



**PAS D'ATTRACTIVITÉ
SANS RECONNAISSANCE
DES MÉTIERS ESSENTIELS**

*PLAIDOYER POUR L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS
EN ÎLE-DE-FRANCE*

URIOPSS

Ile-de-France

SOMMAIRE

INTRODUCTION	02
I - PAS DE PROFESSIONNEL SANS FORMATION	03
II - PAS DE VALORISATION DE L'EMPLOI SANS REVALORISATION DES SALAIRES	07
III - PAS DE FIDÉLISATION SANS CONDITIONS DE TRAVAIL DIGNES	11
IV - PAS DE VIE PROFESSIONNELLE SANS VIE PRIVÉE	16
V - PAS D'IMAGE POSITIVE SANS COMMUNICATION HUMAINE	20
SOURCES	24

INTRODUCTION



Dès les premiers instants de la vie aux derniers, dans les moments de fragilité comme dans les épreuves les plus difficiles, les professionnels des métiers de l'Humain jouent un rôle essentiel. Ils soutiennent, accompagnent, soignent et protègent chaque jour des millions de personnes, tout en préservant le tissu social de notre pays.

En France, près de 1,2 million de professionnels, représentant 58% du secteur privé non lucratif, sont investis dans ces secteurs. En Île-de-France, ils sont près de 200 000, travaillant dans un contexte marqué par de fortes contraintes : densité démographique élevée, coût de la vie important, difficultés d'accès au logement et mobilité. Dans le même temps, ces métiers dits « essentiels » traversent une crise sans précédent. Les entrées en formation s'effondrent, les postes vacants se multiplient et les abandons en cours de carrière mettent en péril la capacité des structures à répondre aux besoins des usagers.

Les constats sont clairs et largement partagés : des rémunérations trop faibles, en décalage avec les réalités économiques franciliennes, des conditions de travail éprouvantes, un manque de reconnaissance sociale et professionnelle, ainsi que des politiques de financement souvent insuffisantes. Ce contexte contribue à l'épuisement des professionnels, tout en aggravant les inégalités entre secteurs public et privé.

Ce plaidoyer « ***Pas d'attractivité sans reconnaissance des métiers essentiels*** » porté par l'Uriopss Île-de-France appelle à une mobilisation collective et propose des solutions concrètes. Il met en avant la nécessité de revaloriser les salaires pour permettre aux professionnels d'améliorer leurs conditions de travail et de vie. Il insiste sur l'importance de renforcer les formations pour attirer et fidéliser de nouveaux talents, tout en facilitant l'accès à des logements abordables et à des modes de garde mieux adaptés. Enfin, il souligne l'urgence de restaurer l'image de ces métiers auprès du grand public pour en renouveler l'attractivité.

Au regard de l'ensemble de ces enjeux, ce plaidoyer « ***Pas d'attractivité sans reconnaissance des métiers essentiels*** » s'adresse ainsi à l'ensemble des acteurs franciliens des champs des solidarités et de la santé : les politiques publiques, les acteurs de l'emploi et de la formation, les fédérations, les employeurs.

Agir tous ensemble, de façon coordonnée et concertée, pour améliorer durablement et significativement l'attractivité de ce secteur.

Ce plaidoyer se veut le porte-voix d'un secteur qui souhaite que ses métiers soient connus et reconnus avant tout pour leur dimension d'utilité publique, sociale et citoyenne.

PAS DE PROFESSIONNEL SANS FORMATION



|



PAS DE PROFESSIONNEL SANS FORMATION

Le champ des solidarités et de la santé en Île-de-France est confronté à une pénurie de professionnels particulièrement importante, avec 6,5 % des postes vacants en 2024. Par ailleurs, le nombre de départs prochains à la retraite s'annonce élevé, 9 % des professionnels ayant 60 ans et plus au niveau national. Pour pouvoir répondre à ces difficultés actuelles et à venir, le renforcement de la formation des futurs professionnels en santé et en travail social constitue l'une des priorités majeures.

SITUATION DIFFICILE DES INSTITUTS DE FORMATION EN SANTÉ ET EN TRAVAIL SOCIAL

Les instituts de formation franciliens, notamment en travail social, constatent un « assèchement des candidats » qui, de plus, changent de profil : ils sont plus jeunes, avec des prérequis parfois insuffisants et qui connaissent peu ou mal la réalité du terrain. Ils sont aussi de plus en plus précarisés. Par ailleurs, ils se positionnent davantage en tant que consommateurs faisant jouer la concurrence entre les employeurs et les secteurs.

A ces difficultés de remplissage des formations s'ajoute un taux d'abandon en cours de formation qui est particulièrement élevé en Île-de-France, surtout en 1^{ère} année de formation. On constate 32 % de baisse du nombre de diplômés dans le secteur social entre 2015 et 2020 en région francilienne. Les raisons de ce phénomène d'abandon sont multiples telles la raréfaction des terrains d'apprentissage et de stage, l'insuffisance de l'accueil et d'accompagnement réservés aux étudiants au sein des structures employeuses. Agir sur ces points est l'une des responsabilités importantes des employeurs avec le soutien des instituts de formation.

