

Agir pour les métiers du social et du médico-social



©Chanelle Malambo

De chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins : tel est le principe du modèle social français, garantissant à tous et à toutes la prise en charge des accidents de la vie. Reposant sur l'engagement et le travail de millions de personnes, le secteur social et médico-social n'arrive plus à recruter suffisamment pour répondre aux besoins sociaux.

L'UNSA fait le point sur les problématiques rencontrées.

➤ Tous les voyants sont au rouge pour le secteur

Dans trois rapports publiés en février dernier, l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) décrit « l'effet ciseau » en cours dans le secteur social et médico-social. En raison du vieillissement de la population, les besoins de prise en charge augmentent, tandis que l'offre d'accompagnement est en constante baisse, faute de professionnels en nombre suffisant.

Cette tension, déjà présente depuis plusieurs d'années, ne peut que s'aggraver. Selon la Direction de la recherche, de l'évaluation des études et des statistiques (DREES), alors que 1,9 million de personnes âgées de plus de 60 ans étaient en perte d'autonomie en 2015, ce nombre devrait doubler d'ici 2050. Dans le même temps, la plupart des branches font face à un vieillissement de leurs propres professionnels : rien que pour l'aide à domicile, 665 000 départs à la retraite sont prévus d'ici 2030. L'Observatoire des emplois de la famille prévoit un besoin de recrutement pour la branche de 790 000 professionnels d'ici 2030 pour faire face au vieillissement de la population et à la perte d'autonomie qui en découle. Dans le cas des assistantes maternelles, c'est

44 % des effectifs qui doivent être remplacés d'ici 2030, soit 126 000 postes.

Pendant ce temps, l'attractivité des métiers du secteur est en berne et de nombreux emplois sont déjà vacants. Selon la Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne (FEHAP), 100 000 postes seraient à pourvoir dans le médico-social, tous métiers et structures confondus. Pour le secteur de la protection de l'enfance, on estime à 30 000 le nombre de postes vacants, entraînant la fermeture de 5 % des établissements et services de l'Aide sociale à l'enfance. La pénurie entraîne aussi la non-exécution de mesures judiciaires de placement et de protection des enfants. De ce fait, certains enfants en danger sont contraints de rester dans leur famille ou de dormir dans la rue.

Plusieurs facteurs fragilisent les métiers de la cohésion sociale : conditions salariales et de travail, perte de sens... tous ces facteurs contribuent à freiner le recrutement, précariser le corps professionnel et détériorer les conditions d'accueil et d'accompagnement des publics concernés.

➤ Des professionnels en quête de sens

Dans son avis de juillet 2022 sur les métiers de la cohésion sociale, le CESE a souligné la perte de sens qui s'exprime chez les travailleurs sociaux. Ceci a aussi été largement documenté dans le Livre blanc du travail social. Bien que 90 % des professionnels se disent fiers de leur travail, un certain nombre de tâches administratives et de *reporting* incessants les éloignent de leur vocation première en réduisant le temps consacré à l'accompagnement, à l'écoute des publics pris en charge et au temps collectif de réflexion sur les pratiques. La surcharge de travail pousse aussi les professionnels à pratiquer dans l'urgence des tâches ou des soins, réduisant ainsi la qualité de l'accompagnement. Ce constat est aussi souvent partagé par les usagers, qui déplorent des interventions trop rapides ou minimalistes.

Pour l'UNSA, les pouvoirs publics doivent urgemment prendre conscience que l'attractivité des métiers éducatifs, du social et du médico-social demande de redonner du sens au travail ! Cela passe notamment par l'instauration de ratio d'encadrement ou l'augmentation de ces derniers lorsqu'ils existent.



©pressmaster-stock.adobe.com

➤ Travailler plus pour gagner moins

En 20 ans, le décalage entre la hausse du SMIC (1,35 %) et l'augmentation des salaires des métiers du social et du médico-social s'est creusé (1,09 %), opérant un décrochage continu des rémunérations de ce secteur. Un appauvrissement est largement constaté lorsque l'on compare l'indice des prix à la consommation et du coût de la vie avec l'augmentation des rémunérations du secteur. C'est encore plus fortement le cas dans le secteur associatif. La stagnation des salaires renforce le sentiment de dévalorisation de ces métiers et impacte fortement leur attractivité auprès des nouvelles générations.

