

Conférence de presse de l'Uniopss

Jeudi 23 septembre 2021

Attractivité des métiers : Un enjeu vital pour les associations de solidarité

Isabelle Léomant, conseillère technique Accompagnements-Acteurs-Parcours

En toutes circonstances, crise sanitaire ou pas, les professionnels des secteurs social, médico-social et santé ont toujours poursuivi, avec constance, leurs missions auprès des populations fragiles. Et cela indépendamment de leurs conditions de travail, de leurs salaires et de leurs revendications, justifiées mais jamais véritablement entendues.

L'usure (renforcée par la (dés)organisation des services, les horaires décalés), l'épuisement et le sentiment de non reconnaissance ont atteint un tel degré que beaucoup interrogent leur évolution professionnelle, que ce soit les professionnels dits de terrain mais aussi les équipes encadrantes.

La crise que nous connaissons depuis plus d'un an et demi n'a fait qu'accentuer leur malaise. Or, force est de constater que les réponses actuelles des pouvoirs publics ne sont pas à la hauteur des enjeux, pourtant connus de longue date. Depuis plusieurs années déjà, le réseau Uniopss-Uriopss, avec toutes les fédérations, alerte en effet sur les tensions vécues par les structures des champs de la santé, du social et du médico-social, dans un contexte de transformation de l'offre. Soumis à des objectifs chiffrés, des procédures rigides visant la quantité plus que la qualité, la rentabilité au détriment de l'humain, les salariés de ces secteurs ont le sentiment que leur travail perd de son sens.

Alors qu'on a tant besoin des compétences de ces professionnels, dans un contexte de pénurie de main d'œuvre et d'étudiants, les associations gestionnaires observent une tendance, dont on ne mesure pas encore l'importance, de fuite de professionnels d'un secteur à un autre mieux valorisé mais également de professionnels qui font le choix de se mettre en libéral ou même de quitter leur métier.

En dehors de ces démissions amenant à des vacances de postes, ces secteurs sous-valorisés, sont sinistrés. Ils font face à un absentéisme et un turn-over récurrents et attirent moins de candidats. Dans ce contexte, toute nouvelle absence ou démission est une catastrophe ! Un seul départ dans un petit service peut entraîner l'arrêt d'accompagnements et même la fermeture de la structure. Ces tensions en matière de ressources humaines mettent en danger la continuité et la qualité des accompagnements, ainsi que les prises en charge des personnes fragiles et vulnérables.

Il y a eu des revalorisations, mais ...

Certes, le Ségur de la santé est venu reconnaître l'engagement des professionnels du secteur de la santé et d'une partie du secteur médico-social par des revalorisations salariales mais cela a suscité beaucoup d'insatisfaction et de colère. Certaines associations, à cause des incertitudes quant au financement de ces revalorisations, interrogent leur capacité à les mettre en œuvre sans se mettre en danger. Et d'autres, les secteurs du handicap, de la protection de l'enfance, de lutte contre les exclusions et la pauvreté, la protection juridique des majeurs, des personnes en difficultés spécifiques, des personnes en situation d'addictions, attendent encore les textes ou les résultats des négociations les concernant.

Si bien que le secteur, déjà fortement touché par une pénurie de main d'œuvre, connaît actuellement une dégradation du climat social. Or, tous ces acteurs appartiennent au même écosystème. Et donc, si l'une de ses parties est fragilisée, c'est l'ensemble qui est impacté.

Je pense entre autres aux centres de santé infirmiers (CSI) et aux centres de santé pluridisciplinaires qui n'ont aucune certitude quant à leur financement de la mise en œuvre de l'avenant 43. Beaucoup risquent de fermer définitivement, laissant un nombre considérable de personnes sans aucune solution d'accompagnement alors qu'ils sont bien souvent le dernier rempart contre la désertification médicale sur les territoires.

Face au manque de moyens humains et financiers, constituant, à leurs yeux, un désengagement de l'État, les professionnels constatent que la reconnaissance et les réponses de ce dernier ne sont pas à la hauteur des enjeux et de leur engagement. Ce manque de considération de la part des pouvoirs publics, cumulé aux inégalités de traitement et de revalorisation salariale, sont venus mettre à mal un peu plus leur identité professionnelle. Or, ces femmes et ces hommes ont choisi ces métiers pour le relationnel, le sens, la solidarité et l'utilité sociale envers les personnes les vulnérables.

Il y a certes une forte injonction actuelle à mettre en place des démarches d'aller-vers, un fondamental du travail social, mais encore faut-il qu'on donne les moyens aux professionnels et aux employeurs de le faire, en repensant les exigences quantitatives et administratives et le soutien financier des structures ! Le travail social nécessite une action sur le long terme... Il est essentiel de retrouver ce sens du temps long !

Un plan de soutien pour la fonction publique hospitalière : le privé non-lucratif sera-t-il encore une fois oublié ?

Les augmentations salariales issues du Ségur de la santé ne suffiront pas à résoudre toutes les difficultés d'attractivité et à estomper les tensions au sein des organisations de travail.

Si un plan de soutien à l'attractivité dans la fonction publique hospitalière d'1 milliard d'€ vient d'être décidé, ce n'est pas anodin : agir pour l'attractivité d'un secteur demande un vrai investissement de la part de l'État. Cela va servir entre autres au renforcement des effectifs (15 000 emplois sur trois ans), mais aussi à l'organisation du temps du travail, à appuyer financièrement des démarches de qualité de vie au travail, de prévention des risques psycho-sociaux ou de développement de projets pilotes sur l'organisation du travail, ... Et même si l'AP-HP observe une baisse inquiétante des recrutements infirmiers, pour nos secteurs associatifs, ce plan de soutien à la fonction publique hospitalière risque de renforcer la fuite et donc la pénurie des professionnels.