De plus, les instituts de formation sont confrontés à une capacité de développement et d'investissement de plus en plus limitée. Pourtant, la nécessité d'investir dans la recherche et les études comparatives internationales, dans le développement de services proposés aux étudiants est essentielle pour pouvoir répondre aux besoins du terrain. Pour permettre le développement de l'appareil de formation et l'évolution des politiques sociales, la dimension typique terrain/recherche/formation doit être pleinement investie. En effet, pour répondre aux besoins évolutifs des terrains et pour nourrir l'évolution des politiques sociales, il ne peut pas y avoir de formation sans recherche et il ne peut y avoir de formation et de recherche sans ancrage sur le terrain.

32
%

DE BAISSÉ DU
NOMBRE DE
DIPLOMÉS DANS
LE SECTEUR
SOCIAL ENTRE
2015 ET 2020 EN
ÎLE-DE-FRANCE

TENTATIVES TIMIDES ET RESTRICTIONS CONTRAIGNANTES

Le Schéma régional des formations sanitaires et sociales francilien se fixe, pour la période de 2023 à 2028, plusieurs priorités dont notamment la volonté d'améliorer l'entrée en formation, la qualité des stages et les conditions de vie des étudiants – premiers motifs d'abandon au cours des études. Dans le même temps, le schéma est porteur d'injonctions paradoxales dans la mesure où il prévoit, à titre d'exemple, de promouvoir l'innovation pédagogique mais sans allouer de moyens significatifs.

L'Agence régionale de santé, de son côté, investit également dans divers projets en lien avec la formation et l'amélioration des conditions de vie des étudiants à travers la promotion du Contrat d'allocation d'études et son souhait de développer l'apprentissage.

Malheureusement, la réalité du terrain fait obstacle au développement de ces projets car les structures ne disposent pas des moyens financiers et humains suffisants.

En outre, les différentes restrictions budgétaires annoncées par l'Etat pour les années à venir risquent d'impacter considérablement le développement des formations et d'augmenter, encore plus, le manque de terrains d'apprentissage. A titre d'exemple, la diminution, voire la suppression des aides à l'embauche freine l'accès aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage qui, pourtant, est une vraie réussite et constitue un choix stratégique pour les étudiants en formation et les employeurs.



1 - Communiquer de manière coordonnée pour une mise en valeur effective

Afin d'attirer de nouveaux candidats et remplir les formations, communiquer plus et de plus en plus tôt, dans les collèges et les lycées, est incontournable, ainsi qu'auprès des acteurs de l'emploi et des personnes en reconversion professionnelle.

Cette communication, mettrait en avant les valeurs et la richesse des secteurs, la diversité et l'évolution de carrière, et doit être réalisée de manière coordonnée et concertée entre tous les acteurs franciliens pour réaliser et porter une grande campagne régionale.

2 - Développer le triptyque formation / terrains d'apprentissage / apprentis pour construire l'avenir

Le développement des terrains d'apprentissage de qualité en Île-de-France est un des enjeux principaux pour lequel tous les acteurs doivent se mobiliser. L'aide financière de l'apprentissage, de la professionnalisation et du stage doit être renforcée et pérennisée afin de permettre aux structures employeuses d'investir davantage dans l'apprentissage.

Les acteurs de la formation et les employeurs doivent mettre en œuvre toute action permettant de construire et de maintenir des liens dans le but d'accompagner les étudiants tout au long de l'apprentissage et de permettre à ces derniers de construire leurs propres réseaux et leur avenir professionnel.

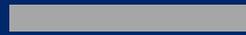
L'apprentissage est un véritable trait d'union entre employeurs et étudiants et devrait être perçu comme un investissement pour le futur. C'est pour cette raison que les employeurs, avec l'accompagnement notamment des têtes de réseau et des acteurs de la formation et de l'emploi, devraient améliorer les conditions d'accueil et d'accompagnement des stagiaires et des apprentis pour favoriser non seulement la poursuite des études mais également pour construire un vivier de candidats potentiels.

3 - Renforcer la capacité d'investissement et de transformation de l'offre de formation

Le champ des solidarités et de la santé est marqué par la transformation de l'offre et des enjeux qui y sont liés. Parallèlement, les attentes des professionnels et les besoins des étudiants se transforment également. C'est pour cette raison que la formation, en constante évolution, doit désormais être considérée comme un parcours continu tout au long de la carrière.

En conséquence, il est nécessaire de repenser et de co-construire l'offre de formation en collaboration avec l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi, afin d'intégrer les nouveaux défis et des sujets fondamentaux, tels que l'appropriation des enjeux et outils numériques et des écrits professionnels, les différentes réformes tarifaires, l'apparition de nouveaux métiers, etc., et de répondre ainsi aux besoins et aux attentes croissants du terrain. Pour soutenir ces travaux et leur mise en œuvre effective, le soutien financier des pouvoirs publics est indispensable.

PAS DE VALORISATION DE L'EMPLOI SANS REVALORISATION DES SALAIRES



II



PAS DE VALORISATION DE L'EMPLOI SANS REVALORISATION DES SALAIRES

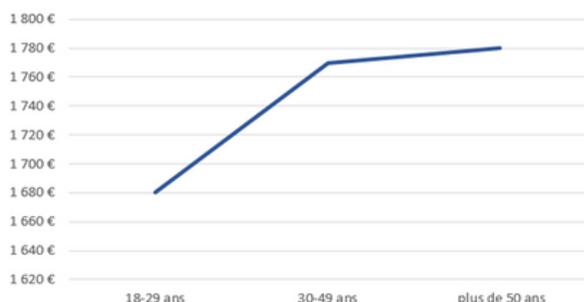
Le champ privé non lucratif des solidarités et de la santé représente près de 200 000 salariés en Île-de-France, répartis sur huit champs conventionnels. Ce sont autant de professionnels qui ne bénéficient pas ou peu, d'une politique salariale soutenante et engageante. Leur rémunération n'est pas à la hauteur des services rendus et de l'excellence qui préside à ces métiers indispensables pour la société. Or, la rémunération est non seulement la contrepartie du travail fourni mais également un élément de reconnaissance du travail accompli. La cherté de la vie en Île-de-France amplifie encore cette situation.

