

« Espérons que les propositions de ce rapport seront reprises dans la loi Grand âge. »

L'Uniopss a fortement contribué au rapport de Myriam El Khomri en publiant, dans le cadre de ces travaux, une enquête flash sur les conditions d'attractivité du secteur. Directeur général de l'Uniopss, Jérôme Voiturier revient sur les origines et le contenu de ce document.

Union Sociale : Qu'est-ce qui a motivé l'Uniopss à réaliser, durant l'été dernier, une enquête flash sur la difficulté de recrutement des établissements et services intervenant dans le champ de l'autonomie ?

Jérôme Voiturier : Beaucoup de signaux étaient présents bien avant l'été sur la difficulté de recrutement dans les ESMS. Nous avons déjà eu l'occasion d'alerter les pouvoirs publics, en particulier avec notre document de positionnement dans le cadre de la mission de Dominique Libault. Sur la période estivale, nous avons été nombreux à aller à la rencontre des adhérents des Uniopss lors de leur assemblée générale au printemps dernier. À chaque fois, les premières questions posées portaient sur la difficulté de la période estivale à venir. Nous avons donc décidé de proposer un questionnaire sur cette thématique de recrutements à l'échelle nationale. Plus de 450 établissements et services ont répondu à celui-ci.

US : À quelles difficultés sont confrontées les structures ?

JV : Elles sont de plusieurs ordres qui commencent par la difficulté de recruter et l'absence de candidatures. Il faut lier cet obstacle au manque d'attractivité de ces professions, principalement causé par un manque de reconnaissance envers ces professionnels. Ce phénomène se retrouve aussi bien pour les médecins coordonnateurs, que chez les aides-soignants, les infirmiers diplômés d'Etat ou les accompagnants éducatifs et sociaux (AES). Le niveau de salaire constitue également un frein au recrutement. Les rémunéra-

tions sont jugées peu attractives au regard des responsabilités et des conditions de travail. Pour certaines professions, la comparaison avec les revenus dans le secteur libéral est un frein important. Les conditions de travail sont aussi une difficulté : horaires morcelés, travail à temps partiel, travail d'astreinte le soir ou le week-end, dont la pénurie de professionnels provoque l'augmentation de la fréquence. À côté de ces principales explications, d'autres réponses nous ont été apportées comme le manque de profils adéquats, la pénibilité, des raisons géographiques en particulier pour le secteur de l'aide à domicile, avec des indemnités de frais kilométriques trop faibles.

US : Quelles sont les conséquences pour les équipes en place ?

JV : Elles sont de deux ordres : à la fois dans l'exercice même de la profession, mais également dans la prise en charge des personnes accueillies ou accompagnées. S'agissant de la santé des professionnels, il faut savoir que la sinistralité accidents du travail / maladie professionnelles (AT/MP) dans les secteurs des Ehpad et de l'aide et du soin à domicile est trois fois supérieure à la moyenne nationale et dépasse d'un tiers celle du BTP. Ce sont des situations de stress, d'usure, d'épuisement, voire de burn out, qui sont décrites. L'amélioration de la qualité de vie au travail est donc urgente et essentielle. Des tensions apparaissent également dans les équipes et l'on constate aussi une dégradation de l'ambiance générale. Pour ce qui est de la qualité de l'accompagnement des personnes, 88,7 % des répondants font état d'une diminution de celle-ci due au manque de personnel.



Cela se traduit par des diminutions de présence et de qualité relationnelle auprès des personnes accompagnées, pouvant aller jusqu'à une absence de suivi médical. Il faut également souligner des phénomènes d'insécurité, d'anxiété, d'agitation des patients, allant jusqu'à la nécessité d'hospitalisation psychiatrique.

US : L'enquête esquisse un certain nombre de solutions pour favoriser le recrutement des personnels et lutter contre les sous-effectifs chroniques. Quelles sont-elles ?

JV : Nous avons reçu près de 700 propositions qui se répartissent sous quatre grandes thématiques. L'amélioration des conditions de travail des professionnels a été tout d'abord la thématique ayant fait l'objet de plus de propositions. Celle-ci passe d'abord par la revalorisation des salaires et des indemnités kilométriques, mais aussi par une harmonisation des conventions, par une politique de formation (initiale et continue) renforcée, par une réorganisation de travail avec la suppression des horaires coupés et une augmentation du taux d'encadrement. Plusieurs propositions innovantes concernent la revalorisation de l'image du secteur, à la fois pour faire connaître les métiers auprès des jeunes en montrant le sens et l'humanité de ces métiers, mais aussi en créant des supports de communication positifs qui changent le regard porté sur ces métiers. Concernant les difficultés spécifiques de recrutement, des propositions ont été faites pour favoriser les demandes de stages, via un rapprochement avec les écoles de formations, mais aussi avec Pôle emploi. Il s'agit aussi de faciliter les équivalences. D'autres mesures ont également

été proposées pour chercher à « masculiniser » la profession dans le but d'attirer de nouveaux professionnels. Enfin, pour faire face aux difficultés de remplacement, l'idée de mettre en place des pools de remplaçants a été avancée, ainsi que la nécessité d'avoir un réseau de centralisation des besoins afin de mutualiser les offres.

US : Le rapport de Myriam El Khomri reprend un certain nombre de propositions de l'Uniopss. Ce document est-il à la hauteur des enjeux ?

JV : Le rapport de Myriam El Khomri a été salué par l'ensemble des acteurs. Au travers de ses 59 mesures, il répond à la double demande d'avoir un vivier plus large de recrutement et d'amélioration des conditions de travail des professionnels. Mais aussi, et cet aspect est primordial, il aborde la nécessité de retrouver du sens dans cet exercice.

US : Quelles seront, selon vous, les suites de ce rapport ?

JV : Les pouvoirs publics disposent donc, après le rapport Libault, d'un panorama précis de ce que doit être une politique du vieillissement et de l'accompagnement professionnel que celle-ci nécessite. Pour reprendre les termes d'Agnès Buzyn ce rapport constitue une « feuille de route courageuse, innovante et opérationnelle ». La ministre a annoncé la tenue d'une conférence sociale avec les partenaires sociaux, les fédérations et associations afin d'aborder ce sujet. La traduction, nous l'espérons, devrait se faire dans la future loi Grand âge et autonomie que le secteur attend avec impatience. ●

**Propos recueillis
par Antoine Janbon**

Rapport El Khomri : l'Uniopss participe aux travaux

Alors que Myriam El Khomri rendait le 29 octobre son rapport sur la revalorisation des métiers du grand âge, l'Uniopss a dévoilé la veille les résultats d'une enquête sur les difficultés de recrutement des établissements et des services, esquissant plusieurs pistes d'évolution. Ce document a d'ailleurs été intégré en annexe du rapport et madame El Khomri a souhaité s'être rendue à la dernière conférence des adhérents nationaux de l'Union, le 27 novembre dernier, pour échanger autour des différentes propositions de l'Uniopss et des moyens de les mettre en place. ●