MINISTÈRE DE LA JUSTICE – Direction de la protection judiciaire de la jeunesse

CONCOURS POUR LE RECRUTEMENT DE :

DIRECTEURS DES SERVICES

DE LA PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE

- 2022 -

CONCOURS INTERNE

Épreuve écrite d'admissibilité : Rédaction d'une note de synthèse établie à partir d'un dossier de trente pages au plus relatif aux domaines éducatif et social.

(durée : 4 heures – coefficient : 2)

NB : Il convient de ne faire figurer dans votre réponse aucune identification, aucun signe distinctif, ni sur la feuille principale ni sur les intercalaires éventuels (nom, initiales, signature, indications de lieux, de services, **même fictifs**, …) conformément au principe d'anonymat. Toute copie remise en contradiction avec ces instructions est passible de nullité.

Nombre de pages (y compris celle-ci) : 32 pages (1 page de garde ; 1 énoncé du sujet, un dossier de 30 pages)

CONCOURS DES DIRECTEURS DES SERVICES DE LA PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE – SESSION 2022 VOIE INTERNE

SUJET : Attractivité des métiers du social et médico-social

A partir de l'ensemble de ces documents relatifs au thème « Attractivité des métiers du social et médico-social », vous rédigerez une note de synthèse. Vous citerez chaque document au moins une fois par son numéro.

LISTE DES DOCUMENTS

p. 3	Document n°01	Site Internet L'étudiant : 5 raisons de devenir éducateur de la Protection Judiciaire de la Jeunesse publié le 09 novembre 2021
p. 5	Document n°02	Radio France – Delphine Gotchaux : « Cette crise vient réanoblir la mission d'éducateur » : à Nogent-sur-Marne, la vie reprend dans le foyer pour mineurs Publié le 20/05/2020
p. 6	Document n°03	Site Internet de la CNAPE – Manifeste - La protection des enfants en danger – 16 février 2022
p. 8	Document n°04	Témoignage de terrain
p. 9	Document n°05	Site Internet NEXEM - FEHAP et NEXEM : Crise des métiers du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif : premier baromètre des tensions de recrutement – Janvier 2022
p. 13	Document n°06	Le Media social – Tribune libre – 14 janvier 2022
p. 16	Document n°07	La Gazette des communes – Le secteur social peine à embaucher – 27 octobre 2021
p. 18	Document n°08	France Bleu Vaucluse – Adèle Bossard – 11 janvier 2022 : « Les conditions de travail et d'accueil ne sont plus décentes » déplore un éducateur du Vaucluse – francebleu.fr
p. 20	Document n°09	Lien social – Educateurs, gens de valeur –Joël Plantet – 16 janvier 2018 – lien-social.com – n° 1221
p. 21	Document n°10	Intranet Justice – Secrétariat général – 7 août 2018 - Une stratégie RH ministérielle pour tous
p. 22	Document n°11	Intranet Justice – DPJJ – 2 février 2022 – De nouvelles mesures indemnitaires pour les corps PJJ en 2022
p. 23	Document n°12	Ouest France – Laure BESNIER – 11 octobre 2021 : crise des vocations, difficulté de recrutement, départs… Le SOS des professionnels du social
p. 25	Document n°13	Caricature de JVR publiée dans « Les travailleurs des maisons d'enfants », Bulletin de la Fondation André Renard, mars 1977, n° 76, p. 17.
p. 26	Document n°14	Attractivité de la fonction publique: quelques chiffres
p. 27	Document 15	Ministère de la transformation et de la fonction publique – DGAFP – Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Edition 2020
p. 29	Document 16	Alain RAOUL, Président de NEXEM – 13 mai 2022 : revalorisations : et maintenant ? »
p. 31	Document 17	Psychologies – 25 février 2020 : Geoffroy, éducateur spécialisé : « Les petites victoires donnent tout son sens à mon métier »

Source : Site Internet L'étudiant

5 raisons de devenir éducateur de la Protection Judiciaire de la Jeunesse

Proposé par Ministère de la justice

publié le 09 Novembre 2021

Vous cherchez un métier de terrain, de contact et de proximité avec les jeunes ? Et si vous tentiez votre chance au concours d'éducateur de la Protection Judiciaire de la Jeunesse ? Le ministère de la Justice vous propose de découvrir plus amplement ce beau métier et une classe préparatoire intégrée pour vous aider à préparer le concours.

Un métier au cœur de la Justice

Vous avez certainement déjà entendu parler du métier d'éducateur. Mais connaissez-vous celui d'éducateur de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ) ? Ces deux jobs partagent bien entendu de nombreux points communs, à l'exception d'une différence fondamentale : l'éducateur ou l'éducatrice de la PJJ exercent leur mission au sein du ministère de la Justice. Plus précisément, ils interviennent auprès de mineurs sur décision d'un magistrat. En plus de leur accompagnement auprès du jeune, ils joueront un rôle très important dans la prise de décision du magistrat pendant toute la prise en charge du jeune par un service de la PJJ.

Une mission porteuse de sens

Si vous fuyez comme la peste les *bullshit jobs*, c'est sûr, le métier d'éducateur de la Protection Judiciaire de la Jeunesse ne vous décevra pas. Pour le découvrir, nous vous conseillons le splendide film *La Tête haute* d'Emmanuelle Bercot, dans lequel Benoît Magimel campe le rôle d'un éducateur et Catherine Deneuve celui d'une magistrate. Cette œuvre illustre parfaitement le parcours d'un jeune cabossé par la vie qui part à la dérive et le rôle fondamental de l'éducateur et de la magistrate pour l'aider à retrouver le droit chemin. Bien sûr, tout n'est pas rose et la menace de la prison plane toujours au-dessus de la tête du mineur

délinquant. Mais au final, sur 143 707 jeunes suivis, dont 86 617 au pénal, seule une infime proportion passe par la case prison. Au 1er janvier 2021, on dénombrait 775 mineurs détenus. Le métier d'éducateur de la PJJ n'est certes pas facile, mais les chiffres prouvent qu'il est tout sauf inutile !

Un cadre d'exercice varié

Lorsque l'on est éducateur de la PJJ, on peut être amené à travailler dans des cadres très variés. Dans la majorité des cas, l'éducateur exerce en milieu ouvert, c'est-à-dire que le mineur vit toujours dans son milieu habituel, auprès de sa famille. La mission peut alors prendre différentes tournures : rescolariser le jeune, lui trouver une formation, l'aider à vaincre une addiction, reprendre un rythme de vie équilibré… Tout cela en lien avec la famille et d'autres acteurs comme des psychologues ou des assistants sociaux et, bien entendu, le magistrat.

Pour de multiples raisons, les jeunes peuvent se retrouver en foyer, soit parce que la famille n'est plus là, soit parce que l'environnement du jeune est toxique. Dans ce cas, l'éducateur de la PJJ jouera un rôle d'accompagnement éducatif en grande proximité avec le jeune en lui inculquant des règles de vie, en l'accompagnant dans sa scolarité, ses activités extra-scolaires ou la recherche d'un apprentissage ou d'une formation.

Certains jeunes sont orientés dans des Unités Éducatives d'Activités de Jour (UEAJ) de la Protection Judiciaire de la Jeunesse. Dans ce cas, les éducateurs travaillent conjointement avec des professeurs techniques pour donner aux jeunes les bases d'apprentissage en vue de préparer leur insertion professionnelle : respecter des règles et des consignes, réapprendre des savoirs de base, découvrir des métiers comme la cuisine, la mécanique, l'informatique, ou encore préparer le permis de conduire.

Enfin, certains éducateurs exercent en Unité Éducative Auprès du Tribunal (UEAT). Dans ce contexte précis où un jeune est en attente d'une présentation au juge, l'éducateur de la PJJ réalise une enquête sociale rapide pour comprendre son contexte familial et sa trajectoire.

Un job de terrain

Si vous n'avez pas envie de passer votre vie derrière un ordinateur, le métier d'éducateur de la Protection Judiciaire de la Jeunesse répondra sans aucun doute à cette attente. Accessible sur concours à bac +3, il séduit d'ailleurs de nombreux étudiants venus de la filière STAPS, qui apprécient le contact avec les jeunes et sont à l'aise dans les activités collectives et sportives. Ainsi, pas besoin d'être un pro du droit pour travailler au sein du ministère de la Justice ! Tous les profils sont les bienvenus, comme les étudiants en psychologie (une bonne dose d'intelligence émotionnelle étant requise), en sciences humaines ou autre ! Car la qualité première demeure d'aimer l'adolescence et de faire preuve d'empathie envers ces jeunes aux parcours de vie souvent difficiles.

L'info en + : il existe une Classe Préparatoire Intégrée réservée aux candidats motivés et méritants. Chaque année, 25 candidats sont admis avec une prise en charge optimale : tutorat, hébergement, et restauration. Cette CPI est accessible aux titulaires d'un bac +3, aux pères et mères de trois enfants ou aux sportifs de haut niveau, sous condition de ressources. En outre, les candidats doivent remplir les conditions pour postuler à un emploi public et se présenter au concours externe d'éducateur de la PJJ. Pour postuler, envoyez votre dossier avant le 12 novembre à l'École Nationale de Protection Judiciaire de la Jeunesse ! Toutes les infos ici.

"Cette crise vient réanoblir la mission d'éducateur" : à Nogent-sur-Marne, la vie reprend dans le foyer pour mineurs

Les personnels de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) sont en première ligne durant cette crise sanitaire... Mais dans l'ombre. Ils assurent chaque année le suivi judiciaire de 150 000 jeunes en milieu ouvert, en détention ou dans des foyers.

Assis au soleil sur le petit terrain de foot du foyer à l'enfance Nogent-sur-Marne (Val-de-Marne), Kassim et quatre autres adolescents portent tous un masque. Cet espace extérieur, ça a été leur bulle d'oxygène pendant le confinement, comme la cuisine, et la PlayStation achetée par l'équipe. Du jour au lendemain, tout s'est arrêté : stage, lycée, activités. C'est devenu la vie 24 heures sur 24 dans le foyer. *"Au début, c'est venu brutalement, mais après, on s'habitue vite*, confie Kassim. *Je n'avais pas peur de l'attraper, mais je ne sortais pas trop... Tu peux sortir maintenant, mais il n'y a rien qui a changé."*

Apprendre à ces jeunes les gestes barrières, gérer les tensions inhérentes au confinement... Mais aussi les belles choses, raconte Sophie Moreau, éducatrice dans le foyer. *"Des choses peuvent être exacerbées dans l'autre sens, c'est-à-dire encore plus l'adaptation que d'habitude*, confie l'éducatrice. *Je me rappelle un jour, il y a un jeune qui m'a dit 'c'est la mif', qui veut dire 'c'est la famille', et là ce sont des liens du coeur. On peut créer des liens extrêmement forts, et qui dit aussi tensions, conflits... C'est logique."*
Malgré la peur, comme tout le monde, d'attraper le Covid, il est impensable pour ces professionnels de la jeunesse de ne pas être là pour ces adolescents. *"Cette crise vient aussi réanoblir la mission d'éducateur et les métiers de la protection judiciaire de la jeunesse"*, affirme Marion Cerisuela, la directrice des établissements de placement éducatif du Val-de-Marne.
Cela vient dire que ce travail est indispensable, ça nous reconnecte avec les essentiels du métier : héberger et protéger ces jeunes.
Selon la directrice, *"ceux qui ont du rester sur les collectifs sont les vulnérables des vulnérables, puisque ça vient dire que s'ils sont en foyer c'est qu'il n'y a pas de solution familiale, et ça, ça nous ramène à la nécessité de tenir quoi qu'il arrive parce qu'il n'y a pas d'alternative possible."* Seule inquiétude, les possibles effets à retardement du confinement. La psychologue du foyer est particulièrement vigilante au stress post-traumatique chez les jeunes mais aussi chez les professionnels...