DES REVALORISATIONS SALARIALES : UNE CONDITION NÉCESSAIRE MAIS INSUFFISANTE

Avec un salaire net moyen de début de carrière de 1739 euros, voire moins notamment dans la branche de l'aide à domicile (BAD) où le salaire conventionnel est parfois même en-deçà du SMIC et avec une revalorisation de salaire insuffisante, la rémunération des professionnels des secteurs des solidarités et de la santé est très faible surtout au regard du coût de la vie particulièrement élevé en Île-de-France. Selon les données de la DARES, on constate une augmentation du salaire net moyen de seulement 100 euros, dans l'aide à domicile entre le début et la fin de carrière.

Les revalorisations salariales portées notamment par les différentes mesures successives de Ségur et puis par son extension à tous représentent une étape indispensable. Cependant, en agissant ainsi, on a aussi créé, il ne faut pas l'ignorer, des problèmes d'équité qui peuvent soulever des questions sur l'éthique du secteur et des problèmes de soutenabilité financière pour les associations.

Évolution du salaire net moyen entre le début et la fin de carrière dans la BAD



source: DARES 2022

SEULEMENT

100

EUROS

D'AUGMENTATION DU
SALAIRE NET MOYEN
DANS L'AIDE À
DOMICILE ENTRE LE
DÉBUT ET LA FIN DE
CARRIÈRE.

En parallèle des inégalités salariales existantes entre les huit champs conventionnels, on constate l'installation de pratiques concurrentielles parfois exacerbées entre les secteurs publics et privé non lucratif et également entre les structures non lucratives elles-mêmes. Dans un monde concurrentiel, avec une marchandisation de la solidarité, nous devons impérativement garantir le maintien de nos valeurs. Les associations et fondations du champ des solidarités ne sont pas des entreprises comme les autres, mais comme les autres, elles sont des entreprises.

Quant au financement, les acteurs sont nombreux, avec des positions différentes dans une lutte avant tout politique qui ne permet de sécuriser ni les employeurs ni les salaires. Le financement partiel, voire inexistant par les tarificateurs du Ségur pour tous est une des illustrations en Île-de-France comme ailleurs.



LA NÉCESSITÉ DE PASSER DE LA PAROLE AUX ACTES

Le secteur des solidarités et de la santé est actuellement marqué par la transformation des conventions collectives dans le but d'offrir des garanties harmonisées et attractives. Ainsi, et notamment, l'unité du secteur avec une CCN 66 et une CCN 51 transformées en une Convention Collective Unique Etendue (CCUE) représente un des objectifs majeurs et incontournables pour harmoniser la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée non lucrative (BASS).

L'engagement du gouvernement doit se traduire par un soutien financier à la hauteur du discours politique sans créer un cahier des charges intenable. L'extension du Ségur se fait comme un véritable parcours du combattant avec des écueils successifs et en ordre dispersé de la part du gouvernement. En Île-de-France il est parcellaire et partiel, voire partial.

De plus, les structures sous CPOM obligatoires sont fragilisées par l'absence d'opposabilité des conventions et accords collectifs agréés, se retrouvant ainsi prises en étau. Elles subissent aussi les effets de la reprise des réserves, illustrant le paradoxe entre liberté de gestion et contraintes financières obligatoires.

RECOMMANDATIONS

1 - Revaloriser les salaires pour valoriser les salariés

Pas de valorisation sans revalorisation, pas de reconnaissance sans la connaissance de ce secteur et de ces salariés dont le poids économique est bien plus considérable en nombre de salariés que d'autres secteurs tels le transport ou l'informatique. La revalorisation des salaires des professionnels œuvrant dans le secteur des solidarités et de la santé est une priorité absolue et ne peut être conditionnée par la conclusion d'une convention collective unique étendue. Cette revalorisation est indispensable et attendue non seulement pour suivre la courbe de l'inflation, mais également pour reconnaître et valoriser le travail de ces professionnels qui répondent tous les jours aux engagements pris par la société.

2 - Sécuriser la mise en œuvre de nos missions d'intérêt général par des financements publics suffisants

L'action des organisations privées non lucratives des solidarités et de la santé relève d'une délégation du rôle social de l'Etat, et doit être financée par les produits de la tarification. Les rémunérations relevant du fonctionnement ordinaire des établissements et services, doivent donc être intégralement financées, y compris les revalorisations Ségur consécutives à une négociation entre les représentants des employeurs de la BASSMS et l'Etat.

3 - Mettre en place une politique de rémunération harmonisée tous secteurs confondus pour en finir avec une mise en concurrence délétère

Il est essentiel de considérer les différents secteurs dans une approche globale et cohérente, sans silo, sans distinction entre le public et le privé non lucratif, sans tenir compte des sources ou des modes de financement et quelle que soit la branche et la convention collective appliquée. Par ailleurs, si les établissements, les services et le domicile sont inscrits dans un système cohérent de transformation de l'offre, il doit en découler un système de la rémunération cohérent.

