

Contribution au Projet Régional de Santé -  
Avril 2023

# ATTRACTIVITÉ DES METIERS

Former, recruter et fidéliser les professionnels  
de la santé en Île-de-France



La France compte près d'1,9 millions de professionnels de santé (soit 6,5% de la population active) et 1,7 millions de professionnels dans les domaines social et médico-social (soit près de 6% de la population active)[1]. Par ailleurs, 26% des structures hospitalières et 59% des structures sociales et médico-sociales relèvent du secteur privé non lucratif[2].

5 801 de ces établissements et services employeurs sont installés en Île-de-France : avec 182 119 salariés, ils sont les plus gros pourvoyeurs d'emplois privés non lucratifs de la région et représentent 3,8% des salariés du privé[3]. Pour autant, depuis de nombreuses années, ces métiers connaissent de vives tensions en termes de recrutement et de fidélisation, que la crise liée à la pandémie de Covid-19 n'a fait qu'accroître.

À l'échelle francilienne, au moins 6,7 % des effectifs théoriques sont non pourvus[4], les équipes en poste sont épuisées, les étudiants en formation initiale se raréfient. Tant d'éléments qui menacent la qualité des soins et des accompagnements que ces professionnels apportent au quotidien aux personnes qui en ont besoin.

De plus, nous constatons d'importantes disparités selon les territoires - avec notamment des difficultés encore plus marquées en Seine-Saint-Denis, en Seine-et-Marne ou dans le Val-d'Oise - ainsi que des phénomènes de concurrence entre secteurs public, privé mais aussi privé non lucratif.

Ces derniers mois, plusieurs revalorisations salariales, bien que partielles et loin d'être entièrement financées, ont pu être engagées. Pour autant, de nombreux autres leviers internes et externes restent à actionner si nous souhaitons améliorer la situation à court, moyen et long terme, en réponse à l'accroissement et la complexification des besoins de la population.

Afin de préserver l'équilibre de notre modèle social ainsi que les valeurs de solidarité inconditionnelle, de non-lucrativité et de primauté de la personne que nous défendons, il est urgent d'agir collectivement !

[1] Référentiels des métiers cadres du sanitaire, social et médico-social, Edition 2016 : <https://www.opco-sante.fr/etude-referentiel-des-metiers-cadres-du-sanitaire-social-et-medico-social>

[2] Ibid

[3] Bilan 2022 de l'emploi associatif sanitaire et social Île-de-France, Septembre 2022 : <https://recherches-solidarites.org/dans-les-regions/#Ile-de-France>

[4] Enquête interfédérale autour des tensions en ressources humaines dans le secteur privé non lucratif des solidarités et de la santé en Île-de-France, Février 2023 : <https://www.uriopss-idf.fr/actualites/tensions-en-ressources-humaines-dans-secteur-prive-non-lucratif-solidarites-et-de-sante>

# RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DES SECTEURS SOCIAL, SANITAIRE ET MÉDICO-SOCIAL ET ACCOMPAGNER LE DÉBUT DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

## MIEUX FAIRE CONNAÎTRE NOS MÉTIERS

- Favoriser les temps d'immersion au sein de nos établissements et services, notamment dans le cadre du Parcours Emploi Compétences (PEC), de la Période de Mise en Situation Professionnelle (PMSMP), du Plan « 1 jeune, 1 solution », du Service Civique ou encore du bénévolat
- Renforcer les partenariats avec l'Éducation nationale et les académies franciliennes afin de faire (re)découvrir nos métiers aux collégiens et lycéens (ex : interventions de professionnels, visites d'établissements, stages de 3e...)
- Valoriser nos métiers dans le cadre d'évènements (ex : Semaine des métiers de la solidarité en Île-de-France) et de campagnes de communication à destination du grand public

## MIEUX FAIRE SE RAPPROCHER OFFRES ET BESOINS

- Accroître l'interconnaissance entre les employeurs des solidarités et de la santé et les acteurs du service public de l'emploi (Pôle Emploi, Missions locales, Cap emploi, etc.) en lien avec la DRIEETS Île-de-France, à travers l'organisation de temps de rencontre, d'échange et/ou de formation
- Accompagner les employeurs dans leurs démarches de recrutement (conseils dans la rédaction des offres d'emploi, démarches pour leur diffusion, optimisation de leur visibilité, etc.)

