



## **Contribution du Collectif Handicaps**

**Saisine du CESE sur les métiers de la  
cohésion sociale**

**[www.collectifhandicaps.fr](http://www.collectifhandicaps.fr)**

Mai 2022

## **I. Contexte de la saisine**

En janvier 2022, le CESE a rendu un avis sur les métiers en tension qui mettait déjà en lumière la pénurie de professionnels des métiers du soin et de l'accompagnement.<sup>1</sup> En parallèle, dans le cadre de la COG 2022-2026,<sup>2</sup> le gouvernement a lancé un plan national visant à renforcer l'attractivité de ces métiers.<sup>3</sup> Dans le cadre d'une auto-saisine, le CESE va rendre un avis sur les métiers de la cohésion sociale, qui connaissent des difficultés structurelles encore exacerbées par la pandémie.

**L'objectif de cet avis du CESE consiste à étudier :**

- **les moyens de lever les obstacles qui s'opposent à l'orientation vers et à la formation à ces métiers,**
- **analyser et envisager des préconisations sur l'offre de formation,**
- **prévenir l'usure et les nouveaux risques professionnels,**
- **garantir des identités professionnelles et rendre ces métiers plus désirables et,**
- **enfin analyser les blocages institutionnels.**<sup>4</sup>

Le champ de la saisine recouvre un secteur d'activités très large. Les positions du Collectif Handicaps exposées dans cette note portent essentiellement sur les métiers de l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

---

<sup>1</sup> [Avis du CESE sur les métiers en tension](#), Janvier 2022.

<sup>2</sup> « [Fonder la branche autonomie](#) », Engagement n° 22, COG 2022-2026 p.49, CNSA, Mars 2022.

<sup>3</sup> Campagne « [Les métiers du soin et de l'accompagnement recrutent](#) », Ministère des Solidarités et de la Santé, Mars 2022.

<sup>4</sup> [Saisine d'initiative du CESE sur les métiers du travail social et de la cohésion sociale](#), Février 2022.

## II. Les enjeux

Le Collectif Handicaps rappelle un principe qui fonde son action issu de la Convention relative aux droits des personnes handicapées de l'ONU, qui dispose notamment à l'article 19 que « les personnes handicapées [doivent avoir] accès à une gamme de services à domicile ou en établissement et autres services sociaux d'accompagnement, y compris l'aide personnelle nécessaire pour leur permettre de vivre dans la société et de s'y insérer et pour empêcher qu'elles ne soient isolées ou victimes de ségrégation ».

Pour permettre une vie autonome au sein de la société, un grand nombre de personnes en situation de handicap, et tout particulièrement celles qui ont des besoins d'accompagnements complexes, ont recours à des professionnels, en établissements ou à domicile.

**La crise inédite** traversée actuellement par le secteur médico-social, **conséquence de plusieurs facteurs structurels, conjoncturels et sociaux**, a des répercussions directes et néfastes sur le quotidien des personnes en situation de handicap.

Par conséquent, le Collectif Handicaps réitère son constat de **l'impact délétère de la pénurie de professionnels sur les droits des personnes accompagnées**.

Ces recommandations sont proposées par le Collectif Handicaps pour sortir de la crise en plaçant l'auto-détermination des personnes au cœur de la mission des métiers de l'accompagnement.

Selon le Collectif Handicaps, il y a deux enjeux interdépendants :

- d'une part, **garantir un accompagnement de qualité, en nombre suffisant, avec un niveau d'exigence élevé, dans l'environnement souhaité par la personne concernée**, son proche aidant ou son représentant légal, que cet accompagnement s'exerce en établissement ou à domicile,
- d'autre part, la nécessité d'**afficher la volonté politique de garantir les moyens financiers à la hauteur des attentes et des besoins**. Sans ce prérequis, les recommandations resteront un vœu pieu.