Dans cette perspective, une politique de rémunération harmonisée et des mesures uniformes de revalorisation salariale doivent être appliquées, incluant notamment les majorations pour le travail de nuit, les dimanches et les jours fériés. Par ailleurs, toute amélioration accordée à la fonction publique devrait être étendue au secteur privé non lucratif qui œuvre également pour l'intérêt général et le bien commun de nos concitoyens.

PAS DE FIDÉLISATION SANS CONDITIONS DE TRAVAIL DIGNES



III



PAS DE FIDÉLISATION SANS CONDITIONS DE TRAVAIL DIGNES

Le champ des solidarités et de la santé repose sur une richesse et une diversité exceptionnelles de métiers : soignants, travailleurs sociaux, agents d'entretien, cadres, agents administratifs etc. Pourtant, sur le terrain, les spécificités de ces métiers, combinées à des facteurs telle que la pénurie croissante de professionnels conduisent à une dégradation alarmante des conditions de travail. Aujourd'hui, nous atteignons un point critique : la détérioration est telle que les discours peinent à mobiliser, soulignant l'urgence d'agir pour préserver l'essence même de ces métiers essentiels à notre cohésion sociale.

DES CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES POUR UN SECTEUR QUI NE L'EST PAS MOINS

Les professionnels des secteurs sanitaire, social et médico-social consacrent leur quotidien à garantir un accompagnement de haute qualité aux patients et aux personnes qu'ils accueillent et accompagnent. Pourtant, ils exercent souvent dans des conditions de travail particulièrement exigeantes : horaires de travail atypiques, morcelés ou allongés, contraintes liées aux astreintes, au travail de nuit et à une faible flexibilité dans la prise des congés. Ces réalités, bien qu'acceptées par engagement, pèsent lourdement sur leur équilibre personnel et professionnel. Pour éviter l'usure professionnelle, il est urgent de reconnaître ces contraintes et de leur offrir des conditions de travail à la hauteur de leur engagement.

Le taux de vacances francilien, supérieur à celui observé au niveau national, est de 6,5%. Les effets de la pénurie de professionnels sur le terrain sont nombreux. Cela augmente considérablement la charge de travail des professionnels en poste pour compenser les postes vacants et pour garantir, in fine, l'accompagnement des personnes vulnérables. Ce ne sont plus les conditions de travail qui sont en jeu mais le travail lui-même qui se transforme.

6,5
%

**DE TAUX MOYEN
DE VACANCES EN
ÎLE-DE-FRANCE.
UN CHIFFRE
SUPÉRIEUR AU
NIVEAU
NATIONAL**

Malgré les nouvelles procédures et les nouveaux outils mis en place par les structures, l'augmentation de la charge de travail et de la charge mentale impactent fortement la santé physique et mentale des professionnels. Elles entraînent l'augmentation massive des arrêts de travail, la multiplication des situations présentant des risques professionnels physiques et psychosociaux et des démissions. Ces situations d'usure professionnelle n'épargnent pas les fonctions managériales qui sont également touchées par l'épuisement professionnel.



DES ACTIONS MULTIPLES À AMPLIFIER

Différentes actions sont menées par les pouvoirs publics franciliens notamment en matière de partage et de valorisation des initiatives prises par les structures. A ce titre, l'Agence régionale de santé soutient notamment les démarches innovantes, lance des appels à projet et alloue des financements ponctuels notamment pour l'amélioration des conditions de travail. Elle mène également différentes réflexions sur des thématiques liées à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Sur le territoire francilien, d'autres acteurs tel que l'ARACT, l'ANAP et l'Assurance Maladie s'investissent également dans le développement de démarches de QVCT, de Responsabilité Sociétale des Entreprises et dans le renforcement de la prévention des risques au sein des structures afin d'améliorer les conditions et l'environnement de travail des professionnels. C'est un des chantiers majeurs présents et à venir.

RECOMMANDATIONS

1 - Garantir la capacité d'investissement de toutes les structures pour améliorer les conditions de travail

Améliorer les conditions de travail passe par le renforcement des capacités d'investissement des structures, notamment via la pérennisation des financements publics. Sanctuariser le financement public pour l'activité courante des structures est indispensable, tout en facilitant l'accès à des financements complémentaires nécessaires pour le lancement de projets spécifiques. Toutefois, une attention particulière doit être portée aux structures les moins bien dotées et de petite taille qui, pour pouvoir bénéficier de ces financements complémentaires comme ceux ouverts via les AAP, doivent parfois recourir à la mutualisation de leurs projets et leurs ressources.

2 - Mettre en place et faire vivre des espaces d'échanges pour valoriser et soutenir les initiatives

Les têtes de réseau en Île-de-France, avec le soutien des pouvoirs publics, doivent continuer à faire vivre les espaces d'échanges dont les professionnels ont besoin pour leur offrir l'occasion et le temps de partager sur leurs pratiques et les problématiques liés à la QVCT.

Dans le domaine de la prévention des risques professionnels, il est nécessaire de renforcer les actions d'accompagnement afin de prévenir et de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles, dont notamment les troubles musculo-squelettiques (TMS), auxquels les professionnels du champ des solidarités et de la santé sont particulièrement exposés. Par ailleurs, le secteur a également besoin d'un accompagnement aux innovations managériales et à la mutualisation des expérimentations.

