efficacité et de l'efficience des parcours de formation en mettant fin à une simple logique de moyens. Dans cet objectif, le CESER s'interroge sur les modalités d'évaluation et de contrôle qui peuvent être mis en place.

En ce qui concerne son rôle de contribution aux évaluations, des précisions seraient bienvenues. **Le CESER a un rôle à jouer dans la démarche d'évaluation et doit y contribuer.**

### **3. Vers un renforcement du volet territorial et une gouvernance partagée**

Pour une gouvernance renforcée au niveau territorial dont la présentation est identique à celle du CPRDFOP, le CESER relève un point qu'il a mis en avant dans son avis sur le « Développement des compétences d'aujourd'hui et de demain : quels enjeux de l'école à l'entreprise ? » qui est de se confronter au regard des bénéficiaires directs, en l'occurrence ici ce seront les Départements, les directeurs d'hôpitaux ou des structures médico-sociales, employeurs publics ou privés, apprenants en instituts, apprentis, lycéens ...

C'est bien un travail de coopération avec toutes les parties prenantes du territoire en lien avec la santé, l'emploi, la formation, les transitions qui permettra de mener une réflexion sur des solutions adaptées à chaque territoire.

## **CONCLUSION**

Ce Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales 2023-2028 rend compte du travail colossal à accomplir et de la nécessité de coopérer entre les différents acteurs qu'ils soient financeurs, professionnels, institutionnels, partenaires sociaux, apprenants et usagers sans pour autant oublier la nécessité de coordonner les différentes actions et de se coordonner. Le dictionnaire LAROUSSE définit en ces termes la coordination, c'est une « *harmonisation d'actions diverses dans un souci d'efficacité* ».

En conclusion, n'est-ce pas l'utilisateur qui est au centre de cette coordination, n'est-ce pas l'utilisateur qui a besoin de réponses efficaces ? La qualité des formations, l'amélioration des conditions de travail pour le personnel sanitaire et social ainsi qu'une rémunération à hauteur de leur investissement ne peuvent que contribuer à répondre efficacement aux besoins de l'utilisateur. Des besoins en santé et en soins qui évoluent et auxquels il faudra s'adapter.



# EXPLICATIONS DE VOTE

## **EXPLICATION DE VOTE DE MEMBRES DU CESER REPRÉSENTANT LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)**

La CFDT se retrouve bien dans l'avis du CESER, partage le diagnostic et souhaite souligner certains points en apportant des compléments et suggestions.

Pour la délégation, la réforme de la formation des infirmières est une priorité absolue.

La Région doit avoir comme objectifs prioritaires : le développement de la simulation permis par les progrès du numérique, l'innovation pédagogique et la mise en place de nouvelles technologies

Au niveau national, le référentiel de formation de 2009, n'est plus adapté aux évolutions du métier.

Dans cette réforme la CFDT demande que le statut du tuteur passe par un positionnement clair au sein des équipes et un financement spécifique, ainsi qu'une politique renforcée des stages durant la formation. Un « bon stage » augmentent l'attractivité de l'établissement.

La durée du stage de dix semaines est également à revoir : réduire ce temps trop long augmenterait le nombre de lieux de stage et leur diversité.

Pour la CFDT les évolutions doivent être accord avec la réalité de la profession.

Pour améliorer le recrutement des élèves infirmiers, la délégation CFDT propose que comme pour la filière STAPS dans les universités, les candidats lors de la phase de préparation des inscriptions dans Parcoursup, est la possibilité d'un test d'auto-positionnement. Les candidats ont souvent une faible connaissance des attendus des métiers.

Le statut (inscrit au pôle emploi, salarié, étudiant) détermine la prise en charge du coût de formation en IFSI. De nombreuses aides peuvent participer au financement de la formation d'infirmière en fonction du cursus scolaire et professionnel, ainsi que de l'âge de l'élève infirmière. Tous ces mécanismes sont complexes et labyrinthiques.

Aujourd'hui dans le contexte de pénurie d'infirmiers et des difficultés attractivité, aucune place dans les IFSI ne doit être vacante faute de financement, une solution doit être trouvée pour chaque candidat. Pour la délégation cela passe par une politique volontariste de communication de la Région sur les informations et offres de financement.

La CFDT votera favorablement l'avis.