### **III. Quelques constats déjà connus**

La situation des professionnels dans le secteur médico-social est connue, rendue publique régulièrement depuis des années. Quelques éléments à rappeler :

- Le secteur médico-social fait face à une pénurie de professionnels exacerbée par les premières annonces du « Ségur de la santé »<sup>5</sup> ;
- Les dernières annonces « Ségur » ne sont toujours pas effectives partout ;
- C'est un secteur dont les accidents du travail sont supérieurs à ceux des métiers du BTP<sup>6</sup> ;
- Selon l'Assurance maladie, la manutention des personnes est à l'origine de deux tiers des accidents du travail et de l'essentiel des maladies professionnelles ;
- Les salaires d'un grand nombre de professionnels ne suivent pas l'inflation ;
- Dans le secteur de l'aide à domicile, les salaires sont en dessous du SMIC du fait des nombreux temps partiels ;
- La pénurie engendre le recrutement de nombreux intérimaires, plus coûteux, mais moins bien formés ;

### **IV. Les conséquences sur les droits des personnes accompagnées et les familles**

Face au manque de professionnels, nombre d'établissements ont recours à des personnels non qualifiés ou peu expérimentés, ce qui dégrade fortement la qualité de l'accompagnement et entame la confiance des personnes et des familles. Certains établissements ont même été contraints de réduire leur capacité d'accueil, causant des ruptures de parcours de vies et reportant la responsabilité de l'accompagnement

---

<sup>5</sup> « [Crise des métiers du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif : premier baromètre des tensions de recrutement](#) », FEHAP – Nexem, Janvier 2022.

<sup>6</sup> [La démarche TMS Pros dans le secteur sanitaire et médico-social \(cramif.fr\)](#)

sur les aidants. Des remontées de terrain font état de familles qui viennent bénévolement remplacer des professionnels manquants dans les établissements.

Dans certains établissements ou services, il est également constaté une réduction de l'accompagnement à des prestations minimales et dégradées. On assiste à des glissements de tâches par manque de personnel qualifié entraînant un réel risque de danger pour les usagers face à des solutions inadaptées à leurs besoins. Sans une formation initiale et continue de qualité des professionnels, sans structure adaptée (établissements et services), les personnes en situation de handicap ne peuvent pas être accueillies correctement, entraînant de possibles états de décompensation sur le plan somatique et/ou mental.

Le manque de professionnels dans une équipe engendre un sous-effectif tel qu'il entraîne de graves atteintes aux droits fondamentaux des personnes accompagnées.

Les personnes accueillies en établissement ou à domicile, ainsi que les familles demandent des prestations de qualité effectuées par des professionnels formés correspondant aux besoins et aspirations des personnes en situation de handicap.

Ces tensions ont créé des concurrences entre les secteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Des remontées de terrain font état de concurrence entre associations du même secteur au détriment des plus petites.

**Ces conditions délétères entraînent dans les établissements et services concernés une forte dégradation de la qualité de l'accompagnement qui portent atteinte à la sécurité des personnes, avec une multiplication des accidents graves pouvant aller jusqu'au décès.<sup>7</sup>**

---

<sup>7</sup> France 3 région Nouvelle Aquitaine, [\*Gironde : à cause des salaires trop bas, il y a de moins en moins de personnels dans les instituts du handicap\*](#) « Trois décès cette année à la maison d'accueil Le Junca de Villenave d'Ornon sont en partie liés à ce manque de personnel. »

## **V. Pour des métiers au service des aspirations et des besoins des personnes**

### **1. Entamer une réflexion sur le sens des métiers**

Les échanges autour du sens des métiers doivent permettre de vérifier que leur conception et leur mise en œuvre sont largement partagées par tous les acteurs.

La réflexion autour du sens de l'accompagnement doit mobiliser toutes les expertises et parties prenantes, et surtout, ne peut se faire sans les personnes directement concernées dont celles accueillies en établissement, celles usagères des services, les familles et les proches aidants.

La réflexion devra analyser l'évolution du secteur qui voit depuis des années se développer des injonctions paradoxales, une stigmatisation des établissements, une bureaucratie accrue ou encore une marchandisation du secteur.

De plus, sur les territoires, tous les besoins ne sont pas ou mal identifiés. Il est nécessaire de se doter des outils nécessaires pour observer l'évolution des besoins.

Les données, chiffres et tableaux que les professionnels remplissent pour les autorités de tutelle devraient déjà servir à cartographier les besoins dans les territoires afin d'établir des politiques publiques qui répondent mieux aux attentes des personnes accompagnées.

Les formations doivent former des professionnels dont le métier répond aux attentes des personnes qui bénéficieront des compétences des professionnels.