Les secteurs sociaux et médico-sociaux ont aussi un taux de temps partiel largement supérieur (42,9 %) à celui du reste

du salariat (17,4 %). La majorité des temps partiels dans ce secteur est subi (52,7 %) notamment pour les aides à domicile et les aides médico-psychologiques.

Pour l'UNSA, il ne peut pas y avoir de minima de branche inférieurs au SMIC. Les employeurs doivent s'attacher à faire converger vers le haut les droits conventionnels des professionnels. Les contrats à temps partiel ne doivent pas être subis et les situations d'horaires atypiques nécessitent des efforts importants d'aménagement et de compensation financière pour améliorer la situation professionnelle et personnelle dans ces secteurs.



©Татьяна Волкова-stock.adobe.com

➤ Des métiers invisibilisés et genrés

Le déficit d'attractivité des métiers de ces secteurs provient aussi de leur invisibilisation. Malgré la forte mobilisation de ces professionnels pendant la crise Covid, ces métiers sont largement sous représentés dans le débat public et traités quasi exclusivement sous le prisme du coût budgétaire et de la hausse des dépenses sociales.

Par ailleurs, le corps professionnel est composé à une très large majorité de femmes (99 % des aides à domicile par exemple), seuls les postes à responsabilité font exception : 60 % des responsables de service sont des hommes, alors même qu'ils ne représentent que 10 % des salariés du secteur. Parce qu'ils sont moins nombreux, les hommes restent moins longtemps dans des situations précaires en accédant rapidement aux postes de direction. Ainsi, les femmes sont prises en étau : la représentation genrée les condi-

tionne à aller vers ces métiers, dans le même temps, leur surreprésentation les pénalise dans l'attribution des postes à responsabilités.

Pour l'UNSA, revaloriser les carrières dans le secteur c'est aussi contribuer à l'égalité entre les hommes et les femmes en général. L'index femmes-hommes doit être élargi à toutes les structures d'au moins 11 employés, et les pénalités financières doivent être plus dissuasives et pleinement appliquées en cas de non publication de l'index ou de non-amélioration de la note sous trois ans. Des actions de formation et de valorisation des métiers à prédominance féminine doivent être mises en place pour lutter contre la ségrégation professionnelle et les stéréotypes de genre.

➤ Un secteur sinistré

Les accidents du travail sont aussi largement plus fréquents dans les métiers de la cohésion sociale. Le secteur de l'aide à domicile comptabilise un taux de gravité 3,7 fois supérieur à la moyenne nationale et une fréquence 1,7 fois supérieure à celle du BTP. La durée moyenne d'un arrêt pour accident du travail dans cette branche est passée de 26 jours par an en 2019 à 75 jours en 2023. Au sein du social et du médico-social, les maladies professionnelles, troubles musculosquelettiques, risques psychosociaux et les violences (y compris sexistes et sexuelles) sont fréquents.

Une grande partie des professionnels sont soumis à des horaires variables et contraignants, en raison de la nécessaire adaptation aux rythmes sociaux. Cela peut aller jusqu'à des métiers s'exerçant 24h/24 et 7J/7 pour les assistantes familiales. Les aides médico-psychologiques (40,3 %) et les professionnels socio-éducatifs (28 %) sont aussi particulièrement concernés. En comparaison, le taux d'horaires variables dans le reste du salariat est de 18,4 %.



©Dragana Gordic-stock.adobe.com

Pour l'UNSA les horaires atypiques doivent faire l'objet d'aménagement de carrière et de compensations financières. Les critères de pénibilité, supprimés en 2017, doivent être réinscrits dans le Code du travail.

➤ Se doter des moyens nécessaires pour des politiques sociales ambitieuses

Le déficit d'attractivité des métiers du social et du médico-social pourrait largement se résorber si nous nous en donnions les moyens. Il faut revaloriser les carrières, les rémunérations, améliorer les conditions de travail, mieux former, en finir avec l'invisibilisation de ces métiers, la gestion managériale « à l'acte » !

Les passerelles entre le sanitaire, le médico-social et le social doivent aussi être renforcées. L'usager ou le patient doit plus que jamais être placé au cœur des dispositifs et des processus.

Tout cela demande évidemment des moyens. L'UNSA demande l'adoption de lois de programmation pluriannuelles pour faire face aux besoins, à commencer par celle attendue pour le secteur du grand âge depuis 2018 !