Edité par Pauline Pennanec'h - Delphine Gotchaux
Radio France

LA PROTECTION DE L'ENFANCE EN DANGER

Dans la continuité de ses mobilisations nationales, régionales et locales, la CNAPE souhaite aujourd'hui alerter les pouvoirs publics sur la crise qui touche spécifiquement la protection de l'enfance.

Forte de ses 147 associations et de ses 13 mouvements, la fédération s'appuie sur leur expertise et leur expérience de terrain.
Elle se positionne en tant que porte-parole des professionnels et des bénévoles, des enfants et des familles.

A travers une mobilisation collective, sur tout le territoire métropolitain et ultramarin, il s'agit de rendre visibles les invisibles, de faire entendre la voix des travailleurs sociaux, de rappeler aux pouvoirs publics leur responsabilité envers les enfants qu'ils ont pour devoir de protéger.

Face à l'inaction, face au silence, face au mépris, c'est l'heure de la dernière chance. Qu'est-ce que la protection de l'enfance sans associations ? Qu'est-ce qu'une association sans professionnels ? Faut-il attendre qu'un drame survienne pour que les pouvoirs publics ouvrent les yeux ? Notre mission de protection est mise à mal et vient réinterroger la responsabilité politique.

Le risque est là. Le risque est grand.

Plus d'un million de travailleurs sociaux accompagnent les personnes en situation de vulnérabilité et contribuent à la cohésion sociale.

Parmi eux, les professionnels de la protection de l'enfance répondent chaque jour aux besoins d'accompagnement de centaines de milliers d'enfants, adolescents et jeunes en difficulté, et de leur famille. Leur engagement permet de réduire les inégalités de destin et d'offrir des perspectives d'avenir à ceux qui n'ont pas eu la chance de bénéficier d'un environnement familial épanouissant.

La protection de l'enfance souffre d'une crise de recrutement sans précédent, profonde et d'ampleur nationale. Elle touche de plein fouet les associations.

Face à la pénurie de personnels qualifiés, un cercle vicieux est à l'œuvre.

Les métiers de la protection de l'enfance n'attirent plus de candidats du fait de la très faible rémunération, de la dégradation des conditions de travail et du peu de reconnaissance accordée aux professionnels.

À défaut de postes pourvus, les établissements et services fonctionnent en sous-effectif et font appel à des professionnels peu qualifiés.

Ces sources de tensions, d'usure professionnelle voire de maltraitances institutionnelles nourrissent des reportages à charge qui ternissent l'image de la protection de l'enfance et participent à ses difficultés de recrutement.

In fine, les enfants et les jeunes en sont les premières victimes, subissant mécaniquement l'allongement des listes d'attente et la dégradation des conditions d'accompagnement et d'accueil.

Aujourd'hui, la ligne rouge est franchie. Les associations, à bout de souffle, ne parviennent plus à assurer leurs missions d'accompagnement et de protection dans le respect des besoins et des droits de l'enfant, des exigences de qualité et de sécurité. Qu'il s'agisse du milieu ouvert, de l'accueil familial, des lieux de vie, de l'hébergement collectif, des réponses pénales, toutes les modalités d'intervention sont touchées.

Relancer l'attractivité des métiers de la protection de l'enfance est un défi sociétal majeur qui mérite une réflexion globale et concertée. Des réponses fortes sont attendues pour la reconnaissance, la rémunération, les conditions de travail et la formation des professionnels. À défaut, il est à craindre à terme que les associations, qui assurent une très large part des mesures d'accompagnement et de protection, finissent par se désimpliquer faute de moyens suffisants pour accomplir leurs missions. Sans prise de conscience de ces enjeux, c'est l'avenir de la protection de l'enfance qui est compromis.

C'est pourquoi la CNAPE appelle à sauver les métiers de l'humain et préconise de :

- Revaloriser les salaires des professionnels de la protection de l'enfance pour une rémunération juste, décente et équitable.
- Mettre fin aux inégalités de traitement entre le champ sanitaire, le champ médico-social et le champ social.
- Améliorer les conditions de travail dans les établissements et services en mobilisant des moyens humains et financiers, en posant des normes d'encadrement et en renforçant le rôle de la médecine du travail.
- Compenser les contraintes propres au travail socio-éducatif en mobilisant des leviers existants dans d'autres secteurs : accès facilité aux crèches, prise en compte dans le salaire de la « pénibilité », prime d'internat attractive, valorisation du travail le dimanche et les jours fériés, etc.
- Adapter les formations aux évolutions du travail social et notamment de la protection de l'enfance.
- Favoriser l'accueil de stagiaires au sein des établissements et services, et développer l'apprentissage pour permettre aux étudiants une confrontation aux réalités de la pratique.
- Lancer une campagne de communication positive auprès du grand public à l'égard des professionnels de la protection de l'enfance.

TÉMOIGNAGE DE TERRAIN

Éducatrice spécialisée depuis plusieurs années au sein d'un service de protection de l'enfance en milieu ouvert, je tiens à saisir cette opportunité pour adresser mon témoignage dans un contexte professionnel en pleine mutation et dans lequel je ne me retrouve plus.

Nous, travailleurs sociaux, ne sommes pas visibles, peut être peu mobilisés. Néanmoins notre parole a une valeur et nécessite d'être prise en compte. Notre silence pourrait être interprété comme un consentement, une satisfaction face aux orientations données dans le travail social. Pourtant il n'en est rien. Mon silence est la manifestation d'une résignation face à ce que je nomme la surdité institutionnelle qui règne depuis plusieurs années aujourd'hui.

Force est de constater que notre secteur du social se précarise de manière vertigineuse : conditions de travail, délitement des liens professionnels, renforcement d'un sentiment de solitude, surcharge de travail, accompagnement éducatif de piètre qualité.

Aujourd'hui je me sens abandonnée par les pouvoirs publics, par ma structure, lesquels ne parviennent pas à s'appuyer sur les compétences, les savoir-faire et les richesses des travailleurs sociaux. Au contraire, je me sens maintenue à une place d'agent exécutant : les perspectives d'évolution sont quasi nulles par exemple. Je ressens également comme un climat de suspicion voire de mépris permanent lorsque nous sommes force de proposition.

En m'engageant dans les métiers du travail social, j'étais portée par des valeurs et convictions fortes centrées sur l'humain. Cependant, aujourd'hui je ressens fortement la logique d'entreprise qui gangrène ce secteur. Le management agressif aujourd'hui régit nos rapports professionnels : communication dématérialisée, notes de service inattendues ; positionnements institutionnels qui ne tiennent pas compte de l'existant, la logique du plus vite plus efficace, la déperdition d'instance de réflexion collective.

Le silence n'est pas le consentement. La souffrance au travail est réelle, les burn-out se multiplient et ne se mesurent pas au nombre d'arrêts maladies comme il a pu nous être renvoyé, les démissions foisonnent : surcharge de travail qui n'est pas prise en compte ni entendue.

Que dire de nos salaires. La faiblesse de nos salaires ne nous permet pas des conditions de vie décentes eu égard à notre formation, aux responsabilités qui nous incombent, à la surcharge de travail. Diplômée depuis 15 ans, mon salaire est toujours en deçà des 2000 euros. Bon nombre de travailleurs sociaux en milieu ouvert fraichement diplômés vivent dans des situations précaires, de pauvreté parfois, en colocation et n'ont d'autres choix que de s'envoler vers l'internat ou le médico-social (primes) ou des secteurs plus rémunérateurs. Je crois en mon métier, je l'aime aussi mais à quel prix ?

Il est urgent de faire de cette question de revalorisation salariale une priorité sans quoi c'est la désertification de masse qui s'annonce laissant les plus fragiles et les plus vulnérables sur le ban de l'échiquier social.

Bien que je doute que ce témoignage ne change profondément le ton et le style porté à notre secteur du social, je souhaitais tout de même sortir du silence pour porter ma parole.

Katia

FEHAP
Santé Social - Privé Solidaire

nexem
employeurs, différemment

Crise des métiers du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif : premier baromètre des tensions de recrutement

Les métiers du soin et de l'accompagnement des personnes fragiles subissent un déficit d'attractivité exacerbé et mis en lumière par la crise sanitaire. Toutes les activités sont touchées par ce manque de professionnels et donc, tous les publics accompagnés : personnes soignées, personnes handicapées, personnes âgées, enfants en difficulté, majeurs protégés et personnes et familles en difficulté sociale.

> *« Ces métiers sont en crise. Il y a une perte d'attractivité, un déclin des vocations et on connaît le hiatus. Le sens de ces métiers est là mais ils sont insuffisamment reconnus avec des perspectives de carrière trop peu attractives et des conditions de travail difficiles. »*
> Emmanuel Macron, le 6 janvier 2022 au Congrès de la Fédération des acteurs de la solidarité

A la veille de la Conférence nationale des métiers de notre secteur, la FEHAP et Nexem souhaitent apporter un éclairage national, objectivé et qualitatif, sur les difficultés de recrutement et les métiers en tension.

Cette première édition rend compte des tensions et des besoins dans les établissements et services privés non lucratif représentés par les deux organisations, du 1er juin au 30 septembre 2021. Les répondants rassemblent 90 000 salariés dans toute la France, soit 15 % des 610 000 salariés des structures de notre réseau. Tous les métiers sont concernés : médicaux, soignants et accompagnants.

En bref

Un potentiel de **30 000 postes vacants.**

Les **métiers soignants et de rééducation, les métiers éducatifs et d'accompagnement social et les médecins** sont les plus touchés par le manque d'effectifs.

Au-delà du soin, les **éducateurs spécialisés et moniteurs éducateurs** sont aussi en tension.