Mélanie BLANDIN, Najat COTTUN, Bartolina CUCUZZELLA, Bernard DUPONT, Adrien ETTWILLER, Didier GABRIEL, Alex GORGE, Philippe GUETH, Roland HARLAUX, Dominique LEDEME, Bruno MALTHET, Corinne MARCHAL, Paul NKENG, Evelyne PEIGNIER, Francine PETER, Brigitte RITZENTHALER

## **EXPLICATION DE VOTE DE MEMBRES DU CESER REPRÉSENTANT LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)**

La CFTC constate que le mode de recrutement « parcours sup » peut poser des problèmes d'adéquation entre les candidats et la formation en IFSI. Certains étudiants peuvent choisir cette voie sans véritable vocation, ce qui peut conduire à des désillusions lors des premiers stages en service hospitalier.

Il est intéressant de noter que le système de tutorat a déjà été mis en place par le passé, notamment pour encadrer les aides-soignants. Cela impliquait une formation dispensée en IFSI et permettait aux aides-soignants de superviser les étudiants dans le service et d'assister à leur examen pratique de fin d'études. Malheureusement, ce système est tombé en désuétude en raison du manque de volontaires pour occuper le rôle de tuteur, qui était une tâche supplémentaire non rémunérée. La CFTC rappelle dans toutes ses négociations l'importance de la valorisation des tuteurs.

Concernant les services d'urgence, il est fréquent de voir arriver de nombreux patients âgés en grande détresse. Les soignants sont compétents pour prendre en charge les aspects physiques de ces patients, mais l'aspect psychologique de la personne âgée est souvent peu valorisé. Il est essentiel de reconnaître l'importance de la prise en compte de la santé mentale et émotionnelle des personnes âgées, et de mettre en place des formations et des protocoles spécifiques pour répondre à leurs besoins.

Il est primordial de repenser le système de recrutement en IFSI afin de s'assurer que les étudiants qui s'engagent dans cette voie le font par réelle vocation et connaissance de ce que cela implique. De plus, il est nécessaire de réévaluer le rôle du tutorat et de fournir une rémunération appropriée pour cette responsabilité. Enfin, il est crucial de valoriser l'aspect psychologique de la prise en charge des personnes âgées, en offrant des formations spécialisées et en mettant en place des protocoles adaptés dans les services d'urgence.

La CFTC votera donc l'avis sur le schéma régional des formations sanitaires et sociales.

Serge BRETTAR, Philippe GONCALVES, Pierrette HARTMANN,  
Philippe RENAUDIN, Dominique STEIGER, Nadia WALTER,  
Annick WENGER

## **EXPLICATION DE VOTE DE MEMBRES DU CESER REPRÉSENTANT LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)**

La CGT a quelques remarques à faire mais votera favorablement l'avis. Sur les formations sanitaires en particulier sur les formations IDE, depuis qu'elles ont été universitarisées, les stages sont moins importants qu'avant. Du coup, les étudiants n'ont pas forcément des stages qui leur permettent de maîtriser complètement la technicité nécessaire au métier. Il y a eu en plus la suppression des mises en situation professionnelle qui leur permettaient d'acquérir toute la dextérité nécessaire au métier d'IDE. La région Grand Est forme un certain nombre de professionnels paramédicaux mais les EHPAD et les hôpitaux de la région n'arrivent pas à fidéliser ses professionnels du fait des conditions de travail déplorables et d'une rémunération qui n'est pas à la hauteur de ces métiers.

Odile AGRAFEIL, Loukas BENARD, Chantal BERTHELEMY, Chahid BOUGNOUCH,  
Jean-Luc CARDOSO, Bénédicte DA PONT, Pascal DEBAY, Jean-Pierre LANGLET,  
Emmanuelle MOISSONNIER, Olivier MOUGEOT, Yolande ROSENBLATT,  
Delphine ROUXEL, Doris WARTH



**RETROUVEZ TOUTES LES INFOS  
DU CESER GRAND EST SUR INTERNET  
ET LES RÉSEAUX SOCIAUX :**

 [www .ceser-grandest.fr](http://www.ceser-grandest.fr)

 <https://www.facebook.com/ceserge/>

 <https://twitter.com/cesergrandest>

**SITE DE CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE**

5 rue de Jéricho  
51037 Châlons-en-Champagne  
03 26 70 31 79

**SITE DE METZ**

Place Gabriel Hocquard  
57036 Metz Cedex 1  
03 87 33 60 26

**SITE DE STRASBOURG**

1 Place Adrien Zeller  
67000 Strasbourg  
03 88 15 68 00