



AIDE À DOMICILE

Générer de meilleures conditions de travail

La pénibilité au travail du personnel employé dans le monde du service à domicile fait aujourd'hui l'objet d'une convention entre Chorum, la Mutualité et l'Una, une des grandes fédérations de l'aide, de soins et service à domicile qui regroupe 1 100 structures et emploie 140 000 personnes. « L'objectif de cette convention *Pénibilité au travail dans le cadre des interventions à domicile*, explique Frédérique Decherf, directrice générale adjointe de l'Una, est de travailler à améliorer la prévention des risques. Les employés du secteur étant notamment très souvent sujets à des troubles musculo-squelettiques occasionnant de l'absentéisme » (voir ci-contre), au détriment de la qualité du service rendu. Ce phénomène induisant également des coûts non négligeables en termes de protection sociale. A travers cette convention qui durera deux ans et à laquelle sont associés des partenaires extérieurs, notamment l'Anact et la Cnam, « nous voulons créer les conditions de travail génératrices de mieux-être ».

Une démarche globale de professionnalisation déjà ancienne

« On vient de loin, estime Frédérique Decherf, car l'histoire de l'aide à domicile est une histoire liée à la domesticité et nous avons une image de petits boulots féminins qui ne demandent pas beaucoup de qualifications et où les salaires sont modestes. Il y a dix ans, si on voulait se former dans le secteur, ce n'était qu'en cours d'emploi qu'on pouvait passer le diplôme d'aide à domicile, le Cafad. Il n'existait pas de formation initiale. » Le taux de qualification des personnes y travaillant en était d'autant plus faible : 6 à 7 % seulement du personnel détenaient ce diplôme. « Il fallait reformater la filière de formation », constate Frédérique Decherf.

Au cours des premières années 2000, le débat sur la professionnalisation du secteur commençait à s'imposer, avec notamment la mise en oeuvre de l'APA. C'est à ce moment là, que la Fédération de l'aide à domicile a pris part à la construction d'un référentiel commun d'activité de l'aide à domicile et à l'élaboration d'un référentiel de formation. L'ensemble débouchant sur un nouveau diplôme, le diplôme d'Etat d'auxiliaires de vie sociale, dont la formation est dispensée en formation initiale ou en formation continue dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience professionnelle.

« De cette manière, on a positionné le métier », analyse Frédérique Decherf tandis que des améliorations substantielles se sont fait jour. Dans le réseau Una, aujourd'hui on emploie en moyenne 20 % de personnes qualifiées. « Le *turn-*

over a diminué et les rémunérations se sont améliorées. Avant on restait payé au smic pendant quinze ans, précise Frédérique Decherf. Par ailleurs, on a progressé sur des logiques de travail en introduisant pour les personnes salariées des activités diversifiées. »

Parallèlement une nouvelle convention collective de branche est en cours d'élaboration et devrait être signée à la fin de l'année 2007, elle viendra se substituer aux trois conventions collectives qui existaient auparavant.

Le partenariat Chorum, Mutualité et Una sur la pénibilité au travail s'inscrit dans cette démarche de généralisation de la professionnalisation. Elle vient appuyer et compléter des progrès réalisés en termes de qualification et de certification du personnel du secteur.

REPÈRES

► La pénibilité au travail dans le secteur de l'aide à domicile

Selon les statistiques de la Cnam de 2004 sur les accidents du travail : les aides à domicile sont plus souvent victimes d'accidents du travail que l'ensemble des salariés, 28,6 % contre 26,1 % pour la moyenne nationale. Parmi les accidents, on constate que nombre de ces derniers, sont des accidents de trajets, mais on note également que les lésions provoquées lors de ces accidents sont des lombagos à 39,6 % contre 6,8 %

pour la moyenne nationale. Dans le secteur d'activité de service lié à la santé, les maladies professionnelles avec arrêt maladie s'élèvent à un arrêt pour 1 000 salariés par an et à environ 200 journées perdues pour 1 000 salariés. En outre, toutes les études insistent sur la forte exposition des aides à domicile aux facteurs de risques psychosociaux et aux conséquences qu'ils entraînent sur l'absentéisme.