### **2. Donner à nouveau le temps nécessaire à l'accompagnement**

Il est nécessaire de réviser les référentiels du travail social qui ne prennent pas en compte la dimension du handicap. De plus, le temps présentiel nécessaire au développement d'une relation de confiance et l'attention à l'autre n'en fait pas partie, alors qu'il est indispensable pour un accompagnement de qualité. Ainsi, le rapport

Piveteau préconise qu'« au-delà du geste technique, l'entrée en relation » doit faire l'objet d'une valorisation en termes de temps.<sup>8</sup>

### 3. **S'interroger sur les nombreux échecs d'orientation**

Il apparaît que nombre d'étudiants sont mal informés des réalités du secteur. Pour certains d'entre eux, il est clair que l'orientation dans le social relève plus d'un choix par dépit. En effet, la question de la sélection pour entrer dans ces métiers doit être posée, compte tenu du fort taux d'abandon en cours de formation.<sup>9</sup>

### 4. **Créer des conditions de travail à la hauteur de l'engagement des professionnels**

Il ne s'agit pas de nier la place de l'engagement dans les métiers médico-sociaux, bien au contraire, mais il faut rappeler que les familles et les personnes accompagnées exigent que les professionnels soient aussi **porteurs d'une expertise**. Aussi, bien que l'engagement soit nécessaire pour s'orienter vers une carrière dans le social ou le médico-social, les conditions de travail doivent être à la hauteur de l'expertise demandée ce qui nécessite des moyens humains et financiers à la hauteur des besoins.

La qualité de vie au travail demande également des moyens financiers pour offrir l'ensemble des outils et adaptations nécessaires aux missions quotidiennes et pour limiter les risques de troubles musculo-squelettiques.

Enfin, le rapport au travail change. Les remontées de terrain font apparaître que les nouvelles générations notamment sont désireuses d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Ces nouvelles aspirations sont aussi à prendre en considération. Innovation, développement de nouvelles technologies dont le but est toujours de répondre aux attentes des personnes accompagnées, peuvent être des atouts pour attirer des professionnels.

---

<sup>8</sup> Rapport [« Experts, acteurs, ensemble ... Pour une société qui change »](#), p.48, Denis Piveteau, Février 2022.

<sup>9</sup> Article ASH du 6 Mai 2022, [« Formation : parcours et remous »](#).

## 5. Orienter davantage les formations vers la pratique qui valorise l'expertise d'usage des personnes accompagnées et des familles

Pour le Collectif Handicaps, les professionnels doivent être suffisamment nombreux et formés tout au long de leur parcours professionnel.

En effet, « trop de professionnels arrivent encore dans les ESMS sans avoir une idée précise des réalités du handicap : il est indispensable que les étudiants, dans le cadre de leur cursus, s'immergent très tôt dans les spécificités de cet accompagnement. »<sup>10</sup> Pour ce faire, un levier consiste à **valoriser l'expertise d'usage et les savoirs expérientiels** des intervenants pairs pour favoriser la montée en compétences des futurs professionnels du soin et de l'accompagnement. De plus, il est crucial de reconnaître la forte **capacité de mobilisation des familles** et d'incorporer leur expertise via les associations de parents et familles dans la formation.

De même, les expérimentations de formations « croisées » ou « communes » avec les professionnels des environnements dans lesquels sont amenés à évoluer les personnes en situation de handicap doivent être encouragées (professionnels des entreprises, des collectivités locales, des services publics d'éducation...)

## 6. Faire évoluer les métiers en cohérence avec les ambitions politiques de la 5<sup>e</sup> branche Autonomie

Le Collectif Handicaps souligne l'importance de mener à terme la construction de la 5<sup>e</sup> branche Autonomie et de trouver les moyens de son financement. La 5<sup>e</sup> branche Autonomie doit permettre d'identifier les besoins sur les territoires ce qui doit guider les politiques publiques et notamment en matière de formation des professionnels.

La première convention d'objectif et de gestion entre l'Etat et la CNSA prévoit de soutenir l'attractivité des métiers.

Si la volonté de revoir les objectifs de l'accompagnement pour remettre l'auto-détermination au cœur du dispositif est nécessaire, il est difficile de se projeter sur

---

<sup>10</sup> [Contribution de Paralysie Cérébrale France au rapport Piveteau](#), Décembre 2021.

le long terme en l'absence de volonté claire et affichée du gouvernement avec des politiques publiques à la hauteur des enjeux.