3 - Maintenir et développer la dynamique existante pour agir sur les conditions de travail

La dynamique déjà amorcée au sein des structures en matière de QVCT mérite d'être soutenue et intensifiée. Une vraie stratégie d'amélioration de la QVCT, pour agir réellement sur les conditions de travail à court et à moyen terme, doit devenir un axe stratégique des structures employeuses et être portée par la gouvernance et la direction générale.

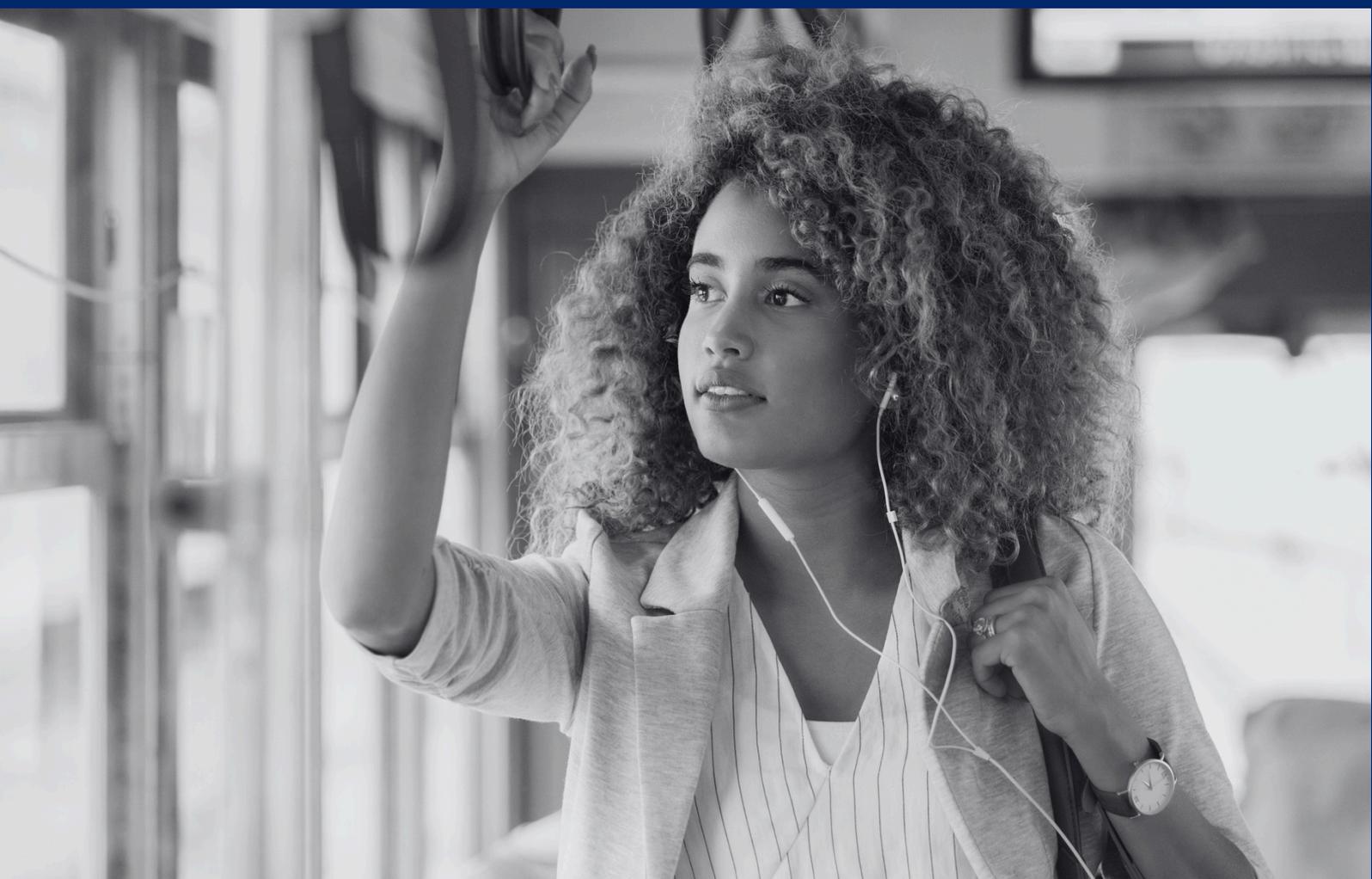
Parmi les multiples thématiques liées à la QVCT, la prévention des risques professionnels représente un des enjeux majeurs actuels au sein du champ des solidarités et de la santé et doit ainsi devenir un axe majeur sous l'impulsion de la gouvernance. Dans ce cadre, il est important de se fixer des objectifs et de mettre en place des actions afin de diminuer l'absentéisme et les situations de risques professionnels et, par conséquent, les accidents du travail, les maladies professionnelles et les accidents de trajet.

Dans ce contexte, la formation – qu'elle soit initiale ou continue – apparaît comme un levier essentiel à activer pour permettre aux professionnels et aux managers de mieux maîtriser et améliorer leurs propres conditions de travail notamment en matière des risques professionnels. Alors que les marges de manœuvre se réduisent face aux nombreux défis du secteur, la formation reste l'un des rares outils directement accessibles aux employeurs pour agir concrètement en faveur du bien-être de leurs équipes.

PAS DE VIE PROFESSIONNELLE SANS VIE PRIVÉE



IV



PAS DE VIE PROFESSIONNELLE SANS VIE PRIVÉE

Le champ des solidarités et de la santé rencontre également des difficultés à accompagner les professionnels dans la conciliation de leurs vies professionnelles et personnelles. Trois enjeux franciliens, liés les uns aux autres, se cumulent : le logement, les transports et la garde d'enfants creusant des inégalités territoriale et sociales.