Une convention pour prévenir les risques

L'étude sur la pénibilité au travail réalisée par l'Una en partenariat avec Chorum et la Mutualité démarre cette année et devrait durer deux ans. « Elle s'inscrit dans une démarche de prévention des risques et s'effectuera à partir du terrain », explique Frédérique Decherf. Il s'agira notamment de constituer un référentiel d'analyse ayant trait à la pénibilité dans l'aide à domicile, de diagnostiquer des modalités de prise en charge

de la pénibilité par les employeurs, d'établir des recommandations pour détecter les situations à risque et de repérer les bonnes pratiques contribuant à la réduction de la pénibilité. A travers cette étude, les partenaires souhaitent, entre autres, améliorer la qualité du service rendu, participer à la professionnalisation du secteur, accompagner les acteurs dans la prévention de l'absentéisme et réduire les coûts de protection sociale.

LA LETTRE

N°2

ÉDITORIAL



Aujourd'hui, Chorum marque une nouvelle étape de son engagement en faveur de l'économie sociale avec la création de CIDES, Chorum Initiatives pour le Développement de l'Économie Sociale. Fruit de l'alliance du groupe Médéric et de la Mutualité Française Prévoyance, Chorum a tissé des liens privilégiés avec les acteurs du secteur, à travers ses activités de retraite et de prévoyance, et souhaite conforter cette proximité, en contribuant plus activement au développement de l'économie sociale et à son adaptation aux mutations actuelles.

CIDES est un pôle de recherche et d'action qui construit avec ses adhérents et leurs salariés, ainsi que ses partenaires, des réponses adaptées aux défis individuels et collectifs auxquels sont confrontés les professionnels du secteur. Plus précisément, CIDES, en accueillant dans ses instances, à côté des employeurs et des salariés, des membres représentant des mouvements, a pour vocation de renforcer l'attractivité de l'économie sociale, tant dans son rôle de prestataire de services que d'employeur. La volonté de prendre part à la structuration du secteur se conjugue également avec la recherche de réponses quant à l'amélioration de la couverture sociale complémentaire, des salariés et de leurs parcours professionnels. Les conditions de l'approfondissement du dialogue social, dans lequel les salariés doivent trouver toute leur place sont aujourd'hui réunies, et de nouveaux thèmes dont ceux relatifs à la prévention viendront nécessairement enrichir le débat.

Jean-Marie Prouteau
président CIDES
vice-président paritaire CPM
président SNM

CIDES

Chorum Initiatives pour le Développement de l'Économie Sociale



CIDES : Faire face aux mutations

Participer à la consolidation de l'économie sociale, telle est l'ambition de CIDES, Chorum Initiatives pour le Développement de l'Économie Sociale. Chorum, alliance du groupe Médéric et de Mutualité Française Prévoyance souhaite prendre et favoriser les initiatives porteuses d'innovation, de croissance et d'attractivité du secteur, susceptibles de revisiter les fondements de l'économie sociale. Ces objectifs s'inscrivent dans une démarche de recherche développement qui se traduit par le soutien à des recherches dans l'offre solidaire de proximité, l'accompagnement des publics fragilisés, le renouvellement de la gestion des ressources humaines et les modalités de prévention des risques. La volonté affichée par CIDES est liée à notre engagement déjà ancien aux côtés de l'économie sociale. En effet, Chorum, à travers ses structures, la CPM, pour la complémentaire retraite, et la SNM, pour la prévoyance, accompagne depuis plus de cinquante ans les mutuelles et les associations dans la mise en oeuvre de la protection sociale complémentaire de leurs salariés. Les organisations qui fédèrent nos adhérents Apei, Uniopss, Unapei, Una, la FCSF, etc., sont prestataires de services à la personne, et constituent un formidable levier de la politique sociale.