Des difficultés de recrutement qui s'aggravent pour les **infirmiers, les aides-soignants, les éducateurs spécialisés et moniteurs éducateurs.**

Des départs de personnel qui s'expliquent majoritairement par les **rémunérations plus attractives dans les secteurs revalorisés à la suite du Ségur de la santé.** La moitié des départs sont volontaires.

Tous les leviers de recrutement sont utilisés pour pallier le manque de personnel. Mais **certaines structures ne peuvent plus répondre aux nouvelles demandes d'accompagnement.**

Des tensions de recrutement pour toutes les catégories de postes

4 300 postes sont vacants au sein des structures du panel, soit 5 % des effectifs

Rapportés à la totalité des 610 000 salariés de nos réseaux, 30 000 postes sont potentiellement vacants. Cette donnée confirme les études précédemment réalisées dans les établissements et services représentés par Nexem.

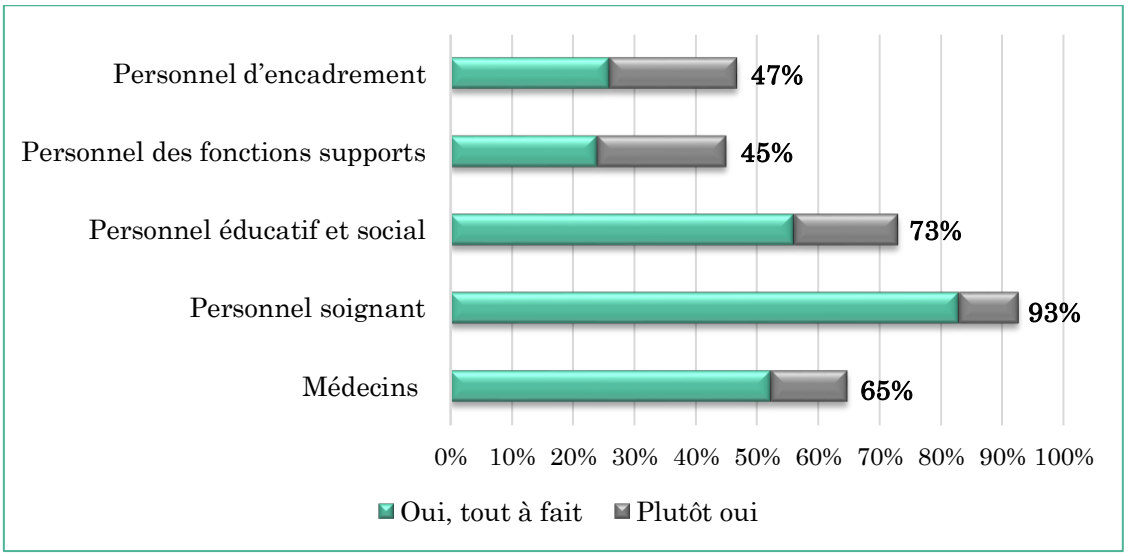
Les tensions de recrutement touchent toutes les filières et professions indépendamment des personnels ayant d'ores et déjà pu toucher une revalorisation salariale dans le cadre du Ségur de la santé. Elles s'observent néanmoins plus particulièrement parmi les professionnels les plus nombreux, affectant le cœur des métiers de l'accompagnement et du soin.

Trois catégories de métiers sont plus fortement concernées par les vacances de postes :

- le **personnel soignant et de rééducation** (ex. infirmier, aide-soignant, masseur kinésithérapeute...) pour 93 % des répondants ;
- le **personnel éducatif et social** pour 73 % des répondants ;
- les **médecins** pour 65 % des répondants, qui ont indiqué que cette catégorie de personnel a été sujette à des vacances de postes sur le trimestre écoulé.

Les personnels d'encadrement et les fonctions supports ne sont pas épargnés puisque respectivement 47 % et 45 % des répondants ont des postes à pourvoir dans ces catégories.

Métiers sujets à des vacances de postes



Des difficultés de recrutement qui s'aggravent

Plus de la moitié des répondants mettent en avant des difficultés de recrutement qui se sont aggravées au cours du 3e trimestre 2021 pour :

- les infirmiers - 56 % des répondants ;
- les aides-soignants - 52 % des répondants ;
- les éducateurs spécialisés ou moniteurs éducateurs - 39% des répondants.

Le baromètre a révélé que les métiers éducatifs et plus particulièrement les éducateurs spécialisés et moniteurs éducateurs subissent également des tensions RH.

Plus d'un tiers soulignent des difficultés accrues pour recruter :

- des aides médico-psychologiques (AMP) et des accompagnants éducatif et social (AES) - 34% des répondants ;
- du personnel médical (hors directeur) - 30 % des répondants.

De nombreux départs liés aux conditions de travail et aux rémunérations

5 300 départs au cours du 3e trimestre

5 300 départs sont comptabilisés entre le 1er juin et le 30 septembre 2021 dans les structures qui ont répondu à cette enquête. Rapporté aux 610 000 salariés des établissements et services représentés par la FEHAP et Nexem, ce chiffre alerte : **notre secteur pourrait avoir subi 36 000 départs sur la période.**

La moitié sont des départs volontaires

Parmi les 5 300 départs enregistrés, 2 650 se sont formalisés par des démissions ou des ruptures conventionnelles.

Des causes de départs qui montrent les difficultés vécues au sein des structures

En dehors du niveau de rémunération fréquemment évoqué comme vacances de postes, les conditions de travail (rythme, pénibilité, poste non pérenne) sont également jugées déterminantes dans le choix des salariés. En matière de rémunération les répondants ont indiqué que les vacances de poste étaient en partie liées à la forte concurrence vis-à-vis des secteurs ayant bénéficié d'une revalorisation dans le cadre du Ségur de la santé, Le manque de personnel formé, ainsi que le refus de CDI, est également évoqué par les répondants (raison observée « Autres »).

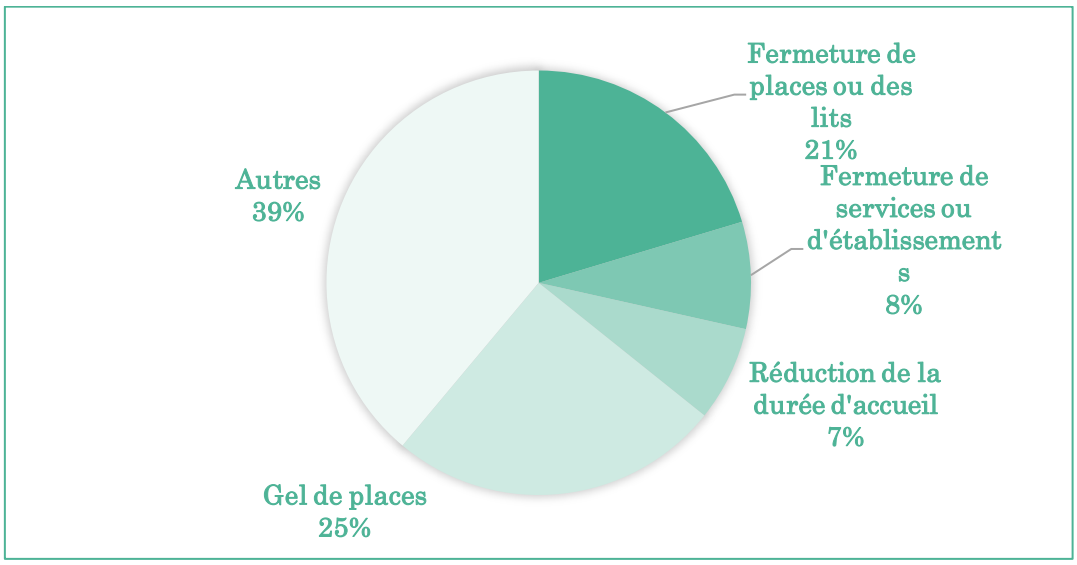
Les solutions mises en œuvre pour maintenir un accompagnement de qualité

Les tensions sont telles qu'elles mettent en difficulté les structures notamment pour assurer un accompagnement de qualité.

Pour pallier le manque de personnel et la désaffection des professionnels, les établissements et services utilisent tous les leviers à leur disposition : **contrats intérimaires et à durée déterminée, allongement des temps de travail, embauche de personnel non qualifié, répercussions de la charge de travail sur certaines catégories de personnel et notamment des cadres.** D'autres mesures consistent à réduire la voilure des prestations proposées ou à retarder l'entrée de nouvelle personne au sein du service ou de l'établissement. Ces deux types de mesures représentent 39 % de celles prises pour réduire l'activité (cf. graphique ci-après).

Certaines structures sont conduites à geler des places, voire fermer des places ou des lits. Néanmoins la fermeture de services ou d'établissements est un point de vigilance important pouvant s'aggraver dans les mois à venir. 8 % des répondants ont indiqué y avoir eu recours.

Principales mesures prises pour réduire l'activité



La réalité de terrain et les difficultés engendrées par les tensions de recrutement sont parfaitement illustrées et objectivées par ces chiffres. Les établissements et services de soins et d'accompagnement doivent faire preuve en permanence de souplesse d'organisation afin de garantir un accompagnement de qualité, un cadre de travail qualitatif tout en maintenant un niveau d'activité conforme à leurs engagements.

Mais, comme le montre ce premier baromètre, **le secteur commence à donner des signes de fragilité structurelle quant à sa capacité à attirer et fidéliser des professionnels.** La charge d'un travail retombe toujours sur les mêmes professionnels avec un risque important de dégradation des conditions de travail, entraînant inévitablement de l'épuisement, et donc potentiellement un risque de moins de qualité pour les personnes accompagnées.

Il est nécessaire de prendre soin des professionnels tout comme ils prennent soin des personnes accompagnées, de les reconnaître et de les valoriser dans leur travail. Notons, par ailleurs, que le directeur d'un établissement ou d'un service sanitaire, médico-social ou social a une obligation de sécurité envers ses salariés en veillant à leur sécurité à la fois physique et morale, autant de paramètres à prendre en compte en période de crise sanitaire où l'on demande à tous les professionnels des efforts importants.

Le contexte dans lequel s'inscrit ce baromètre

Depuis plusieurs années maintenant, les organisations professionnelles FEHAP et Nexem ont fait de l'attractivité des métiers du secteur sanitaire, social et médico-social une de leurs priorités. La crise sanitaire a, quant à elle, remis en lumière le besoin de reconnaissance des professionnels du secteur, plus que jamais engagés aux côtés des personnes fragiles. Elle a également renforcé des difficultés RH déjà présentes et mises en avant des métiers en tension.

C'est dans ce contexte que nos actions se sont multipliées et ont récemment débouché sur la revalorisation d'une partie des salariés du secteur sanitaire, médico-social et social. Si tous les objectifs ne sont pas encore tout à fait atteints, et notamment la question de l'égalité de traitement pour tous les métiers que nous représentons, nous continuons de progresser vers cette nécessaire attractivité.