Dossier réalisé par
Martine Vignau
Ronan Le Bizec
Antonin Venerandi

L'UNSA donne la parole à trois professionnelles engagées au quotidien au service des autres



Hawa Goumané, technicienne d'intervention sociale et familiale (TISF) à l'Association familiale d'aide à domicile (AFAD) d'Île-de-France.

Face à la pénurie dans le secteur, que met en place votre employeur pour rendre le métier plus attractif ?

« Concernant la pénurie, l'AFAD recrute plutôt des professionnels de la petite enfance, des faisant fonction ou alors des travailleurs sociaux qui ont une expérience sur le secteur à domicile. Il est difficile de trouver des diplômés d'État de TISF, donc les employeurs recrutent ailleurs dans d'autres secteurs. Les professionnels du social qui ont de l'expérience sur le terrain, malheureusement, il y en a de moins en moins ».

Quelles mesures prend-il pour attirer, fidéliser les professionnels diplômés ?

« Très sincèrement, non, il n'y a pas forcément de revalorisation salariale ou autre. Rien n'est mis en place pour faire

face à la pénurie. Elle reste subie. En termes d'attractivité, il n'y a pas de plan précis pour attirer des professionnels, et notamment les jeunes diplômés TISF. Le peu de personnes qui intègrent nos structures, ne restent généralement pas très longtemps. Leur expérience dure 2-3 ans, ensuite, le salarié va plutôt s'orienter vers autre chose ».

Comment expliquer une telle désaffection ?

« Ce qui bloque sûrement, c'est le salaire. Il y a eu quand même quelques avancées sur les conditions de travail : par exemple, l'encadrement des nouveaux arrivant par des professionnels expérimentés s'est avéré positif. J'ai aussi le sentiment que les nouveaux diplômés ont un peu idéalisé ce qu'on leur a présenté. Il y a une différence entre la théorie et la pratique du métier. Leurs premières expériences ne correspondent pas forcément à leurs attentes ».



Fathiya Mansour, animatrice et déléguée syndicale chez Clariane - Korian (EPHAD).

Quelles mesures votre employeur met-il en oeuvre pour attirer et retenir les professionnels du social ?

« Face à la pénurie actuelle dans le secteur social, notre employeur a mis en place plusieurs leviers afin d'attirer et fidéliser les salariés au sein du groupe.

Deux primes sont perceptibles : une prime de participation aux bénéfices et une prime d'intéressement octroyées une fois par an. Elles améliorent la rémunération globale prévue par la convention collective unique d'avril 2022.

Alors que le groupe Clariane a son propre centre de formation, on constate un turn-over important perturbant l'organisation des services.

Au niveau des conditions de travail, il y a encore beaucoup de choses à faire, puisque nous sommes à 1 aide-soignant pour 10 résidents dans un EPHAD classique, et 1 pour 8 dans un établissement spécialisé (Alzheimer).

Par ailleurs, le groupe possède des établissements répartis sur l'ensemble du territoire français, offrant ainsi des opportunités de mobilité géographique, cependant il reste souvent à trouver des solutions d'emploi pour le conjoint ».



Aurore Dufour, infirmière et aide-soignante pendant 20 ans, hôpital de Pontoise (C H Novo).

Selon vous, le secteur social peut-il encore être attractif ?

« Travailler 12 heures par jour, la nuit, les week-ends, les jours fériés, et avoir une rémunération qui n'est pas à la hauteur, ce n'est pas attractif. Les jeunes partent rapidement. Ajouté à cela, la violence qu'on rencontre avec les familles ou les patients... Il y a beaucoup moins de vocation et un ras-le-bol.

On manque de personnel dans les services, on est à flux tendu. Les collègues ne sont pas remplacés. On arrive parfois à négocier un poste en plus dans un service à force de longues discussions. Il y a même des droits d'alerte ou des droits de retrait qui sont déposés.

Aujourd'hui et dans ces conditions, je ne suis pas sûre de rester infirmière s'il y avait une nouvelle crise sanitaire. La fatigue est trop présente, le suivi psychologique n'est pas là, il y a un vrai manque de reconnaissance. Par exemple les ambulanciers, qui ont beaucoup donné pendant le Covid, ont été reconnus comme soignants, mais restent en catégorie C pour la plupart. Ils sont tout juste payés au SMIC.

Le Gouvernement veut abaisser les autorisations spéciales d'absence (ASA) et les droits sur les temps partiels thérapeutiques. Et le ministère n'a toujours pas doté ses soignants de la protection sociale complémentaire ».