Une évolution nécessaire

Mais, aujourd'hui, le contexte de notre activité est en mutation : on observe dans ce secteur de l'économie sociale, un vieillissement notable des salariés puisque d'ici 2010, le taux de départs en retraite, attendu par la CPM, s'élèvera à 165 %, avec néanmoins des différences selon les domaines d'activité. Parallèlement, on constate que ces structures font de plus en plus l'objet de mouvements stratégiques, cessions, concentrations, dus notamment à des problèmes de croissance et à des difficultés financières, qui les fragilisent et posent, pour certaines d'entre elles, la question de leur pérennité. Tandis que se fait jour une dégradation des équilibres dans la prévoyance que l'on doit par exemple à de nombreuses mises en invalidité, sur fond d'allongement des carrières dans le cadre de la loi Fillon de 2003. D'ailleurs, cette nouvelle tendance rendra probablement plus délicat le recrutement des préretraités bénévoles dans les associations. Parmi les autres défis auxquels l'économie sociale est confrontée figurent également l'attractivité du secteur pour les jeunes, la gestion des parcours professionnels et la création d'emplois stables dans un univers où le recours aux contrats aidés est chose courante. Au vu de l'ensemble de ces éléments, il nous faut être présents et trouver des réponses. C'est pourquoi, nous voulons apporter notre concours à la professionnalisation, à la gestion du renouvellement des ressources humaines et à l'amélioration des conditions de travail dans le secteur, et appuyer des démarches de coopération afin de maintenir et développer l'offre non lucrative dans les services à la personne. Les pages de cette *Lettre CIDES* en témoignent, elles sont consacrées aux recherches et actions que nous menons avec des partenaires afin de construire des réponses innovantes qui solidifient la pertinence professionnelle de l'économie sociale et nos engagements fondateurs.

Brigitte Lesot,
directrice générale adjointe CPM-SNM Chorum

SOMMAIRE

CIDES

Faire face aux mutations.
Page 1

ANIMATION SOCIOCULTURELLE

Pour un renouvellement de la gestion des ressources humaines.
Page 2

GPS'actifs et Coopairnic : des perspectives de professionnalisation.
Page 2

REPÈRES

Une convention pour améliorer le secteur.
Page 2

SANITAIRE ET SOCIAL

Les pôles de coopération en réseau : maintenir et développer l'offre non lucrative.
Page 3

Trois questions à Hubert Allier, directeur général Uniopss.
Page 3

AIDE À DOMICILE

Générer de meilleures conditions de travail.
Page 4

REPÈRES

La pénibilité au travail dans le secteur de l'aide à domicile.
Page 4

Une convention pour prévenir les risques.
Page 4

CONTACTEZ-NOUS

Prenez contact avec l'équipe de CIDES.
Page 4

Retrouvez La Lettre Cides sur le web

www.chorum.fr



Chorum
Alliance de Médéric et de Mutualité Française Prévoyance au service de l'économie sociale
CIDES, Chorum Initiatives pour le Développement de l'Économie Sociale
56 - 60 rue Nationale 75649 Paris cedex 13
Tél : 01 45 70 18 43 Fax: 01 45 86 83 00 - Email : contact.cidés@chorum.fr

La Lettre Cides
Directrice de la publication : Brigitte Lesot. Rédactrice en chef : Isabelle Brunelin.
Rédactrice : Pascale-Dominique Russo. Mise en page : Sylvie Ruoppolo.

www.chorum.fr



ANIMATION SOCIOCULTURELLE



Pour un renouvellement de la gestion des ressources humaines

Les objectifs de renouvellement de la gestion des ressources humaines et de professionnalisation ne manquent pas d'envergure à la Fédération des centres sociaux et socioculturels de France (FCSF) et semblent à la mesure du constat. « Nous sommes dans une période de mutation », explique Gérard Sanvicens, délégué général de la FCSF. En effet, les 1 200 centres sociaux que compte la Fédération, des structures associatives locales, qui emploient entre 3 et 50 salariés et travaillent avec des bénévoles, au total on en dénombre 40 000, « sont amenées à combiner de plus en plus des logiques sectorielles et disparates dans des activités qui ne reconnaissent pas le projet global, et à s'appuyer sur un financement de fonctionnement très largement composite qui va également à l'encontre du développement social global ». Le projet fondateur des centres sociaux qui leur a permis pendant de longues années d'avoir une action d'ensemble en direction de différents publics, petite enfance, jeunes, personnes âgées, etc. Aujourd'hui, la situation de l'emploi dans les centres se complexifie : de nombreux emplois sont peu qualifiés, - les centres ont parmi leur personnel 30 % d'emplois aidés -, tandis que l'on exige un niveau de diplômes de plus en plus élevé pour les cadres dirigeants.