CONDITIONS DE VIE PARTICULIÈREMENT DIFFICILES EN ÎLE-DE-FRANCE : CONSÉQUENCE DE FACTEURS MULTIPLES

Les professionnels du secteur sanitaire social et médico-social franciliens ont d'extrêmes difficultés pour accéder au logement principalement en raison des salaires bas et des coûts élevés de la région Île-de-France. En effet, c'est en Île-de-France que l'on constate les coûts de location et d'achat les plus élevés par rapport à l'ensemble du territoire. *"L'écart de prix avec le reste de la France reste considérable : les loyers au m² sont 161 % plus chers dans la capitale qu'en province"*, selon l'étude réalisée par LocService.fr

De plus, l'offre de logements sociaux est insuffisante. Par conséquent, les professionnels ayant des niveaux de rémunération bas sont contraints de se loger à des distances éloignées de leur lieu du travail.

L'une des conséquences de cet éloignement, c'est l'augmentation du temps de transport entre le lieu du travail et le domicile. Cet allongement joue indéniablement en défaveur de l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle et pèse sur la charge mentale et la fatigue physique des professionnels.

L'Île-de-France dispose d'un taux de couverture en solution d'accueil du jeune enfant (nombre de places en accueil formel rapporté au nombre d'enfants de moins de 3 ans) comparable à la moyenne nationale et qui repose sur un nombre de places d'accueil collectif relativement élevé dans la plupart des départements.

+161
%

**LE TAUX
D'ÉCART DES
LOYERS AU M²
ENTRE LA
CAPITALE ET
LA PROVINCE.**

en mars 2024

Pour autant, l'accueil du jeune enfant est au cœur des diverses préoccupations des professionnels particulièrement de ceux qui forment une famille monoparentale. Les professionnels des solidarités et de la santé rencontrent une réelle difficulté à trouver des places pour leurs enfants dans les crèches. Ils ont souvent des besoins d'accueil en horaires atypiques, afin de leur permettre de remplir leurs obligations professionnelles. Or, les places en horaires atypiques, qui étaient essentiellement assurées par des assistants maternels, diminuent sensiblement au fil des ans.

PROBLÉMATIQUES FRANCILIENNES ET RECHERCHE DE SOLUTIONS

En Île-de-France, des objectifs de politique de logements sociaux sont fixés dans le SRHH en lien avec la loi SRU. Cependant, cet objectif est constant et n'évolue pas depuis 2008 alors que les demandes évoluent très fortement. La réalité du terrain prouve que l'offre de logements sociaux, même avec les dispositifs d'Action Logement, est insuffisante pour pouvoir absorber les besoins des professionnels.

Pourtant en développement constant, le réseau de transports en commun n'est pas suffisamment en adéquation avec les besoins franciliens hors normes compte tenu notamment de la densité démographique en Île-de-France et des conséquences de la tension sur le marché du logement.

Le gouvernement, conscient de la problématique liée à l'accueil du jeune enfant et au manque de places, a déployé le Service public de la Petite Enfance dans le but de répondre par une place à toute demande formulée par un parent. Une dynamique de développement de places d'accueil se met ainsi en route avec un financement public. Mais on est encore très en deçà des besoins d'accueil.



RECOMMANDATIONS

1 - Revaloriser les salaires et mettre en place des aides financières pour des conditions de vie dignes

La revalorisation des salaires est un enjeu primordial pour garantir aux professionnels des revenus décents, leur permettant de subvenir à leurs besoins dans des conditions dignes. En complément, l'instauration d'aides ciblées, notamment à l'installation et pour la garde d'enfants, constituerait un levier essentiel pour répondre aux défis qu'ils rencontrent au quotidien.

2 - Relancer la politique de l'offre de logement en Île-de-France

Face aux obstacles liés à la construction de logements neufs, il est crucial de valoriser le potentiel des bâtiments inoccupés en les rénovant pour en faire de nouveaux logements sociaux, répondant ainsi aux besoins urgents en matière d'habitat, et de mobiliser le patrimoine existant via des opérations de réhabilitation systématiques et soutenues financièrement par l'Etat.

3 - Permettre aux professionnels du secteur de se loger

Il est nécessaire de permettre aux professionnels des associations assurant les missions de services publics d'accéder au dispositif d'accès au logement de la fonction publique territoriale. A défaut, il faudrait attribuer une cotation particulière, au même titre et au même niveau de priorité que les assistants maternels, à l'ensemble des travailleurs de « 1re ligne » dont les professionnels du secteur des solidarités et de la santé font partie.

4 - Créer et réserver des places au sein de modes d'accueil adaptés

Pour répondre aux besoins des professionnels du secteur sanitaire, social et médico-social en matière de mode d'accueil du jeune enfant, il est indispensable d'encourager le développement de l'accueil en horaires atypiques à travers de la création de places en crèches dédiées, accompagnement des assistants maternels souhaitant s'engager dans ce type d'accueil. Il est également nécessaire de revoir les modalités de financement des structures et notamment de renforcer la part des financements de la branche famille liés aux spécificités du territoire (taux de couverture et richesse).