Le Media Social

Tribune libre14 janvier 2022

Le métier d'éducateur spécialisé est-il frappé d'obsolescence ?

La montée du modèle inclusif s'accompagne de la création de nouveaux métiers qui viennent concurrencer celui d'éducateur spécialisé : le travailleur social libéral et le case manager. Dans cette tribune libre, Jean-Luc Gautherot, enseignant à l'ITS de Pau, s'interroge sur une possible refonte globale des métiers lors de la prochaine conférence du travail social.*

Quand un champ organisationnel vit un changement de modèle, on constate des effets d'obsolescence. Des métiers deviennent inutiles et disparaissent. Dans le secteur automobile, le virage électrique provoque l'obsolescence du métier d'ingénieur du moteur thermique. Dans la grande distribution, le virage numérique condamne le métier d'hôte de caisse à la disparition.

Tous les secteurs du travail social sont engagés dans un changement de modèle qui les fait quitter un modèle protecteur historique pour se convertir à un modèle inclusif. L'usager n'est plus une personne vulnérable qu'on doit protéger dans des institutions pour tenter de le réadapter, mais un citoyen capable qui doit pouvoir vivre en milieu ordinaire grâce à un soutien *in situ*. Comme tous les changements de modèle, la conversion inclusive crée des effets d'obsolescence. Le métier d'éducateur spécialisé est particulièrement concerné par le phénomène.

Éduquer les "spéciaux"

L'éducation spéciale a été conçue sur l'idée que les "spéciaux", historiquement les "inadaptés", devaient bénéficier d'une "éducation spéciale" en dehors du milieu ordinaire. Dans une société inclusive, il n'y a plus d'éducation spéciale. Les institutions collectives, au sein desquelles les éducateurs spécialisés exerçaient leurs médiations éducatives ou l'animation de la vie de groupe, sont remplacées par des plateformes de services en milieu ordinaire. Elles proposent un parcours accompagné par un *case manager* (référent de parcours) qui veille au respect de la demande de la personne et à la cohérence entre les interventions des différents prestataires de services.

Ils jettent l'éponge

Les représentants et défenseurs du métier semblent baisser la garde face au caractère inéluctable de son obsolescence. Le 10 janvier 2022, Philippe Gaberan, figure historique de l'éducation spéciale, écrivait un article intitulé : "à quoi bon encore défendre le métier d'éduc spé ?" . Il y indique que, depuis la réforme de 2017, le référentiel métier ne correspond plus au métier historique, mais à celui de référent de parcours.

L'Ones (organisation nationale des éducateurs spécialisés) vient de s'auto-dissoudre. Dans son communiqué du 31 décembre 2020, son président Jean-Marie Vauchez pointe les fragilités du métier. Il indique qu'il est "*incroyablement morcelé*". "*Une fois qu'on est embauché depuis un an ou deux, on perçoit assez rapidement l'incroyable diversité de notre secteur qui offre des pratiques… extrêmement diversifiées. Au point qu'il est parfois difficile d'échanger entre nous et de trouver des consensus.*" Dans une interview, il ajoute "*Comment peut-on se comprendre, entre un éducateur spécialisé exerçant pour un département, en action éducative à domicile par exemple, et un autre en association pour adultes handicapés ?*"

Éducateur spécialisé n'est visiblement plus un métier. C'est un diplôme qui donne accès à des métiers divers. En se sabordant, l'Ones laisse une chaise vide dans les instances nationales, où la défense de l'éducation spécialisée ne sera plus assurée.

La concurrence des nouveaux métiers

La montée du modèle inclusif s'accompagne de la création de nouveaux métiers qui viennent concurrencer celui d'éducateur spécialisé : le travailleur social libéral et le case manager.

On voit de plus en plus de professionnels s'installer en tant qu'éducateur spécialisé libéral. Ces personnes gardent certes le titre du diplôme, cependant convenons que cette pratique est très éloignée de celle du métier historique. Les interventions sont essentiellement individuelles, là où l'animation quotidienne d'un collectif était la règle dans le métier historique, et l'usager est un client.

Le phénomène mériterait une étude pour le quantifier, mais on peut affirmer qu'il est en fort développement. Il se structure avec des formations, des groupes Facebook, et des associations comme humacitia. Parfaitement adapté au modèle inclusif, l'implantation de ce nouveau métier va très probablement s'accélérer avec la solvabilisation de la demande prévue dans le projet Serafin-PH.

Depuis plusieurs années, la fédération Nexem expérimente un nouveau métier dans le champ du handicap : les APPV, assistants au parcours et au projet de vie, une version française du *case manager* anglo-saxon. Aujourd'hui, son institutionnalisation est aboutie. La fédération a créé des formations, un enregistrement au RNCP est en cours, le plan de transformation de l'offre du handicap prévoit sa généralisation (action 13) et la création de 400 postes a été annoncée. Dans le modèle inclusif, le *case manager* est le métier phare. Il devient le nouvel interlocuteur privilégié de la personne en remplacement de l'éducateur référent.

Les enjeux de la conférence des métiers

La conférence des métiers, prévue en février, doit selon le président de la République permettre de "*repenser globalement les métiers*" dont celui d'éducateur spécialisé. Outre la fusion des conventions collectives qui sera vraisemblablement à l'ordre du jour, on peut se demander si à cette occasion, une redéfinition radicale des métiers favorisant l'émergence de la société inclusive, voire la réactivation du projet de fusion des diplômes, ne va pas être la condition du financement d'une augmentation généralisée des salaires des travailleurs sociaux.

La note de Denis Piveteau, chargé de produire un rapport préalable à la conférence, et qui a pour but de guider la rédaction des contributions des acteurs de terrain, donne des indications sur le possible sens de l'expression "repenser globalement les métiers".

L'auteur y propose de réfléchir à un nouveau travail social fondé sur la "responsabilité sociétale" suivante : transformer la société pour la rendre inclusive. Il propose un cœur de métier unique composé de 4 principes :

- Fonder la relation avec l'usager sur le développement du pouvoir d'agir
- Situer le travail des professionnels "au sein de l'environnement de vie ordinaire"
- Soutenir la "montée en compétence des acteurs et dispositifs de droit commun"
- Prescrire des recommandations aux autorités de tutelles sur les besoins de transformations du milieu ordinaire pour le rendre inclusif

Exit l'éducation spéciale ainsi que les autres spécialités de métier.

En conclusion

Fragilisé par sa vision de l'usager "spécial" incompatible avec le modèle inclusif, par l'éclatement du métier, par l'abandon de ses défenseurs, et par la concurrence des nouveaux métiers, l'éducation spéciale pourrait bien disparaître à l'occasion de la refonte globale prévue lors de la conférence de février.

* *Les tribunes libres sont rédigées sous la responsabilité de leurs auteurs et n'engagent pas la rédaction du Media Social.*

Jean-Luc GAUTHEROT
Enseignant auprès des formations supérieures à l'Institut du travail social (ITS) Pierre Bourdieu de Pau

Le secteur social peine à embaucher

Publié le 27/10/2021 • Par Solange de Fréminville • dans : A la une emploi, A la Une santé social, Actu Emploi, Actu expert santé social, France, Métier et carrière santé social, Toute l'actu RH

zinkevych-adobestock.com

Les candidatures se font rares pour des postes d'assistants sociaux, d'éducateurs… En cause, des formations qui ont du mal à recruter, le manque de revalorisation des salaires, ou encore la concurrence entre employeurs. Les collectivités cherchent à redonner de l'attractivité à ces métiers.

« Depuis un mois et demi, on a mis une offre, en interne et en externe, pour un poste d'assistant social en polyvalence de secteur, mais on ne reçoit aucune candidature. C'est la première fois ! » s'exclame Caroline Hubert, chef du service ressources de la délégation de Nantes du Conseil départemental de Loire-Atlantique. Et le cas n'est pas isolé. En Seine-Saint-Denis, « sur 64 postes vacants d'assistantes sociales, on ne parvient à recruter que quinze personnes actuellement, alors qu'on ouvre ces postes pour des contrats à durée déterminée de trois ans ou à des titulaires », confie Véronique Vache, responsable de l'unité ressources humaines et attractivité de la direction enfance et famille du département.

Un problème très marqué dans la protection de l'enfance

Des tensions qui se font sentir dans la plupart des métiers de la filière sociale, dans la protection maternelle et infantile, etc., aussi bien sur des postes de permanents que pour des remplacements, avec plus ou moins d'acuité selon les départements. Ainsi, en Haute-Vienne, « on n'est pas complètement dans la gêne, mais on le pressent », modère Véronique Arriau, directrice du pôle solidarité enfance.

Un point noir : la protection de l'enfance, dans toutes les spécialités, de la prévention spécialisée au milieu ouvert, où les difficultés de recrutement sont plus aiguës qu'ailleurs. Le nombre d'assistants familiaux a, par exemple, continué à diminuer alors que les besoins de placement en famille d'accueil ont augmenté. Ainsi, le département de la Haute-Vienne n'en compte plus que 170 aujourd'hui, au lieu de 230 il y a environ cinq ans, selon Véronique Arriau.

Une absence d'un Ségur du social

Le phénomène s'est aggravé « à la sortie du confinement, en pleine reprise », observe Caroline Hubert en Loire-Atlantique. Ce que confirme Pierre Stecker, directeur enfance et famille du conseil départemental de Seine-Saint-Denis : « Cela s'est accentué il y a quelques mois ». Et de pointer l'un des facteurs majeurs de la désaffection : « Les professionnels de la protection de l'enfance sont les oubliés des mesures de reconnaissance décidées par l'Etat. Il n'y a pas eu de Ségur du social. » Globalement, souligne Véronique Vache, « on sent un réel besoin de reconnaissance des travailleurs sociaux, très présents auprès des plus vulnérables pendant la crise sanitaire, mais sans aucune revalorisation par la suite. »

Les associations plus attractives

Les collectivités sont d'autant plus à la peine que la concurrence joue aujourd'hui à plein dans le secteur social et médico-social : selon Véronique Arriau et d'autres observateurs, « beaucoup de travailleurs sociaux partent vers les associations », attirés notamment par de meilleures rémunérations, sans compter les rivalités entre employeurs territoriaux, certains faisant valoir l'augmentation de leur régime indemnitaire, et avec le secteur hospitalier. Mais les tensions résultent aussi d'« un effet ciseau », explique Arnaud Malherbe, chef de service emplois et compétences du conseil départemental de Seine-Saint-Denis : « d'un côté des professionnels vieillissants qui progressivement partent à la retraite, de l'autre la baisse du nombre d'étudiants dans une filière sociale moins attractive ».