Redéfinir les contours du travail

« Parallèlement, témoigne Gérard Sanvicens, il est aujourd'hui beaucoup plus difficile qu'auparavant de réaliser des parcours professionnalisants, en raison de la technicité des profils de poste et de la complexité des problèmes à traiter ». Et les personnes qui travaillent en emplois peu qualifiés sont rarement amenées à progresser. C'est dans ce contexte que s'inscrivent deux projets que porte la Fédération des centres sociaux et auxquels Chorum apporte son concours : GPS'actifs (Guidance-Prévoyance, Sécurisation des parcours professionnels), qui a pour vocation d'accompagner les parcours des personnes travaillant dans les centres et Coopairnic, un groupement d'employeurs et de salariés de l'économie sociale (voir ci-contre). Dans les deux cas, rappelle Gérard Sanvicens, « nous expérimenterons de nouvelles formes d'organisation du travail et de services autour de parcours des personnes, tant lors de la période d'activité qu'après l'activité ». Au-delà, se profile la perspective de redéfinir les contours du travail dans lesquels évoluent les centres sociaux, « en inventant concrètement un modèle de travail associé fondé sur la coopération entre salariés et bénévoles ». Une des valeurs-clé de l'économie sociale qui pourrait s'avérer efficace dans le cadre de la professionnalisation des centres sociaux.

GPS'actifs et Coopairnic : des perspectives de professionnalisation

GPS'actifs a pour vocation d'accompagner les parcours professionnels de salariés et des dirigeants bénévoles des centres sociaux, dans le domaine de la prévention individuelle, de la gestion des conflits, et dans les situations difficiles que peut générer l'activité professionnelle. Ce dispositif sera conçu sur mesure et pourra être réalisé de différentes manières : bilan de compétences, appui à la mobilité, accompagnement personnalisé, etc.

Eviter des conflits

L'expérimentation de GPS'actifs devrait démarrer en juin 2007 et s'achever à la fin de l'année 2008. En 2009, une structure opérationnelle sera constituée, elle pourrait revêtir la forme d'une mutuelle.

Lors des « journées professionnelles de l'animation globale », organisées par la FCSF, à Lille, les 26, 27 et 28 février, « un atelier concernant GPS'actifs a eu lieu, confirmant l'intérêt des participants des centres sociaux pour ce projet » explique Amandine Benali, chargée de mission à la FCSF.

La dimension de GPS'actifs ayant trait à la prévention et la médiation des conflits « a suscité un intérêt particulier, notamment pour éviter les conflits aux prud'hommes, atténuer les phénomènes de fatigue et d'usure professionnelles ».

Se recentrer sur le projet

La préfiguration de Coopairnic se déroulera de 2007 à 2009. Elle devrait aboutir à la création d'un groupement coopératif d'employeurs et de salariés de l'économie sociale, sous forme mixte. Ce projet facilitera la fonction d'employeurs des dirigeants des associations, leur donnant ainsi les moyens de se recentrer sur leur projet, et offrira aux professionnels salariés de meilleures conditions d'autonomie et de participation. « Cette perspective doit se traduire, indique Gérard Sanvicens par une évolution des relations du travail et de leurs modes de portage, ainsi que par une évolution du contrat de travail actuel vers un contrat de coopération. Cette nouvelle configuration pourra se réaliser par le biais d'une mise à disposition de salariés en cogestion avec leurs employeurs ».

REPÈRES

► Une convention pour améliorer le secteur

A partir du travail qui sera effectué dans le cadre de la convention signée entre Chorum et la FCSF, les partenaires souhaitent principalement contribuer à la professionnalisation des structures et acteurs de terrain, à travers

la qualification de ces derniers. Ces objectifs passent aussi par le renforcement des compétences des salariés et des dirigeants bénévoles, tout en innovant dans l'accompagnement des parcours professionnels.