## 7. **Soutenir la formation des nouveaux métiers de l'accompagnement**

Suivant l'objectif d'amorcer un virage domiciliaire, «[...] l'accroissement de l'accompagnement à domicile et l'objectif de « société inclusive » imposent d'accompagner la transformation des métiers par un plan de formation adapté à ces changements ».<sup>11</sup>

L'enjeu de formation est aussi de soutenir **l'émergence de nouveaux métiers** visant à assurer la coordination pluridisciplinaire et à fluidifier les parcours de vies : coordonnateurs de parcours, métiers de soutien à l'autodétermination (faciliteurs), métiers de la réhabilitation psychosociale (neuropsychologue, psychomotriciens), pair-aidants, patients-formateurs.<sup>12</sup>

Au niveau des encadrants, il est important de s'assurer que les directeurs ne soient pas uniquement formés à être de bons gestionnaires, mais encouragés à être **porteurs d'une vision** et désireux de monter et piloter des projets innovants dans la perspective des recommandations des bonnes pratiques professionnelles, et ce tout au long de leur carrière. Les directeurs se doivent aussi d'impulser et d'expliquer les changements à l'œuvre.

## 8. **Créer une convention collective unique**

Les conventions collectives régissant le secteur sont anciennes (1951 et 1966). Dans le cadre du plan d'actions pour l'attractivité des métiers du secteur privé non lucratif engagé par Nexem et la FEHAP, l'engagement pris de développer une nouvelle convention collective unique devrait bientôt aboutir.<sup>13</sup> L'enjeu consiste à **assurer**

---

<sup>11</sup> [Contribution de l'Uniopss au Ségur de la santé](#), Juin 2020.,

<sup>12</sup> [Contribution de l'Unafam au Ségur de la santé](#).

<sup>13</sup> [Communiqué « Attractivité des métiers : la FEHAP et Nexem annoncent un plan d'actions pour l'attractivité des métiers du secteur privé non lucratif »](#)

**l'équité au niveau national.** Toutefois, il est peu probable que cela suffise à **remédier à l'ubérisation** du secteur.<sup>14</sup>

Elle devra proposer des parcours professionnels dynamiques, valoriser l'engagement professionnel et assurer la reconnaissance des nouveaux métiers.

## 9. Redonner des marges de manœuvre aux professionnels

Il faut permettre de donner à nouveau les moyens aux professionnels de lancer des projets expérimentaux lorsqu'ils peuvent répondre aux attentes des personnes accompagnées. Aux côtés de toutes les personnes concernées, les professionnels peuvent aussi être acteurs de solutions nouvelles.

L'expertise, en matière de handicap, doit être partagée. Le défi est donc de tisser dans le paysage « ordinaire » les expertises des professionnels du secteur médico-social.

## 10. Donner des perspectives d'évolution de carrières

Afin d'inciter les professionnels à s'engager dans une carrière dans le médico-social, il faut aussi donner des perspectives d'évolution sur le moyen et long terme. Pour cela, il faut assurer des **passerelles entre les formations initiales**, avec un tronc commun pour l'ensemble des professionnels de l'accompagnement pour favoriser les évolutions de carrières et les mobilités. Enfin, il est nécessaire de garantir la reconnaissance de l'ancienneté en cas de mutation ou de changement de poste.

Il s'agirait aussi de valoriser les missions complémentaires (formation, valorisation salariale) pour répondre à des besoins très spécifiques des personnes accompagnées. Ainsi, valoriser les compétences acquises auprès de personnes, dont l'accompagnement demande une technicité supplémentaire, par France compétence permettrait de valider des acquis en sus de celles acquises en formation initiale.

Par ailleurs, après la crise covid-19, de nombreux professionnels cherchent à redonner du sens ou une autre orientation à leur carrière professionnelle. Il s'agirait

---

<sup>14</sup> Rapport [« Experts, acteurs, ensemble ... Pour une société qui change »](#), p. 13, Denis Piveteau, Février 2022.

de pouvoir les attirer par des dispositifs d'immersion professionnelle notamment pour faire découvrir les métiers du secteur.

### **11. Décloisonner les politiques publiques pour favoriser la fluidité des parcours**

L'accompagnement des personnes requiert l'intervention de multiples professionnels dans une logique pluridisciplinaire. C'est pourquoi une réflexion doit être menée pour **lever les cloisonnements** entre les secteurs sanitaire, social et médico-social, et entre le secteur dit du « domicile » et les établissements.