En effet, « les écoles du travail social ne recrutent pas assez », relève également Véronique Arriau qui, en plus de ses fonctions en Haute-Vienne, est une membre active de l'association nationale des directeurs d'action sociale et de santé (Andass) et vice-présidente du Haut conseil du travail social. Déstabilisées par la baisse des financements et par la réforme des formations qui contribuerait au manque de lisibilité des métiers, les écoles auraient plus de mal à attirer de jeunes candidats. Et dans quelques départements, leur absence complique nettement la tâche des collectivités. Mais ce sont aussi les métiers qui ont changé : des « missions plus lourdes, moins claires, vers des publics en grande précarité », souligne Véronique Arriau. Et face à des situations complexes, à la difficulté de mettre en sécurité les enfants ou à trouver des solutions pour des personnes démunies, des professionnels s'épuisent.

Opération séduction

Pour attirer les candidats, les collectivités font feu de tout bois. Elles vont à la rencontre des étudiants dans les écoles, font du mailing, des campagnes de communication, détaillent leurs avantages dans les offres d'emploi, offrent des stages… Et tentent d'actionner d'autres leviers. Ainsi, le département de Seine-Saint-Denis offre des contrats de trois ans, relance son dispositif de bourse pour les étudiants – ce qui lui a permis de recruter dix assistants de service social depuis juin -, ou encore accueille des internes en médecine pour la protection maternelle et infantile (PMI). Pour redonner de l'attractivité à la filière sociale, il s'agit aussi de mettre en avant « la capacité des professionnels à mettre en œuvre des actions collectives qui permettent de sortir d'une relation duelle et d'accompagner les personnes en valorisant leur pouvoir d'agir », indique Véronique Vache : « Les étudiants et le personnel sont très demandeurs. » Mais, « comme tous les employeurs vivent la même situation de tension », il est également important « de partager les enjeux et de nous concerter », plaide Pierre Stecker.

Mardi 11 janvier 2022 à 10:43 - Par Adèle Bossard, France Bleu Vaucluse - Société

VIDÉO - "Les conditions de travail et d'accueil ne sont plus décentes", déplore un éducateur du Vaucluse

Les acteurs du social et du médico-social manifestent ce mardi partout en France. Vincent Fritsch, éducateur à la Protection judiciaire de la jeunesse en Vaucluse, constate "une dégradation des conditions de travail, et donc une dégradation de l'accueil du public" ces dernières années.

Les professionnels de la santé, du social et du médico-social sont appelés à manifester ce mardi 11 janvier pour demander de meilleures conditions de travail et des revalorisations salariales. *"Les conditions de travail et les conditions d'accueil ne sont plus décentes"*, déplore notamment Vincent Fritsch, éducateur à la PJJ, la Protection judiciaire de la jeunesse en Vaucluse et co-secrétaire du SNPES, le syndicat national des personnels de l'éducatif et du social, invité de France Bleu Vaucluse ce mardi matin. Une manifestation est prévue ce mardi matin à Avignon.

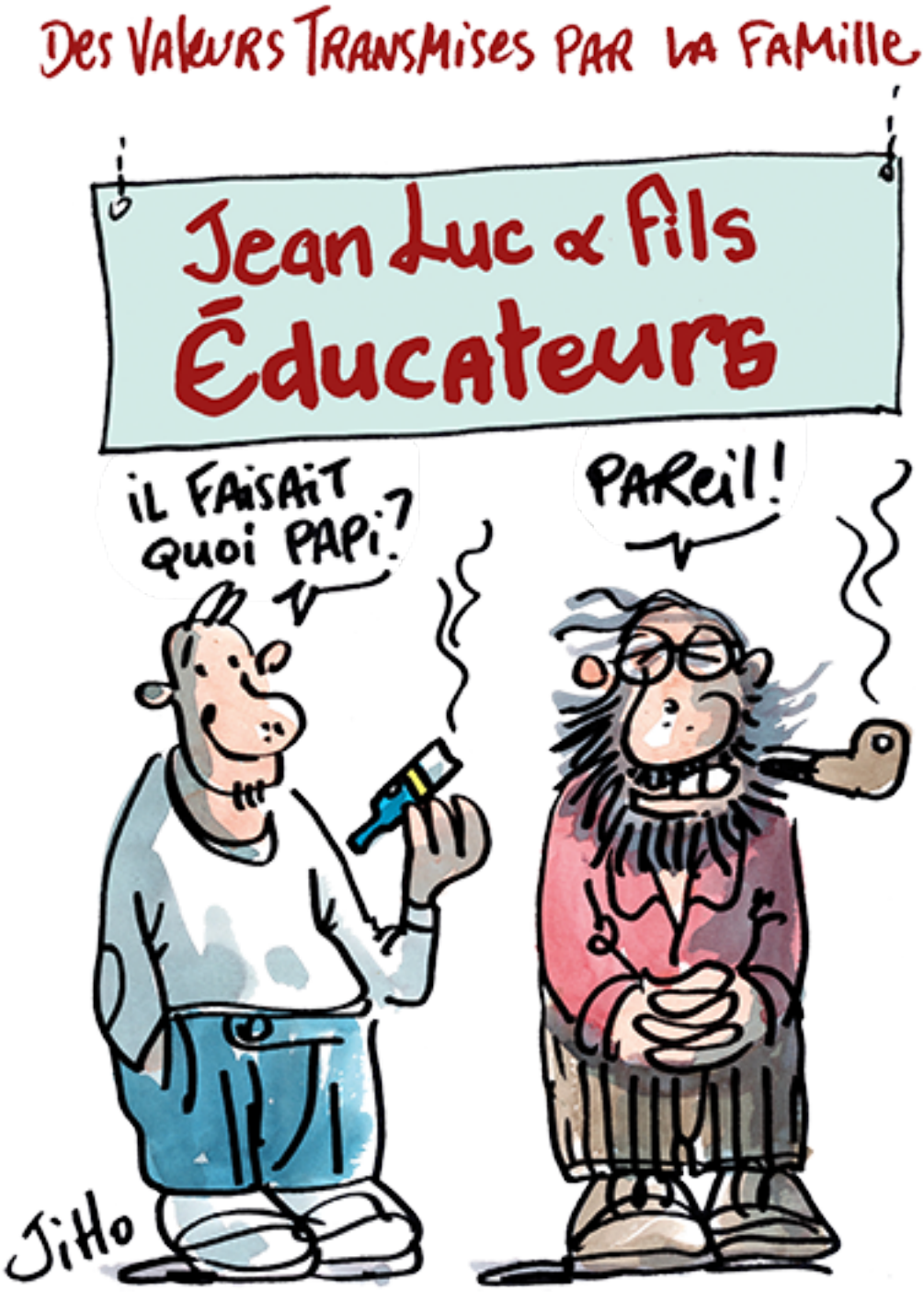
Que réclamez-vous avec cette manifestation aujourd'hui ?
Vincent Fritsch : Aujourd'hui, ce qu'on réclame en priorité, s'il faut définir des priorités, c'est avant tout des revalorisations salariales et des conditions de travail décentes. Parce que le mouvement qui se dessine aujourd'hui vient de loin. Ça fait une dizaine d'années que le travail social est en grande difficulté. Le 7 décembre dernier, il y a eu justement une première semonce avec un appel à la grève et des mobilisations sur le plan national : 50.000 personnes étaient dans les rues partout en France pour battre le pavé. Mais à ce jour, rien n'a évolué. Et ce qu'on constate quand même depuis plusieurs années, c'est qu'il y a une dégradation des conditions de travail, et donc une dégradation de l'accueil du public.

Quelles conséquences y a-t-il sur votre travail au quotidien ? Sur ceux que vous accompagnez ?
Une des premières conséquences, c'est notamment la situation des foyers de l'enfance. L'accueil des jeunes les plus fragilisés de notre pays, les jeunes les plus vulnérables, sont accueillis dans des foyers où les conditions de travail et les conditions d'accueil ne sont plus décentes. Les jeunes qui sont placés dans les foyers de l'enfance et de la protection judiciaire de la jeunesse se retrouvent dans des conditions d'accueil qui sont correctes.

Et en même temps, le métier d'éducateur n'attire plus vraiment les jeunes. C'est aussi difficile de recruter ?
Évidemment, parce que tout ça va ensemble. Depuis quelques années, il y a eu une dégradation, notamment, avec le gel du point d'indice. Parce que, je le rappelle, la plupart des travailleurs sociaux font partie du service public de service public d'État et depuis quelques années, avec les politiques d'austérité qu'on a connues, le point d'indice reste gelé. Clairement, aujourd'hui, ces métiers, qui sont pour la plupart des métiers reconnus de catégorie A, n'ont obtenu aucune revalorisation salariale.
Un jeune éducateur commence aujourd'hui avec à peine un peu plus qu'un SMIC. Mais ce qui est surtout grave, c'est que dans le déroulement de la carrière, on sait que les grilles salariales

n'ont pas été revalorisées depuis des années. Nous, ce qu'on revendique très clairement aujourd'hui, c'est qu'il y ait un Ségur pour le travail social.

Et vous prévoyez déjà une nouvelle grève le 1er février ?
Oui, effectivement, parce qu'on sait que le combat va être compliqué. Je crois qu'il est important de rappeler qu'aujourd'hui, les métiers du social ne sont plus attractifs. Toute l'image qu'on vous donne aujourd'hui de ce travail social est dégradée et ça a des conséquences vraiment dramatiques.


Des valeurs transmises par la famille
Jean Luc & fils
Éducateurs
il faisait quoi papi ?
pareil !
Jitho

07 août 2018

Une stratégie RH ministérielle pour tous

Pour la première fois, le ministère de la Justice se dote d'une stratégie ministérielle pluriannuelle de ressources humaines qui concerne l'ensemble des fonctionnaires et contractuels du ministère, quel que soit leur statut ou leur direction et service d'affectation, administration centrale, services déconcentrées, juridictions, service à compétence nationale, établissements publics sous tutelle du ministère.

La stratégie ministérielle pluriannuelle de ressources humaines 2018-2022, fruit d'un travail mené par le Secrétariat général en étroite collaboration avec les directions et les écoles et en concertation approfondie avec les organisations syndicales, a été validée par la garde des Sceaux après examen du comité technique ministériel le 26 juin 2018.

Elle constitue le document de référence fixant les objectifs de la politique du ministère en matière des ressources humaines. Elle est construite autour de deux objectifs majeurs, essentiels pour le ministère : renforcer son attractivité en termes de recrutement, dans le contexte des moyens supplémentaires prévus par la loi de programmation pour la justice, et fidéliser les agents en poste au ministère en leur garantissant de bonnes conditions de travail, des carrières et une gestion RH exemplaire.

En tant que 6ème chantier de la justice, elle vient en accompagnement des cinq autres et doit permettre au ministère de poursuivre sa modernisation.

Cette stratégie se décline en cinquante-deux engagements et sera mise en œuvre, dans chacun des périmètres du ministère, par des plans d'action annuels glissants.

