

Rdv des adhérents franciliens de la Fapil

Echanges autour du recrutement des travailleurs sociaux en IDF

30 novembre 2018

Présent.e.s : Jean-Christophe Brelle (président - SNL Val-de-Marne), Nadège Dalle (responsable du pôle social - Freha), Maude Féral (déléguée générale - SNL Paris), Justine Gineste (chargée de mission - Fapil), Sandrine Mahier (responsable administrative - Habitat et Humanisme IDF), Céline Mathivet (directrice - ISPC), Hélène N'Diaye-Bodin (directrice territoriale Ouest - Habitat et Humanisme IDF), Odile Pécout (responsable du pôle social - SNL Paris), Sandrine Seremes (chargée de ressources humaines - Emmaüs Solidarité), Lucile Tremblin (coordinatrice sociale - ISPC)

Cette réunion fait suite aux remontées récurrentes des adhérents franciliens de la Fapil sur leur difficulté de recrutement de travailleurs sociaux. Cette rencontre a pour but de partager un premier état des lieux des difficultés rencontrées et de leurs causes, d'échanger sur les actions mises en place par chaque structure et enfin d'identifier des premières pistes d'actions collectives.

1/ Tour de table des difficultés rencontrées et identification des causes

Les participants constatent une accentuation des difficultés de recrutement de travailleurs sociaux depuis environ 2 ans.

A/ Caractérisation des difficultés

- Ces difficultés se traduisent par des vacances de poste importantes : **en moyenne entre 3 et 6 mois de vacance**, celle-ci pouvant atteindre plus d'un an sur certains postes.

- Le secteur de l'intermédiation locative, en fort développement, se trouve confronté à des vacances sur des créations de poste. Il en est de même pour le secteur de l'hébergement qui mobilise de nombreux postes de travailleurs sociaux.

- A cela s'ajoute des vacances de poste dues au *turn over* dans les équipes, notamment pour les dispositifs en développement comme Solibail ou dans les structures permettant une évolution professionnelle interne, mais aussi aux besoins en remplacements.

Ces vacances de poste provoquent une surcharge de travail pour les équipes en place.

- Les participants constatent des difficultés de recrutement sur tous les territoires.

- Une association constate des difficultés accentuées sur son antenne des Yvelines et des Hauts-de-Seine. Cela peut notamment s'expliquer par les déplacements en voiture à prévoir dans le cadre des visites à domicile.

- On constate également d'importantes problématiques de recrutement en Seine-Saint-Denis. La question de l'attractivité du territoire a été mise en avant comme une cause de ces difficultés.

- Paris est également concerné. La question des niveaux de vie (notamment le loyer) est une des principales difficultés identifiées.

- Les problématiques de recrutement ne concernent pas uniquement le secteur de l'hébergement et de l'insertion par le logement, mais aussi le logement social. Les bailleurs sociaux seraient aussi confrontés à cette question → vérifier si l'AORIF travaille sur ce sujet.

B/ Identification des causes

- Une cause structurelle : la baisse des effectifs en IRTS et l'évolution des orientations et des aspirations des élèves vis-à-vis de leur travail.
→ A faire : rencontrer des professionnels de la formation initiale des travailleurs sociaux afin de comprendre les évolutions du secteur et de la formation (baisse des effectifs, réforme de la formation, orientations et aspirations des élèves...).
- Le manque de formation initiale relative au logement et d'autant plus concernant le logement d'insertion / accompagné.
→ A faire : rencontrer des professionnels de la formation initiale des travailleurs sociaux afin de comprendre l'organisation des programmes.
- Le niveau des salaires par rapport au coût de la vie en Île-de-France.
Au-delà des salaires se pose aussi la question des autres avantages (horaires, RTT, primes, vacances) définis dans la convention collective ou non et des perspectives d'évolution au sein de la structure (gestion de carrière).
- Les conditions de travail.

Pour l'accompagnement dans le logement en diffus, plusieurs blocages :

- les déplacements, notamment en voiture en banlieue (besoin du permis de conduire, fatigue),
- le fait d'être plus isolé de l'équipe,
- la particularité des RDV à domicile auxquels les travailleurs sociaux ne sont pas nécessairement formés.

Pour l'accompagnement en structures collectives :

- les horaires décalés et éventuelles astreintes en soirée/nuit/week-end.

Pour tous les types de secteur : les contrats précaires (manque de visibilité sur l'évolution de certains financements).

- La montée en charge des dispositifs qui nécessite de recruter plus massivement.
- La concurrence entre associations pour recruter.

2/ Echanges autour des actions mises en place pour contrer les difficultés de recrutement

A/ La définition des conditions de travail

- Les conventions collectives :

- Convention 51 (1 association présente) : concerne principalement les établissements médico-sociaux. La plus « réputée ».
- Convention PACT ARIM (3 associations présentes) : cette convention est moins avantageuse que la précédente. Elle ne présente pas de grille d'évolution des salaires. Le 13^e mois est accordé à partir de la 2^e année dans la structure selon cette convention.
- Convention du secteur immobilier (1 structure).
- Accord d'entreprise pour une association.

- Les salaires :

Les salaires à l'entrée pour des jeunes diplômés s'élèvent entre 24K€ et 27,7K€ selon les structures présentes. Certaines associations mensualisent le 13^e mois sur les 12 mois de salaire ou laissent le choix aux salariés. Le 13^e mois est parfois soumis à une condition d'ancienneté dans la structure (2 ans).

Une association prévoit des primes « internat » mais aussi pour les équipes volantes (travailleurs sociaux dédiés aux remplacements).