## SÉCURISER LES PARCOURS ET L'INTÉGRATION DES ÉTUDIANTS ET DES PROFESSIONNELS

- Prévoir des outils de suivi et de contrôle de l'immersion professionnelle des étudiants, en finançant par exemple des groupes d'analyse des pratiques
- Faciliter les démarches connexes des étudiants et des professionnels en leur proposant un accompagnement dans leurs recherches de logement, de moyens de transport, de places en crèche...

## DYNAMISER LES PARCOURS

- Valoriser et rendre visible les différentes voies d'évolution professionnelle à travers des temps de rencontre entre professionnels, le recensement des passerelles possibles, leur formalisation dans les fiches de poste proposées...
- Encourager et accompagner une politique volontariste pour la formation continue, en lien avec les OPCO concernés

## MIEUX ALIGNER CONTENU DES FORMATIONS ET ATTENDUS DU TERRAIN

- Renforcer la collaboration entre les organismes de formation et les employeurs, en communiquant notamment sur la possibilité pour eux de siéger au sein des commissions pédagogiques
- Amplifier et financer l'apprentissage dès que cela est possible en concertation étroite avec les écoles de formation qui doivent s'adapter en conséquence
- Sécuriser le financement des formations initiales requérant la réalisation d'un stage pour la validation du diplôme
- Renforcer la communication sur le dispositif du Contrat d'Allocation d'Etudes récemment élargi, clarifier les conditions de versement du financement et réduire la part financière de l'employeur.

## PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

- Renforcer la prévention à travers des actions d'information et de formation en matière de santé et sécurité (postures, porte des charges, risques psychosociaux...), en lien notamment avec la médecine du travail et la CRAMIF

## QVCT

- Faire connaître et valoriser les initiatives réussies en matière de qualité de vie et de conditions de travail (QVCT) afin de permettre leur duplication dès que cela est possible
- Accompagner et sensibiliser les employeurs dans leurs démarches d'intégration de leurs nouveaux salariés

## PRENDRE SOIN DES CADRES

- Organiser des temps de rencontre et de partage de bonnes pratiques entre directeurs et/ou managers de proximité
- Mieux anticiper les demandes récurrentes de reporting qui leur sont adressées par les autorités de tarification et de contrôle, en prévoyant des délais de réponse raisonnables

## **CRÉER UN OBSERVATOIRE SUR LES RESSOURCES HUMAINES EN SANTÉ**

- Agglomérer et consolider les données existantes sur les secteurs des solidarités et de la santé, en s'appuyant sur l'ensemble des acteurs compétents (DRIEETS, OPCO, Observatoire régional de santé, ex-Défi Métiers, fédérations...)
- Réaliser des enquêtes régulières sur les besoins en ressources humaines et en formation, sur la base d'indicateurs partagés et co-construits

## **ORGANISER UNE GOUVERNANCE INTER-ACTEURS**

- Prévoir des temps d'échange et de partage régulier avec l'ensemble des acteurs concernés, à l'image de ce qui a pu être expérimenté en 2022 en vue de l'organisation de la Semaine des métiers de la solidarité en Île-de-France.

## ACCOMPAGNER LES DYNAMIQUES DE COOPÉRATION

- Faire connaître et valoriser les opportunités de coopération entre employeurs, à l'image des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ou des mutualisations possibles de fonctions support

## MIEUX PRÉVENIR LES TENSIONS

- Organiser des temps de travail spécifiques entre employeurs et acteurs du service public de l'emploi afin d'identifier et de répondre dans la mesure du possible aux besoins de personnel prévisibles, en prévision notamment de la période estivale
- Encadrer et accompagner les phénomènes de « faisant fonction » en s'appuyant par exemple sur la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Encourager les mécanismes de solidarité territoriale tel que cela a pu être mis en œuvre tout au long de la crise sanitaire



[www.uriopss-idf.fr](http://www.uriopss-idf.fr)