Le secteur médico-social attend donc également des financements et des revalorisations majeurs en faveur de l'attractivité des métiers, à la hauteur des besoins, afin de ne pas créer davantage d'inégalités !

Un secteur sinistré

La crise économique observée depuis des années, et renforcée par la crise sanitaire, a eu un impact sur les conditions de travail des salariés et des dirigeants du monde associatif. L'absentéisme et les départs ont accru la charge des salariés restants, et les publics, plus nombreux, nécessitent une prise en charge souvent plus délicate, conjuguée à une complexité administrative et RH croissante et à des financements restreints. En effet, les financeurs réduisent de plus en plus les temps d'intervention, sans diminuer en proportion les tâches à réaliser, ce qui génère, par ricochet, des conditions de travail dégradées, une augmentation du mal-être au travail et de fait, avec un temps moindre pour réaliser les bons gestes et utiliser les bonnes postures, une évolution très défavorable du taux de sinistralité (le secteur médico-social occupe la première place en termes d'accidents du travail, d'affections psychiques et de maladies professionnelles comme les troubles musculo-squelettiques).

Ces constats concernent tout le secteur social, médico-social et sanitaire, mais ils sont encore plus criants dans le champ de l'aide à domicile dont les métiers sont arrivés, une nouvelle fois en 2019, en tête du classement de l'Assurance maladie en matière d'accidents du travail et invalidité (devant le secteur du BTP).

Toutes ces difficultés mettent donc en danger les associations et ne sont pas sans conséquence sur la qualité de l'accueil et de l'accompagnement des personnes, qu'il s'agisse de personnes âgées, en situation de handicap, d'addictions, d'exclusion ou de mineurs à protéger.

Bien accompagner les personnes signifie du personnel en nombre suffisant, compétent et mieux payé ! Le risque de dégradation ou de rupture d'accompagnement, voire de fermeture de structures, est une réalité que nous ne pouvons accepter !

Il est aujourd'hui vital de doter les structures de financements supplémentaires pour mettre en place des démarches de prévention des risques professionnels dignes de ce nom avec du personnel dédié ainsi que des démarches de qualité de vie au travail !

Et de manière concomitante, les structures doivent pouvoir mettre en œuvre une politique de formation attractive. Cependant, avec la dernière réforme de la formation professionnelle, le budget alloué sur les fonds propres des associations est souvent insuffisant, surtout pour les structures de taille intermédiaire, amenant un risque de déqualification et de déprofessionnalisation du secteur.

Faire le choix du changement pour favoriser l'attractivité

Certes il n'est pas possible de dissocier l'attractivité de la revalorisation salariale : c'est un aspect central du sujet. Mais d'autres critères sont à faire évoluer.

Prenons l'exemple du secteur Accueil-Hébergement-Insertion, qui subit le principe bien peu attractif de la gestion saisonnière (avec le recours à des CDD). Certes, les places d'hébergement et donc les contrats ont été prolongés du fait de la crise sanitaire jusque mars 2022. Mais qu'en sera-t-il au-delà ? Indépendamment d'une nécessaire revalorisation, il faudrait une programmation pluriannuelle de l'hébergement et du logement pour les 5 prochaines années, débouchant sur des CDI, des formations et des parcours professionnels réels.

Les défis à relever, non seulement pour accroître l'attractivité des métiers de ce secteur, lutter contre le sentiment de perte de sens mais aussi pour assurer des réponses de qualité passent également par une évolution organisationnelle (dont celle des temps de travail), managériale, un soutien aux démarches de qualité de vie au travail, l'adaptation du domicile des personnes pour éviter les accidents du travail, l'élargissement des opportunités de progression de carrières, une politique interne en faveur de formations. Les associations doivent s'inscrire dans un autre modèle, plus humain, plus participatif, et pour ce faire mettre en place des démarches de RSE (assorties d'une gouvernance participative et reconnaître les savoirs expérientiels au même titre que l'expertise des professionnels), donner du sens à l'action individuelle et collective au travers d'un projet commun, sans oublier la diffusion d'une image plus positive pour lutter contre une image dégradée du secteur, en dépit des discours récurrents et convenus des pouvoirs publics, afin d'éviter les orientations par défaut et de permettre plus de mixité et de parité entre les femmes et les hommes.

L'enjeu des associations aujourd'hui est de mettre la gestion au service des causes qu'elles défendent, dans un but de cohérence entre les valeurs défendues et les méthodes de management utilisées avec des méthodes adaptées à leurs missions d'intérêt général. Il s'agit ainsi de façonner progressivement un nouveau modèle d'organisation, de management mais aussi de pratiques.

Pour conclure, la crise sanitaire a mis en lumière toute l'importance de ces métiers d'accompagnement des personnes vulnérables mais aussi les dilemmes et tensions de l'emploi et de RH dans notre secteur, que les responsables d'établissements doivent gérer au quotidien et qui interrogent les contours du travail de chacun. Avec des secteurs n'arrivant pas à recruter, avec une baisse des étudiants en formation initiale mais également un manque de terrain de stages dans les associations, il est devenu vital de repenser l'attractivité des métiers du secteur des associations sociales, médico-sociales et de santé. Mais au-delà, c'est l'attractivité même des associations de solidarité et l'importance de leurs missions qui doit être posée, ainsi que celle des territoires dans lesquelles elles se situent.

Il est devenu impératif que les pouvoirs publics fassent le choix d'un vrai projet social et proposent des réponses immédiates pour assurer la pérennité des associations qui accompagnent des personnes, pérennité fortement interrogée dans ce contexte de pénurie de professionnels et de financements durables.