Au-delà du salaire à l'entrée, les perspectives d'évolution du salaire et des missions du salariés constituent un enjeu important. Exemple de salaire pour les TS les plus anciennes d'une association : 31,2K€.

Enfin, se pose la question de l'harmonisation des salaires entre salariés du même pôle ou entre services, notamment lorsque les salaires à l'entrée sont négociés à la hausse du fait de la « pénurie ».

- Autres :

- Tickets restaurants : en général prise en charge à 60%
- Mutuelle : jusqu'à 80%
- Horaires : entre 35 et 39 heures par semaine.
- RTT : lorsque les salariés réalisent 35h/semaine, il n'y a pas de RTT, hormis les congés mobiles prévus dans la convention collective (3 par an). Les associations qui ont fait le choix d'un nombre d'heures plus élevé par semaine soulèvent l'importance de prévoir des RTT, « pauses » nécessaires face aux situations rencontrées et aux nombreux déplacements. En général, le nombre de RTT est entre 20 et 23 par an.
- Congés payés : entre 5 et 6 semaines par an selon la convention collective.
- Carte Navigo prise en charge à 100% pour les TS réalisant des déplacements à domicile ou véhicule défrayé.

Dans le cadre de l'ASLL, certaines associations ont mis en place des bureaux relais dans plusieurs communes (par exemple, bureaux pour les TS en déplacements au sein des résidences sociales, partenariats avec des services sociaux...).

Face aux difficultés de remplacement, une association a fait le choix de mettre en place une équipe de TS « volants » avec des primes incitatives.

B/ L'évolution des moyens de communication pour le recrutement :

- Le contenu des annonces. En général, les associations incluent les items suivants :
 - Présentation de l'association et de son projet associatif, du pôle. Elles insistent de plus en plus sur son dynamisme ;
 - Intitulé du poste et définition des missions ;
 - Conditions de travail : horaires, possibilités de points de chute si accompagnement à domicile, autonomie dans la gestion des horaires (pas toujours indiqué), convention collective (pas toujours indiqué) ;
 - Salaire (certaines associations font le choix de ne pas toujours l'indiquer) et avantages classiques ;

- Les canaux de communication pour le recrutement :
 - Partenariats avec des écoles pour la publication des annonces (peu de retombées selon les associations présentes ayant mené cette démarche) ;
 - Internet :
 - o Canaux classiques : site internet de l'association, Pôle Emploi, ASH (payant), Lien Social (payant), Staff Social
 - o Une association publie sur l'espace emploi de l'USH
 - o Un site qui devient de plus en plus incontournable : INDEED → la publication d'une annonce est gratuite. Le service est payant pour plusieurs annonces, pour faire remonter l'annonce ou pour un espace publicitaire. Plusieurs associations présentes y ont recours malgré un coût très élevé.
 - o Les réseaux sociaux (professionnels ou non) pour relayer les annonces : facebook, linkedin (possibilité de payer pour une annonce).
 - o La plateforme du Conseil Régional pour le recrutement de stagiaires.

C/ Les actions en matière de formations initiale et continue

- Certaines associations se sont rapprochées des instituts de formation des travailleurs sociaux pour des partenariats en matière de stage mais aussi pour réaliser des interventions sur l'insertion → toutefois, les associations constatent une difficulté à mettre en œuvre un partenariat de longue durée, qui devrait davantage relever d'une action collective.

- Le recrutement de stagiaires permet aux futurs professionnels d'être formés aux spécificités de l'accompagnement lié au logement. Mais l'encadrement que nécessite un stage ne permet pas toujours aux associations présentes d'engager plus de stagiaires.

- Les associations présentes partagent l'idée de pouvoir employer des professionnels non-diplômés du D.E (ou sortants d'autres formations du secteur social) mais disposant d'ancienneté dans le travail social, tout en s'engageant à les accompagner dans la reconnaissance de leur expérience. Toutefois, de nombreux financeurs (notamment les conseils départementaux pour l'ASLL) bloquent -> le diplôme de travailleur social est souvent une condition au financement.

D/ Autres actions

- Le recrutement temporaire de travailleurs sociaux en interim ou libéraux se fait à la marge (lors d'une urgence à pourvoir un poste vacant, par exemple).

- Peu d'actions ont été initiées pour faciliter l'installation en région parisienne des travailleurs sociaux. Des solutions pourraient être recherchées du côté d'Action Logement (aides ouvertes pour les salariés

d'associations cotisant à la PEEC mais aussi à ceux dont l'employeur ne cotise pas) ou encore avec des Foyers de Jeunes Travailleurs.

3/ Proposition d'un premier plan de travail

- Engager une démarche inter-associative pour :
 - Objectiver les difficultés de recrutement des associations du secteur et de leurs causes,
 - Porter collectivement certaines demandes, notamment concernant le recrutement de professionnels non-diplômés du D.E mais disposant d'une expérience (négociations à réaliser dans le cadre du FSL notamment),
 - Mettre en place une démarche collective vis-à-vis de la formation initiale en se rapprochant des écoles et de leur fédération (UNAFORIS).
- la Fapil se rapprochera des autres fédérations (ALI, FAS, AORIF)
- la Fapil entrera en contact avec la DRIHL qui cherche à développer des partenariats avec les IRTS dans le cadre de Solibail et de l'AVDL.
- la Fapil se rapprochera des centres de formation et de leur fédération (UNAFORIS).
- Proposer à Action Logement un temps d'échanges sur les aides mobilisables pour les salariés nouvellement embauchés, en mobilité.
- Lister les écoles de travail social et les autres formations existantes (type Master en développement social).