Le Secrétariat général a préparé le plan d'action ministériel, qui met en œuvre les 5 priorités définies pour 2018-2019, à savoir l'égalité professionnelle femmes-hommes, la formation professionnelle, la qualité de vie au travail, l'harmonisation de la gestion des corps à statut interministériel et la santé et sécurité au travail ; ce plan d'action est joint en annexe.

Le Secrétariat général prépare également, en lien avec les directions et l'inspection générale de la justice un plan d'action 2018/2019 portant sur l'administration centrale du ministère, qui aura pour principaux axes l'attractivité, la fidélisation des agents et la qualité de vie au travail. Il donnera lieu au débat en CTAC à l'automne prochain.

La direction des services judiciaires, la direction de l'administration pénitentiaire et la direction de la protection judiciaire de la jeunesse préparent en liaison avec le service des ressources humaines, le plan d'action venant décliner la stratégie RH ministérielle pour leur périmètre dont elles saisiront, pour débat, leurs instances représentatives spécifiques.

Enfin, conformément à l'engagement n° 40 de la stratégie RH ministérielle, l'agenda social ministériel annuel a été consolidé. Cet agenda comprend les dates de réunion des principales instances ainsi que celles des différents groupes de travail liés. Il a vocation à améliorer la qualité du dialogue social au sein de notre ministère en partageant un calendrier des échanges et des thématiques actualisé chaque année.

© SG/RH

02 février 2022

De nouvelles mesures indemnitaires pour les corps PJJ en 2022

De nouvelles mesures indemnitaires entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2022 avec la nouvelle note RIFSEEP des corps et emplois de la PJJ du 28 décembre 2021.

Tout comme pour les corps de la filière sociale, la PJJ a fait le choix de **revaloriser l'IFSE des directeurs fonctionnels, des directeurs des services et des professeurs techniques**. La PJJ assure ainsi une cohérence indemnitaire dans la ligne hiérarchique de ses corps et emplois.

Par ailleurs, **les forfaits de changement de grade pour tous les agents des corps de la PJJ promus à compter du 1er janvier 2022 sont rehaussés** afin de se rapprocher des forfaits applicables aux corps communs.

Enfin, dans le cadre du plan d'action gouvernemental pour renforcer l'attractivité de la Seine-Saint-Denis, **une modulation forfaitaire est appliquée à l'IFSE des agents titulaires de la PJJ exerçant en Seine-Saint-Denis durant la période pendant laquelle ils sont affectés dans ce département**.

© Bureau RH3

Crise des vocations, difficulté de recrutement, départs… Le SOS des professionnels du social

Ouest-France Laure BESNIER. Publié le 11/10/2021

Les professionnels du social font face à une crise des vocations et à une pénurie de bras. Parmi ceux qui travaillent, certains partent, fatigués des conditions de travail, du salaire, et du manque de reconnaissance social.

Crise des vocations, grande difficulté de recrutement, multiplication des départs… La situation est critique, alertent les professionnels du travail social. 71 % des établissements du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif rencontrent des difficultés de recrutement et plus de 65 000 postes demeurent non pourvus, selon une étude réalisée en 2020 pour l'employeur Nexem.

Manque d'effectifs

Certaines écoles n'ont pas assez d'élèves pour remplir leurs promotions. C'est par exemple le cas de certaines formations proposées par l'association régionale pour l'institut de formation en travail social (Arifts), basée à Rezé (Loire-Atlantique) et Angers (Maine-et-Loire).
D'autres, comme l'Institut régional du travail social (IRTS) d'Hérouville-Saint-Clair, près de Caen (Calvados), ont eu suffisamment de candidatures. Pourtant, ces dernières sont de moins en moins nombreuses. Il y a vingt ans, l'institut normand comptait 1 000 candidats à la formation d'éducateur spécialisé, pour 60 places, contre 390 cette année. C'est que le travail social a mauvaise presse et est méconnu, évalue la communication de l'établissement.

« Le précaire va accompagner le précaire »

Derrière, les employeurs du secteur peinent à embaucher. « C 'est extrêmement inquiétant pour la suite, au vu des besoins sociaux dans le pays. On se demande comment on va faire collectivement. Parfois, des associations sont obligées d'abandonner certains projets », s'alarme le président de la Fédération des acteurs de la solidarité (FAS), Pascal Brice.
En résumé, « Les problèmes de fond sont : la rémunération, la valorisation sociale et les conditions d'exercice du métier ». Le Ségur de la santé est aussi passé par là : Les travailleurs sociaux ont été exclus des revalorisations salariales, analyse-t-il, ça a provoqué un choc dans le secteur. »

Un salaire qui n'évolue pas

Isabelle Buisson, assistante sociale depuis dix ans et membre du syndicat Sud santé sociaux de Loire-Atlantique, gagne 1 600 € nets par mois. Un salaire qui « n'évoluera plus jamais » de sa carrière. D'autres commencent à 1 200 €, précise-t-elle. « Il y a des personnes que j'accompagne qui ont un salaire supérieur au mien. Des collègues, à Paris, dorment dans leur voiture. »
Johann Benoist, moniteur éducateur depuis 1998, également syndiqué, opine du chef. « Ce métier n'est pas uniquement une vocation. Si on le fait, c'est parce qu'on a de l'empathie. Mais nous n'avons pas envie de nous retrouver nous-mêmes dans une situation de précarité. Bientôt, c'est le précaire qui va accompagner le précaire. » Il ajoute : « On ne demande pas 3 000 €, mais à travailler dans la dignité, avec un reste à vivre. »

« Les personnes partent pour une raison éthique »

« On a aussi du mal à garder les gens », avertit Johann Benoist. Le directeur de l'association Saint-Benoît Labre, Gilles Ducassé, acquiesce : « Il y a de plus en plus de turn-over. » Là où il avait l'habitude de recevoir cinq candidatures pour un poste, il en compte aujourd'hui une ou deux. « On a de plus en plus recours à l'intérim. » Si Johann Benoist apprécie l'aide, il signale : Ça ne permet pas d'accompagner les personnes sur du long terme.

Il s'insurge des budgets serrés, qui font qu'il « n'est plus possible d'accompagner dignement les personnes ». « La dignité a un coût, mais la dignité n'a pas de prix », dit-il. Pour Isabelle Buisson, « les gens quittent le travail social pour des raisons éthiques : les pressions économiques, le rendement, s'entrechoquent avec la déontologie ».

Absence de reconnaissance

Elle évoque aussi l'absence de reconnaissance ou encore l'invisibilité de sa profession. Et puis, tous deux racontent les difficultés à couper, à dormir, la frustration ou encore l'épuisement professionnel que peuvent subir les travailleurs sociaux. « On est confrontés, selon les secteurs, à la mort, la maladie, la violence, la santé mentale, la détresse… », énumère Isabelle Buisson.

Certains acteurs du secteur ont constaté, paradoxalement, l'envie de reconversion dans le travail social depuis la crise sanitaire. L'organisme de formation Askoria, à Rennes (Ille-et-Vilaine), qui pas constaté de problèmes au niveau de ses candidatures, indique : Beaucoup de gens viennent vers nous avec l'envie de se reconvertir dans un métier du social qui a du sens. »

Un risque de non-assistance à personne en danger

En attendant, selon le président de la FAS, il faudrait, entre autres, s'attarder sur la revalorisation salariale, redonner des moyens, ou encore promouvoir les différents métiers.

Lors d'une conférence de presse, mercredi 6 octobre, Patrick Doutreligne, président de l'Uniopss (représentant environ 25 000 établissements des secteurs sanitaire, social et médico-social), prévenait : « Si on ne résout pas le problème de l'attractivité des métiers, l'étape suivante ce sera la non-assistance à personne en danger : faute de personnel, nous allons renvoyer des personnes vulnérables hors des établissements. »

Document 13

QUAND ON FAIT UN SI BEAU METIER, ON NE SE PLAINT PAS !
EDUCATEUR... FIN DE MOIS DIFFICILE...
JVR

Document 14

Figure D3-1 : Part des métiers dans la demande d'emploi de catégories A, B et C et répartition par âge, sexe et diplôme des demandeurs d'emploi

	Demandeurs d'emploi au 31/12/2019		Part des non ou peu diplômés (inférieur au bac)	Part des 30 ans ou moins	Part des femmes
	Nombre	Part (en %)			
Défense, sécurité, secours	9 077	0,2 %	36,7 %	66,4 %	23,2 %
Action sociale, socio-éducative et socio-culturelle	72 562	1,2 %	12,7 %	33,4 %	71,2 %
Contrôle public et Mise en place des politiques publiques, territoriales et de l'emploi	40 324	0,7 %	2,8 %	27,9 %	70,8 %
Métiers de la santé	151 184	2,5 %	39,7 %	39,5 %	88,9 %
dont soignants	*83 657*	*1,4 %*	*19,7 %*	*41,0 %*	*88,9 %*
Métiers de l'enseignement et de la recherche	131 548	2,2 %	15,4 %	23,3 %	73,0 %
dont Enseignement primaire et secondaire	*43 819*	*0,7 %*	*1,0 %*	*22,9 %*	*67,9 %*
dont Surveillance et autres métiers de l'enseignement	*67 546*	*1,1 %*	*28,5 %*	*19,2 %*	*82,2 %*
Gestion de l'espace public	31 586	0,5 %	81,4 %	22,7 %	11,7 %
Ensemble de ces métiers de la fonction publique	**436 281**	**7,2 %**	**27,4 %**	**31,9 %**	**72,5 %**
Ensemble	**6 036 036**	**100,0 %**	**47,1 %**	**29,9 %**	**52,2 %**

Source : Pôle emploi, Statistiques du marché du travail (STMT)

Lecture : Les demandeurs d'emploi recherchant un métier de la défense, de la sécurité ou du secours représentent 0,2 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Parmi eux, 36,7 % ont un diplôme inférieur au baccalauréat ; 66,4 % ont 30 ans ou moins ; 23,2 % sont des femmes.

Figure D5-1 : Sentiment d'être bien ou mal payé en 2013 et 2016 (en %)

	Bien ou très bien payé		Normalement payé		Plutôt mal ou très mal payé	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016
FPE	17,4	18,7	42,9	40,4	39,8	40,9
FPT	15,7	13,7	42,7	49,4	41,6	36,9
FPH	13,1	11,6	38,4	38,5	48,6	49,9
Ensemble fonction publique	15,9	15,5	41,9	43,2	42,2	41,4
Privé	19,4	20,1	44,0	44,6	36,6	35,3

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), salariés.

Lecture : En 2016, 49,9 % des agents de la FPH ont le sentiment d'être plutôt mal ou très mal payés.

