



Le problème des ressources humaines du non-marchand cache des opportunités sociales

2010/20
09 | 04 | 2011



Le secteur non-marchand n'est pas content. Mardi dernier 15 000 personnes ont manifesté dans les rues de la capitale. Le salaire n'est pas en ligne avec l'irrégularité des heures prestées. Il y a trop de pression aussi. Le secteur a besoin de plus de moyens financiers et de personnel. Nous avons ainsi résumé un des défis sociaux les plus pressants de notre époque.



Brieuc Van Damme
Fellow

Si le défi semble clair, la solution l'est beaucoup moins. La ministre des affaires sociales Laurette Onkelinx négocia déjà l'année dernière une augmentation pour ce qu'on appelle les 'heures inconfortables'. Pas assez, à en croire les manifestants. Nos hautes écoles n'ont encore jamais formé autant de personnel soignant et infirmier, mais toujours pas assez ; sinon 9 maisons de retraites sur 10 n'auraient pas un poste vacant. Sinon nous ne devrions pas aller faire du shopping en Pologne ou en Roumanie pour trouver notre personnel.

La dure réalité du secteur des soins de santé est que le vieillissement s'y fait déjà sentir aujourd'hui. Les professionnels de la santé commencent à partir à la retraite. En même temps, le nombre de per-

sonnes dépendantes augmente. Et ce déséquilibre ne fera que s'aggraver dans les années à venir.

Le métier séduit toujours, quoi que peuvent en dire certains. La demande pour les profils du secteur non-marchand est tout simplement trop importante, c'est ce qui arrive quand la population vieillit. Les nouvelles recrues augmentent, mais ne parviennent pas à suivre, tandis que les départs dus au vieillissement ont déjà commencées. D'après nos projections, à politique inchangée, la Belgique devrait attirer pas moins de 120 000 personnes d'ici 2050, et ce dans le secteur des soins pour personnes âgées uniquement.

En théorie (économique), dans un tel scénario les salaires devraient

“

Quel est le sens d'un statut légal qui prévoit que seul le personnel infirmier est en mesure de mettre la contention élastique chez un senior ?

”

continuer à augmenter, rendant le métier toujours plus attractif, jusqu'à ce que la demande et l'offre de personnel reviennent à l'équilibre. En réalité le secteur fait face à une offre de travail très inélastique.

Ceci signifie que même des hausses salariales importantes ne parviennent pas forcément à attirer suffisamment de personnes qualifiées. Les candidats doivent d'abord réussir une série d'examens et vouloir s'occuper des autres. Mieux vaut être doté d'une bonne dose de patience et d'empathie, une combinaison loin d'être donnée à tout le monde.

Il faut en outre tenir compte de l'aspect budgétaire. Le Comité d'Etude sur le Vieillessement du bureau du Plan prévoit que les soins et soins de santé couteront 5% du PIB en plus qu'aujourd'hui d'ici 2050, ce qui revient à un surcoût de 18 milliards d'euros par an. Une augmentation salariale spectaculaire semble peu probable pour le non-marchand, à moins qu'elle soit facturée directement au patient. Une perspective peu alléchante quand on sait que 82% des pensions belges sont inférieurs au prix mensuels de la maison de retraite moyenne.

Il est donc crucial de résoudre le problème des ressources humaines. L'équipe d'hommes et de femmes politiques, de professionnels et de négociateurs devra jouer sur deux tableaux. D'une part, l'augmentation de personnels soignants et infirmiers doit continuer sa progression, et d'autre part, les « bras disponibles » devront être mieux mis à profit. Le premier objectif peut être réalisé par une politique salariale modérée et ciblée, et par des campagnes de promotion. Pour le deuxième objectif un arsenal de mesures devra être déployé. Particulièrement dans le domaine du droit du travail, des modifications seront nécessaires. La plus controversée sera sans doute la révision légale de ce que comprennent les différents métiers de soins. A titre d'anecdote illustrative : quel est le sens d'un statut légal qui prévoit que seul le personnel infirmier est en mesure de mettre la contention élastique chez un senior ? La manière dont les différentes professions médicales seront investies dans l'organisation des soins peut se traduire en de soins de meilleure qualité avec autant ou même moins de personnel.

Enfin, les professionnels devront être davantage soutenus. La technologie peut alléger toutes une série de tâches pénibles, et automatiser les flux de données. Du

personnel administratif peut aider à digérer le moulin à papier administratif. Des études ont montré que davantage de flexibilité peut avoir un effet positif sur l'offre de travail. Il est vrai que nous travaillons plus quand on a la liberté de choisir quand. Le but n'est évidemment pas que le personnel soignant et infirmier vienne au boulot uniquement lorsque cela lui arrange, mais des hôpitaux et maisons de retraites néerlandaises expérimentent des logiciels d'auto-planification modulant les horaires et les premiers résultats sont prometteurs. Le compte épargne-temps qu'une personne emporte avec elle tout le long de sa carrière, comme un sac-à-dos, peut être utilisé pendant des périodes d'inactivité (lorsqu'elle soigne un proche par exemple) et répond tant au besoin de flexibilité des professionnels qu'à la nécessité de rémunérer les soins informels.

Malgré l'ampleur du défi et la complexité des solutions, une période passionnante attend le secteur. Le non-marchand ne va

cesser de croître et deviendra même un des moteurs d'emploi de notre économie. Créativité et modernisation seront les mots d'ordre d'un secteur qui devra en partie se réinventer pour ainsi dégager des opportunités sociales.

utilisées que lorsqu'elles bénéficient réellement à la santé publique. Ça n'a rien d'une euthanasie économique, mais tout d'une politique responsable et solidaire.

Briec Van Damme, Spécialiste santé Itinera Institute, professeur invité à l'Université d'Anvers, et auteur du livre "L'or gris", Roullarta Books 2010.

Paru comme carte blanche dans L'Echo de 09/04/2011

Pour une croissance économique
et une protection sociale durables.