5 - Garantir un meilleur équilibre vie privée - vie professionnelle par des initiatives plus nombreuses

Si les initiatives, les réflexions notamment concernant la flexibilité de l'organisation du travail existent et deviennent de plus en plus nombreuses, elles ont besoin d'être encouragées, soutenues et mises en œuvre. Ce sont ces mesures auxquelles aspirent de plus en plus les professionnels.

PAS D'IMAGE POSITIVE SANS COMMUNICATION HUMAINE



V



PAS D'IMAGE POSITIVE SANS COMMUNICATION HUMAINE

Les métiers des solidarités et de la santé sont au cœur des besoins essentiels de notre société. Ils incarnent la solidarité, la cohésion et l'humanité, car une société se définit avant tout par sa capacité à soutenir ses membres les plus vulnérables. Que ce soit face aux défis de santé, de vieillissement de la population, de garde d'enfants, de pauvreté, de maltraitance ou d'accueil de migrants, ces métiers sont indispensables. Il est crucial de communiquer de manière positive sur les personnes accompagnées et aussi sur ces professionnels et leur rôle essentiel, afin de valoriser leur contribution et de renforcer la reconnaissance de leur importance dans notre société.

DES COMMUNICATIONS CONTRADICTOIRES À DESTINATION DU GRAND PUBLIC

Les médias mettent en avant la nécessité absolue de soutenir les patients et les personnes mais en même temps ternissent l'image de nos secteurs et de nos métiers. Souvent ce sont les situations controversées qui sont médiatisées : maltraitance dans les EHPAD, reportage à charge sur la protection de l'enfance et la petite enfance. Ces faits isolés deviennent une généralité et biaisent la connaissance du grand public sur la réalité de notre secteur et renforcent les stéréotypes dans l'esprit du grand public.

La stigmatisation des personnes vulnérables est un élément majeur. Dans la société française, les discours généralistes et parfois populistes, stigmatisent les personnes vulnérables qui stigmatisent, par voie de conséquence, les professionnels et les institutions qui s'occupent de leur accompagnement.

La mobilisation extrêmement importante de tout le personnel de soin et d'accompagnement pendant le COVID-19 aurait dû être un levier de communication positive. Cependant, les débats autour des revalorisations salariales ont mis en exergue le niveau de rémunération faible et insuffisant d'une grande partie de ces professionnels.

Les messages négatifs sur le déficit d'attractivité de nos métiers contribuent à dégrader l'image de notre secteur. Nous devons retrouver une communication positive qui ne véhicule plus cette inquiétude.

La visibilité des métiers de l'Humain et de l'utilité sociale de leur finalité est donc déterminante dans le renforcement de l'attractivité de ces métiers. Et plus précisément, l'engagement d'une communication toujours réaliste, mais aussi positive et constructive quant à l'avenir de nos métiers et de nos secteurs est nécessaire.

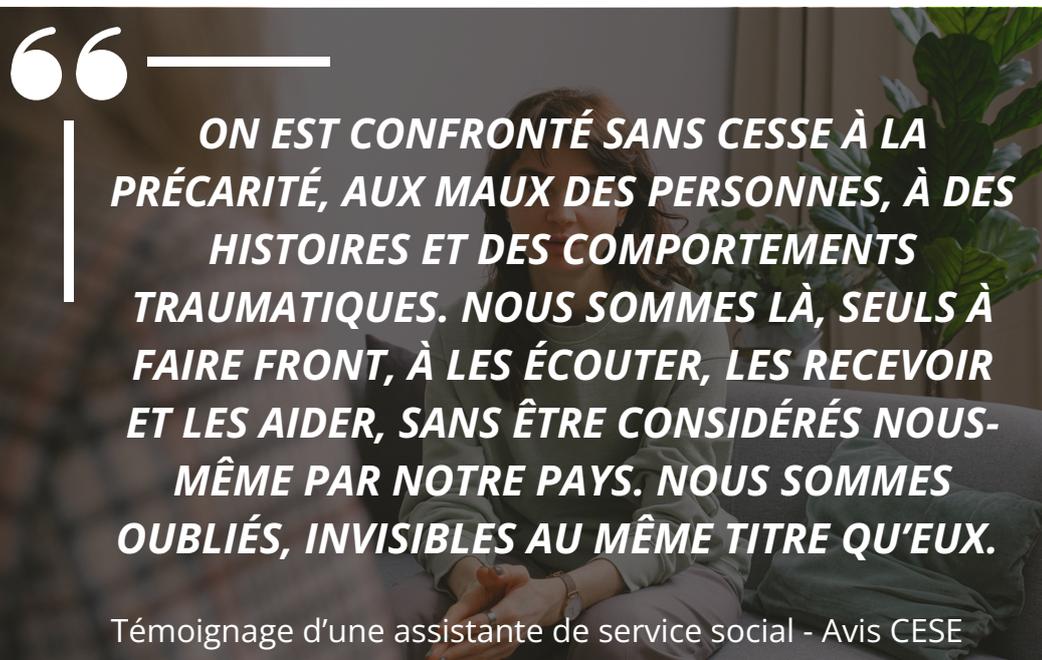
DES INITIATIVES TROP ISOLÉES ET INSUFFISAMMENT IMPACTANTES

La communication n'est pourtant pas la grande oubliée des pouvoirs publics. Déjà en 2022, l'Agence Régionale de Santé lançait une campagne de communication et d'incitation des gestionnaires à faire connaître les métiers de leurs organisations. En 2022, un ensemble de partenaires, soutenu par la Préfecture de région, a lancé en Île-de-France La semaine des métiers de la solidarité, proposant des événements partout dans la région afin de faire connaître ces métiers aux étudiants et personnes en reconversion professionnelle.