Document 15

Introduction

Aurélien POISSONNIER
SDessi – DGAFP

De nombreux postes à pourvoir mais peu de candidats

La fonction publique représente un emploi sur cinq en France. En 2018, la fonction publique compte 5,6 millions d'agents dont 44 % pour la fonction publique de l'État (FPE). La fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH) représentent respectivement 34,4 % et 21,2 % de ces emplois. Ses effectifs sont en majorité des fonctionnaires (69 %) mais la fonction publique compte également 19 % de contractuels et 12 % de militaires et autres statuts.

En 2018, 460 000 nouveaux agents ont intégré l'un des trois versants de la fonction publique. Ces nouveaux agents sont régulièrement un peu plus nombreux que les sortants, ce qui permet à l'emploi public de progresser au même rythme que l'emploi total en France ces dix dernières années.

La fonction publique ne suscite pas l'intérêt d'autant de jeunes diplômés qu'attendu. En 2016, un jeune sur dix se déclare intéressé par un emploi dans la fonction publique (Encadré 1). Ce vivier de jeunes motivés est moitié moindre que la place de l'emploi public sur le marché du travail. En 2007, 14 % de la génération sortie du système éducatif trois ans plus tôt travaillait dans la fonction publique.

Depuis le milieu des années 1990, les concours externes de la fonction publique de l'État n'attirent plus autant de candidats. Chaque année, l'État recrute par concours externe environ 40 000 fonctionnaires, soit l'équivalent de 2,5 % des titulaires en poste. Pourtant, depuis le milieu des années 1990, le nombre de candidats présents aux épreuves de ces concours par rapport au nombre de postes offerts baisse. En 1997, ce ratio a atteint seize présents pour un poste offert pour ensuite décroître tendanciellement jusqu'à six présents pour un poste offert.

L'attractivité de la fonction publique : une problématique plus large que les concours externes

Les voies d'accès à la fonction publique se sont diversifiées. Les recrutements externes se font historiquement par concours externes et concours unique pour certains statuts (ouvriers d'État notamment). Dans les années 2000, d'autres voies de recrutement externe ont été développées (troisième concours, Pacte, sans concours) pour cibler des viviers de candidats spécifiques (candidats sur équivalence professionnelle, jeunes peu diplômés, chômeurs longue durée, postes peu qualifiés). Malgré cela, le nombre de places offertes aux concours *historiques* reste important et représente plus de 90 % des recrutements externes ces dix dernières années.

Les concours externes sont aussi un moyen d'obtenir une promotion, une mobilité ou d'être titularisé. En effet, en 2018, 14 % des recrutés externes étaient déjà fonctionnaire de l'État lors de l'inscription aux concours externe de la FPE et 18 % d'entre eux y étaient contractuels. En outre, 0,8 % des recrutés externes sont issus de la fonction publique territoriale ou hospitalière.

Ce phénomène est majoritaire pour un certain concours. Pour les recrutements externes de niveau A +, la plupart des recrutés étaient déjà en poste dans la fonction publique (38 % étaient fonctionnaires au moment de l'inscription et 36 % contractuels). Seulement 26 % des recrutés ne sont pas originaires de la fonction publique. Parmi les recrutés par concours unique, on dénombre 48 % de fonctionnaires et 35 % de contractuels. Ainsi, seulement 16 % des recrutés par cette voie n'étaient pas précédemment dans la fonction publique.

La part des contractuels, recrutés de gré à gré, a fortement progressé. Les contractuels représentent un agent sur cinq dans la fonction publique au 31 décembre 2018, mais du fait de la durée de leurs contrats, ils représentent près d'un entrant sur quatre dans l'emploi public en 2018. Ainsi, pour une fraction importante de leurs recrutements, les employeurs publics suivent un processus très décentralisé comparable aux employeurs

du secteur privé. Si la part des jeunes entrant dans la fonction public pour leur premier emploi est stable depuis les années quatre-vingt-dix, ce premier emploi est de plus en plus un poste contractuel plutôt que titulaire.

L'attractivité de la fonction publique combine de nombreuses dimensions (salaire, localisation, conditions de travail, concurrence du privé…) que chacun pondère différemment

L'attrait pour la fonction publique est en partie conjoncturel et lié au marché de l'emploi. En particulier, le taux de chômage et donc l'accès à l'emploi est un paramètre important de l'attractivité de la fonction publique. Le taux de chômage influence la participation aux concours de la FPE, et ceci d'autant plus que le niveau de recrutement est plus faible. Aussi, entre 2010 et 2016, l'intérêt des demandeurs d'emploi pour les métiers de la fonction publique a progressé dans un contexte de chômage élevé. Ce lien entraîne des disparités géographiques puisque plus le taux de chômage est élevé plus les natifs d'un département ont tendance à intégrer la fonction publique.

Le salaire, jugé trop bas, détourne certains profils. En pratique, les agents de la fonction publique se disent plus souvent mal payés que les salariés du privé. Pourtant, lorsqu'on interroge les jeunes sortant du système éducatif, le niveau de salaire est un facteur motivant pour certains jeunes candidats à la fonction publique mais rebutant pour certains autres qui préfèrent le secteur privé pour cette même raison. Ces visions opposées peuvent s'expliquer en partie par le profil des candidats. En effet, une revalorisation des salaires attirera plus de candidats aux concours de catégorie A et B mais pas ou peu pour les concours de catégorie C et de l'enseignement. L'opinion des salariés du privé sur la fonction publique marque également une distinction de profils puisque la rémunération y est jugée attractive par les ouvriers.

L'attractivité de la fonction publique n'est pas uniforme sur tout le territoire. La localisation n'est pas citée comme un facteur prépondérant parmi les jeunes candidats à la fonction publique. Ce résultat national cache des disparités territoriales puisque dans certains départements (notamment méditerranéens et DOM), la fonction publique est un moyen de rester dans son département de naissance, parfois en acceptant un poste de niveau de qualification inférieur à son diplôme. Pour d'autres, l'entrée dans la fonction publique est une opportunité de quitter un territoire, notamment si celui-ci offre par ailleurs peu d'opportunité en adéquation avec son profil. Par ailleurs, les trois versants ne recrutent pas suivant la même géographie : hors de Paris la probabilité de trouver un premier emploi dans la fonction publique territoriale et hospitalière est plus élevée, et pour la fonction publique de l'État, la probabilité est plus forte dans le Nord de la France.

On ne retire pas les mêmes satisfactions à travailler dans le public et dans le privé. Les demandeurs d'emploi intégrant la fonction publique se disent globalement plus satisfaits que ceux intégrant le privé. Les agents de la fonction publique, plus souvent que les salariés du privé, éprouvent du plaisir, de la fierté et ont le sentiment d'être utiles dans leur travail. Ils occupent des postes plus en adéquation avec leur formation ou ont davantage de possibilités de développer leurs compétences professionnelles, ce qui semble compenser une rémunération jugée insuffisante. Pour les salariés du privé, la fonction publique se démarque par la stabilité du poste, l'équilibre vie privée / vie professionnelle et l'intérêt des missions.

Le dossier propose cinq éclairages différents sur le thème de l'attractivité de la fonction publique. Ces éclairages portent sur le comportement de candidature aux concours externes de la fonction publique de l'État, l'insertion des jeunes dans la fonction publique, les recherches d'emploi à Pôle emploi en lien avec les métiers de la fonction publique, la localisation des agents de la fonction publique par rapport à leur lieu de naissance, et enfin une comparaison public/privé de la satisfaction au travail.

Document 16

Alain Raoul Président de Nexem (syndicat employeur associatif du secteur sanitaire, social et médico-social) – 13/05/2022 : « Revalorisations : et maintenant ? »

Chers amis,
Hausse des demandes, turnover important, effectifs réduits, conflit de valeurs, perte de sens du travail, manque de reconnaissance professionnelle, stress accru et épuisement professionnel, fermeture d'établissements. Voici quelques mots qui malheureusement doivent résonner pour vous car ils résument à gros traits une réalité que vous constatez tous sur le terrain.
Autant dire un terrain pauvre en bonnes nouvelles.
Une réalité qui nous pousse depuis plus de deux ans à défendre, au cœur de la crise, notre secteur lui-même en crise. Depuis deux ans nous menons le combat. Deux ans que les professionnels de nos associations attendent toujours des actes concrets dans un contexte de crises successives. Dans le même temps les besoins d'accompagnement n'ont jamais été aussi forts en France où plus de 10 millions de personnes sont aujourd'hui en situation de vulnérabilité.
Et finalement nos professionnels sont à leur poste, aux côtés des plus vulnérables, autrement dit plutôt en fin de cordée.
Après des semaines de mobilisation sur le terrain, de rencontres officieuses et officielles, de communiqués de presse, de réunions techniques, de Livre blanc puis vert, de missions et grandes messes ministérielles, le gouvernement et les départements se sont engagés à revaloriser les métiers du soin et de l'accompagnement.
Pourquoi ? Pour répondre au constat que faisait publiquement le président de la République en janvier dernier :
« *Les travailleurs sociaux sont des professionnels de terrain majeurs pour notre pays (…) Le sens de ces métiers est là mais ils sont insuffisamment reconnus avec des perspectives de carrière trop peu attractives et des conditions de travail difficiles. Résultat : ces métiers sont délaissés et dans certains endroits, ce sont 40 % des professionnels qui manquent.* »
La conférence des métiers du mois de février a été une première victoire dans ce combat, mais une victoire que l'on ne peut célébrer. En effet, c'est à cette occasion qu'une réponse financière a été apportée à la première des urgences, la revalorisation des métiers de l'accompagnement, à hauteur de 183 euros pour les professionnels de la filière socio-éducative. Pour répondre à l'insistance des organisations employeurs d'englober les autres professionnels dans le processus, une enveloppe complémentaire de 500 millions d'euros a alors été annoncée, le Premier ministre dans son discours liant l'enveloppe à la conclusion d'une convention collective unique.
Si Nexem, avec d'autres employeurs, a pu souligner le bien-fondé de la mesure, notre organisation a très rapidement insisté sur la nécessaire poursuite des travaux sur l'attractivité des métiers et une appréhension plus globale du sujet. L'effort financier déjà effectué est réel, il répond à une attente, mais il ne suffit pas à répondre aux besoins urgents.
Nous avons ainsi pu mettre en avant, chiffres à l'appui, que l'enveloppe identifiée pour poursuivre la revalorisation était conséquente, mais ne pouvait constituer qu'un point de départ. De même, le fait de conditionner son octroi à la signature finale d'un nouveau texte conventionnel impose un calendrier beaucoup trop lointain pour ceux qui vivent aujourd'hui une injustice et une perte de pouvoir d'achat.