SANITAIRE ET SOCIAL

Les pôles de coopération en réseau : maintenir et développer l'offre non lucrative

Chorum est partenaire de l'Uniopss (Fédération des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux) pour accompagner les pôles de coopération en réseaux. Créés à l'instigation de l'Uniopss en 2005, ces pôles ont pour vocation de favoriser le maintien, le développement, ou la reprise d'institutions de santé sociales et médico-sociales à but non lucratif. Depuis un an, six pôles de coopération en réseau ont vu le jour en régions autour d'expériences assez diverses : restructuration d'une maison de retraite, consolidation de réseaux de petites associations intervenant dans le secteur, maintien et reprise d'établissements qui risquaient notamment d'être absorbés par le secteur lucratif, etc.

Trois questions à Hubert Allier, directeur général de l'Uniopss

Pourquoi avez-vous lancé l'association Pôle national de coopération en réseau ?



Nous sommes partis du constat que l'offre non lucrative en matière d'accueil et d'hébergement des personnes âgées, de la petite enfance, de l'enfance en danger, des personnes handicapées, des personnes en situation d'exclusion avait du mal à se maintenir, cela pour plusieurs raisons. Cette offre doit en effet faire face à des problèmes de gestion, de financement, de gouvernance, de taille critique, qui se traduisent, par exemple par des difficultés de recrutement d'administrateurs, des problèmes pouvant concerner dans certains secteurs la professionnalisation des salariés, et le renouvellement des générations tant parmi les salariés que les bénévoles. En fondant l'association Pôle national de coopération en réseau en 2005, nous avons voulu optimiser les conditions qui permettront à l'offre non lucrative de se maintenir, et surtout de se développer. Les associations qui représentent en moyenne 55 % de l'offre totale sont très présentes dans certains domaines par exemple 98 % de l'offre environ dans le secteur de l'accueil et de l'hébergement des handicapés adultes.

Quels partenariats avez-vous montés pour bâtir cette association ?

Nous avons constitué l'association Pôle national de coopération en réseau avec des partenaires assez différents. Nous sommes liés à Chorum et monter un partenariat avec cette ins-



titution de protection sociale nous permettait de toucher une cible plus large que les seuls adhérents de l'Uniopss. Au-delà, avec Chorum, nous partageons les mêmes valeurs et les mêmes préoccupations, tout comme avec Esfin-Ides (1), et le Crédit coopératif, ou encore avec l'association Entraide protestante, qui sont également partenaires. L'association regroupe aussi d'autres membres particulièrement concernés par la problématique du propre maintien de leurs établissements de services, à l'instar des congrégations religieuses.

A travers la constitution de ces pôles, nous voulons aussi affirmer que le statut non-lucratif n'est pas vieillot, que l'on peut entreprendre autrement, en ne rémunérant pas les capitaux et en soulignant la valeur du service à l'usager. Lorsqu'une institution n'est pas dans l'obligation de rémunérer des actionnaires, le service effectué sera peut-être moins contraint, étant dès lors centré principalement sur le projet.

Par ailleurs, et c'est très important, les emplois du secteur s'inscrivent dans un territoire et ne sont pas délocalisables.

Précisément, où en est-on des objectifs que vous vous êtes fixés ?

Il s'agit de créer une réponse de proximité interdépartementale, régionale, voire interrégionale. Le Pôle national s'appuie à ce jour sur six pôles de coopération régionaux ou interrégionaux, qui seront à terme des centres de ressources régionaux, animés par les Uriopss auxquelles viendront peu à peu se greffer des compétences de partenaires de l'économie sociale, et éventuellement du secteur lucratif si celui-ci partage nos valeurs et les objectifs poursuivis.

Ces centres seront en capacité de répondre aux questions que peuvent se poser un acteur non lucratif par rapport au maintien et au développement de son institution pour articuler l'offre non lucrative d'un projet de transformation sociale et sa dimension économique. L'expérimentation des pôles a commencé à voir le jour en 2006. Globalement, à la fin de l'année dernière, nous avons déjà eu à répondre à une quarantaine de demandes ayant trait à des rapprochements, des fusions, des réflexions sur les statuts, le rôle du CA, etc.

Le calendrier pour la mise en oeuvre plus effective de ces centres dépend de la capacité des Uriopss à s'ouvrir sur le territoire à d'autres partenaires, en créant ainsi un réseau de compétences additionnelles.

(1) Une société de capital risque qui investit dans l'économie sociale