Cette initiative, devenue Rencontres de l'Île-de-France, est reprise en 2024 et relancée pour 2025 par la Région Île-de-France, contribue à faire émerger les opportunités de rencontre entre professionnels du secteur et personnes en recherche de formation ou d'emploi.

Dans le même sens, certaines associations ont réalisé des vidéos de belle qualité afin de présenter leurs métiers et de valoriser leur cadre de travail. Les têtes de réseau se saisissent également de cette question. Citons la campagne en cours que l'Uriopss Île-de-France a lancé, intitulée « l'Humain comme métier », qui feuillette sur plusieurs mois des interviews de différents professionnels de nos secteurs et en publie les portraits sur les réseaux sociaux et via nos newsletters.

Toutefois, ces communications n'ont pas l'écho des scandales qui ont fait les gros titres des médias ces dernières années et ne permettent pas d'en compenser les effets.



RECOMMANDATIONS

1 - Communiquer de façon positive encore et encore

Pour pallier les conséquences négatives des scandales de ces dernières années et valoriser les métiers et l'image des métiers, il est urgent de communiquer sur la diversité, la richesse, et le sens des métiers de l'Humain. Cette campagne, sans être utopiste, pourrait aussi mettre en avant les innovations de nos secteurs, l'agilité des acteurs qui la composent et l'engagement de celles et ceux qui prennent soin au quotidien des plus fragiles de notre société.

Le lancement d'une campagne de communication régionale coordonnée et concertée, fondée sur les spécificités franciliennes, semble indispensable auprès de publics cibles prioritaires qui sont les collégiens, les lycéens, les étudiants et les demandeurs d'emploi.

Une telle campagne doit être soutenue par un engagement massif des pouvoirs publics et relayée uniformément par l'ensemble des acteurs franciliens. Communiquer sur les métiers des soins et d'accompagnement est un enjeu de santé et d'utilité publique. C'est pour cette raison que cette communication doit également être soutenue par des politiques publiques volontaristes qui replaceraient les politiques de santé et de solidarités au premier plan des priorités de l'action publique et des discours en adéquation.

2 - Encourager les actions de communication initiées par les structures pour la promotion des métiers

Les initiatives prises par les associations, fondations ou mutuelles du secteur permettent de renforcer leur visibilité à l'échelle du territoire et de leur réseau de partenaires, mais aussi de soutenir les professionnels dans leur engagement au sein de la structure en les valorisant.

Par conséquent, les pouvoirs publics pourraient encourager et relayer les actions initiées au niveau des structures employeuses et des têtes de réseau qui seraient dédiées à la promotion des métiers et de la qualité de l'accompagnement.

3 - Soutenir le Festival du Film Social

Depuis 6 ans et avec le soutien de l'Uriopss Île-de-France, un des membres fondateurs, le Festival du Film Social promu par l'association La 25ème image, met en lumière les enjeux de solidarité et les personnes engagées qui soutiennent et accompagnent les personnes vulnérables. Au regard de l'enjeu pour nos secteurs et nos métiers, un soutien des pouvoirs publics permettrait de contribuer au rayonnement de ces enjeux et de rendre visible le sens de nos actions.

SOURCES :

- 3e enquête interfédérale [sur les tensions en ressources humaines dans le secteur privé non lucratif des solidarités et de la santé](#), publiée le 7 mai 2024
- « Attractivité des métiers du secteur médico-social : des résultats inédits d'un [sondage OpinionWay](#) », publié le 26 mars 2024, [dubasque.org](#)
- « [Baromètre Direction\[s\]/CSA 2024 - Santé des managers : gare à la surchauffe](#) », Direction[s], 1er janvier 2025
- [Bilan 2024 de l'emploi associatif sanitaire et social](#)
- CARTE: [Inflation : voilà pourquoi les prix sont plus élevés en Île-de-France qu'ailleurs](#), France3, publié le 3 avril 2023
- CESE, [Avis Les métiers de la cohésion sociale](#), juillet 2022, p. 69
- DARES, [Les portraits statistiques de branches professionnelles](#), données 2022, publié le 10 juillet 2024
- Enquête URIOPSS IDF « Futur.e.s salariés Comment vous intégrer pour une prise de fonction réussie ? »
Témoignage anonyme d'un étudiant
- « [Ile-de-France : les chiffres 2024 du marché locatif par LocService.fr](#) », [LocService.fr](#)
- INSEE, [Caractéristiques des emplois en 2022](#), Enquête emploi en continu - Insee Résultats, données 2022, paru le 29 juin 2023
- [L'Essentiel 2023 - Santé et sécurité au travail](#)
- Rapport annuel 2023 de l'Assurance Maladie: [Risque professionnels, Eléments statistiques et financiers](#), publié le 8 janvier 2025
- [Projet régional de santé 2023-2028](#)
- [Schéma régional des formations sanitaires et sociales 2023-2028](#)
- Témoignage d'Eric Marchandet, Directeur général de l'IRTS Montrouge – Neuilly-sur-Marne lors de la Table ronde ASH : « Salaires et attractivité des métiers : les enjeux 2025 » - 26 septembre 2024



16 rue des Terres au Curé 75013 Paris
contact@uriopss-idf.fr - 01 44 93 27 00 - www.uriopss-idf.fr