L'inflation galopante ne fait que renforcer cette exigence, et impose un nouvel engagement politique et financier.
La fatigue, l'épuisement, la colère sont toujours là dans nos établissements et le contexte de crise les alimente. Et je veux vous dire combien j'en ai conscience.
J'ai comme vous à l'esprit de nombreux exemples de cette réalité qui nous interroge tous. Surtout lorsque je pense à de jeunes professionnels qui accompagnent des personnes vulnérables, précaires et qui eux-mêmes se trouvent en situation de précarité économique, et deviennent psychologiquement vulnérables.
L'enjeu n'est plus seulement celui de l'avenir de nos métiers mais celui de la précarisation des professionnels de l'action sociale, médico-sociale et sanitaire.
183 euros ne peuvent apporter toutes les réponses, surtout quand ils ne font plus une grande différence sur le bas de la feuille de paie face à l'augmentation du coût de la vie.
C'est contre cette réalité cruelle que nous nous battons. Rappelons-le, nous exerçons des missions d'intérêt général ! Si le gouvernement ne veut pas hypothéquer l'avenir du secteur et mettre en péril l'accompagnement des 10 millions de Français vulnérables, alors il faut s'en donner les moyens.
Mais dans ce combat il ne faut pas se tromper sur notre rôle. Il faut être à la hauteur des enjeux, des défis qui nous font face.
C'est ce que j'ai dit au Premier ministre au nom de Nexem le 18 février dernier :
« *Organisation employeurs, nous prenons nos responsabilités. Nous voulons structurer notre secteur, nous voulons susciter des vocations, nous voulons recruter, former, faire évoluer nos professionnels. Pour cela, nous avons besoin des pouvoirs publics et des collectivités, nous avons besoin de volonté politique, de moyens et d'actes concret et durables. La société inclusive ne se décrète pas, elle se construit.* »
Je le disais, le 18 février 2022 est une victoire. Mais elle n'est ni une satisfaction, ni une fin en soi. Plus que jamais le combat se poursuit. **Nous allons ainsi nous saisir de l'opportunité de la nomination d'un nouveau Premier ministre et la constitution d'un nouveau gouvernement pour faire compléter au plus vite les mesures déjà prises pour la revalorisation de nos professionnels.**
Il ne s'agit pas de suspendre nos travaux sur une convention collective unique étendue. Au contraire : la crise nous prouve encore plus aujourd'hui qu'hier la pertinence d'une convention à la hauteur des besoins des professionnels.
Tout en ouvrant des négociations cruciales pour l'avenir de notre secteur, il faut imposer une nouvelle concertation pour poursuivre les revalorisations, selon des modalités qui restent à préciser avec les pouvoirs publics. Le dégel de la valeur du point, promis à la fonction publique, peut être une piste. Une enveloppe qui viendrait compléter les 500 millions d'euros déjà actés et qui serait disponible dès 2022 peut en être une autre. Quelle que soit la piste choisie, il faut trouver une solution pour soutenir le pouvoir d'achat de l'ensemble des professionnels du secteur sanitaire, social et médico-social.
Notre priorité est de faire tenir au président de la République sa promesse pour l'avenir de notre secteur. C'est la solidarité, au cœur de notre pacte social, qui est fragilisée si le secteur associatif ne peut plus fonctionner normalement. Les premiers perdants de cette situation sont bien évidemment les personnes accompagnées.
Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, chers amis, en ma détermination la plus totale.

Alain Raoul, président de Nexem

Paroles d'éducateurs

Geoffroy, éducateur spécialisé : "Les petites victoires donnent tout son sens à mon métier"

Psychologies, le 25 février 2020 à 14:31 Par Claire Sejournet (extraits)

[POURQUOI J'AIME MON METIER ?] Depuis 11 ans, Geoffroy travaille auprès d'adolescents placés par décision de justice dans le cadre de la protection de l'enfance. Accompagner des jeunes en perte de repères n'est pas évident au quotidien, mais les petites victoires qui se décrochent jour après jour sont les plus belles récompenses de ce métier exigeant.

« On ne devient pas éducateur par hasard. C'est une vocation, motivée par un parcours de vie. Dans mon cas, j'ai vécu une adolescence difficile, et j'ai rencontré des éducateurs qui m'ont aidé. J'ai compris que j'avais envie à mon tour d'accompagner les autres, de les aider…

Un travail d'équipe pour construire l'avenir des jeunes qui nous sont confiés

… Dans ce métier, le travail d'équipe est très important. On n'est jamais seul. Dans le dernier foyer où j'ai travaillé, nous étions cinq éducateurs, une équipe mixte, et un chef de service pour douze garçons. Nous étions chacun référents de deux ou trois d'entre eux, mais nous travaillions tous ensemble. Chacun apporte quelque chose au groupe. C'est pourquoi il est très important que nous parlions d'une même voix, que nous soyons d'accord sur le cadre que l'on veut proposer. Ce n'est pas possible que l'un de nous dise « blanc » et l'autre « noir » : les ados sont en demande de stabilité, de sécurité, ça passe aussi par un discours éducatif commun …

Être éducateur, un travail sur soi autant qu'un travail pour l'autre

… C'est un métier difficile, car il faut toujours être à 100% quand on est là, que ce soit pour gérer un conflit, répondre aux interrogations d'un jeune ou participer à une sortie sportive. Les ados sont très vivants, et c'est que j'aime dans cette tranche d'âge. Mais il faut avoir beaucoup d'énergie pour les canaliser : entre eux, ils se chamaillent, ils font des conneries… En même temps, à cet âge-là, s'ils ont un tuteur, on peut vraiment les aider à se construire. Ils sont réceptifs et inconsciemment, ils sentent qu'ils ont besoin d'un cadre ou d'une figure d'autorité qui les cadre. C'est notre rôle…

… Parfois, ils ont du mal à accepter les règles, mais je sais que ce n'est pas contre moi personnellement qu'ils en ont, plutôt contre ma casquette d'éducateur. Il faut quand même être solide pour être capable de faire la part des choses, et bien se connaître pour savoir quelles sont nos valeurs, quelles batailles on est prêt à mener et à l'inverse sur quels points on est prêt à transiger. Un jeune, ça vous renvoie très vite à vos limites !..

Dans ce parcours professionnel, je me sens à ma place

… Il y a cinq ans, je faisais le Mont-Blanc avec un petit groupe, aujourd'hui je lutte contre le décrochage scolaire. J'ai commencé à travailler il y a 11 ans, et je suis toujours convaincu de ma vocation dans le monde de l'éducation, de la transmission. Il y a des moments difficiles, mais aussi de très beaux moments, comme une réconciliation familiale ou un jeune qui décroche son diplôme, et des petites victoires qui donnent tout son sens à ce métier, comme un jeune qui un jour vous dit simplement « merci » ou « regarde, demain je vais en cours, j'ai mis mon réveil » …

J'ai bien conscience que leur passage en foyer n'est qu'un moment dans leur vie. Ils vont faire autre chose après. Mais il y a une énorme satisfaction dans le lien que l'on réussit à créer avec eux, parfois on garde contact après leur départ. Même si c'est compliqué au début, à la fin, ils nous le rendent bien. »

France 3 Bretagne, Publié le 17/05/2022 à 17h17, Écrit par Carole Collinet-Appéré (extraits)

Paroles d'éducateurs

Le ministère de la Justice lance une campagne de recrutement sur concours, d'éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse. "C'est un métier plutôt méconnu" dit Marine Rousseau, qui va bientôt terminer ses deux années de formation. Elle est actuellement en stage dans une unité éducative d'hébergement à Rennes. Elle intervient auprès de mineurs placés, sur décision du juge.

"Du sens"

… Bien qu'éducatrice-stagiaire, Marine est déjà dans la pratique de son métier. *"C'est ce qui est intéressant d'ailleurs,* relate-t-elle. *Cette formation implique beaucoup de terrain. Ce qui nous permet de faire concrètement le lien avec ce que l'on apprend en cours".* Psychologie de l'enfant et de l'adolescent, sociologie, criminologie, justice pénale des mineurs sont autant de modules balayés pendant les deux années de formation… À l'UEHC, la jeune femme est épaulée par les éducateurs titulaires et suivie de près par son tuteur, Maxime Denot. L'homme est entré à la PJJ il y a 20 ans. *"C'est un métier que j'ai vraiment choisi,* souligne-t-il. *J'ai été éducateur spécialisé, mais je me suis aperçu, au cours d'un séjour de rupture avec des jeunes délinquants, que la voie judiciaire me plaisait davantage. Travailler avec ces jeunes sur le pourquoi ils sont passés à l'acte, les amener à prendre conscience de ce pourquoi, leur donner des billes et des moyens de s'en sortir, ça a du sens"…*

"Prévenir la récidive"

… A son retour d'Outre-Mer, où il exerce pendant dix ans en milieu éducatif ouvert puis dans un foyer de la protection judiciaire, Maxime Denot éprouve toutefois le besoin de faire une pause, *"pour vérifier si j'avais envie de continuer ce métier"…* Il reprend des études et décroche une licence STAPS (Sciences et techniques des activités sportives et physiques), *"pour finalement [s']'apercevoir qu' [il] aimait être éducateur PJJ"* …. Le sport, il l'utilise désormais comme un *"outil pour faire passer des messages sur l'insertion, la santé, le vivre ensemble, la famille etc. C'est l'un des moyens que l'on met en place pour apporter une aide éducative, favoriser l'évolution de ces jeunes et prévenir la récidive"* … L'éducateur PJJ intervient sur décision du juge des enfants pour mener une mission éducative dans un cadre pénal. *"Notre rôle consiste aussi à préparer avec les jeunes leur audience au tribunal et y assister, à rédiger un rapport au magistrat qui explique où le jeune en est, comment il évolue. On éclaire, en quelque sorte, la décision du juge"….* Ce métier est dans l'humain. Et ça me tient à cœur…

"Juste distance"

… Quand elle obtiendra son diplôme d'éducatrice PJJ, Marine Rousseau sait déjà qu'elle choisira de travailler dans une unité d'hébergement plutôt qu'en milieu ouvert. *"On a une proximité avec les jeunes qui permet de bien comprendre leurs fragilités, leur parcours chaotiques,* observe-t-elle. *C'est une approche différente. On se pose avec eux, ils disent leurs peurs, leurs doutes"...* Avoir un esprit pédagogique, une capacité d'écoute et de l'empathie …

Maxime Denot, éducateur PJJ :

… L'obligation de neutralité est inhérente au contrat qui lie l'éducateur à la protection judiciaire de la jeunesse. *"Pour faire ce métier*, précise Maxime Denot, *il faut déjà partir du principe que l'on n'aide pas les autres pour se réparer soi. Il faut avoir un esprit pédagogique, une capacité d'écoute et de l'empathie. On n'arrive pas auprès de ces jeunes avec nos propres perceptions".* Le garde-fou, pour garder la bonne distance, c'est aussi le travail en équipe pluridisciplinaire. Psychologues, assistantes sociales, partenaires associatifs œuvrent ensemble pour remettre ces jeunes sur les bons rails. *"On se réunit, on discute, l'éducateur n'est pas seul face à une problématique. Ces temps de régulation sont importants pour rester dans la justesse du lien"...*