

RESTITUTION DE LA JOURNÉE DE RENTRÉE SOCIALE

6 OCTOBRE 2021 | ESPACE CHARENTON

www.uriopssidf-rentreesociale2021.fr

JOURNÉE DE RENTRÉE SOCIALE / MERCREDI 6 OCTOBRE 2021

Crise des métiers de l'Humain

Comment traduire en actes
les applaudissements d'hier ?

ESPACE CHARENTON PARIS 12^{ÈME} / 8H30 À 16H30

AVEC LE SOUTIEN DU CLUB DES PARTENAIRES



DES PARTENAIRES INSTITUTIONNELS ET SPONSORS





SOMMAIRE

DISCOURS D'OUVERTURE

CLAIRE PARDOEN, DIRECTRICE DE L'URIOPSS
ÎLE-DE-FRANCE

04

TABLE RONDE 1

LES MÉTIERS DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ :
DIAGNOSTIC DES BESOINS EN ÎLE-DE-FRANCE

08

TABLE RONDE 2

DE LA PÉNURIE À L'ATTRACTIVITÉ :
QUELLE(S) SOLUTIONS ?

10

TABLE RONDE 3

TRANSFORMATIONS ORGANISATIONNELLES ET
DÉCLOISONNEMENT DES SECTEURS, QUEL AVENIR POUR
LE MANAGEMENT ET LES MÉTIERS ?

13

APPEL À POSTERS REMISE DES PRIX

15

DISCOURS DE CLÔTURE

DANIEL GOLDBERG, PRÉSIDENT DE L'URIOPSS ÎLE-DE-
FRANCE

20

LE VILLAGE RÉSEAU

21

DISCOURS D'OUVERTURE

Claire Pardoën, directrice de
l'Uriopss Île-de-France



Claire Pardoën

Bonjour à toutes et tous, chers adhérents, chers partenaires,

Je suis très heureuse de vous accueillir pour cette Journée de rentrée sociale 2021 et je vous remercie de votre présence et de votre soutien sur cet enjeu stratégique pour notre secteur.

Je me réjouis de cette occasion de vous rencontrer, ou de vous retrouver pour nombre d'entre vous, puisque si j'ai pris mes fonctions de directrice de l'Uriopss il y a quatre mois, mon expérience précédente au sein d'une fondation adhérente m'avait amenée à m'impliquer fortement au sein de cette Union Régionale. Et j'ai donc le plaisir de connaître nombre d'entre vous. Je me réjouis aussi de cette occasion de nous retrouver physiquement, après dix-huit mois de vie sociale, sanitaire et solidaire bousculée.

Il a été compliqué de se rencontrer pendant plusieurs mois. Or l'Uriopss est un réseau, et une de ses raisons d'être est de contribuer au développement des interactions entre les acteurs des solidarités et de la santé et leur environnement. Nous avons donc tenu, avec nos administrateurs, à l'organisation de cette journée en présentiel.

En parlant réseau et interactions, je tiens à remercier tous les membres du Club des Partenaires présents à l'occasion de cette journée. Chers partenaires, par votre engagement à nos côtés, vous contribuez à produire une réponse aux besoins de nos adhérents en termes d'expertise ou de développement de services, d'appui à la gestion ou à la réalisation de projet. Et vous soutenez l'Uriopss Île-de-France dans sa mission. Je vous en remercie et j'invite les participants à venir vous rencontrer sur les stands du village réseau aux différents moments de pause qui jalonnent la journée.

Vous le savez sûrement, au-delà de cette Journée de rentrée sociale, nous inscrivons aujourd'hui notre action dans un mouvement national de mobilisation initié par le réseau Uniopss-Uriopss et largement relayé. Et je salue également les fédérations partenaires et engagées à nos côtés en cette journée de mobilisation.

Je pense à la délégation régionale de Nexem, représentée aujourd'hui en la personne de Jean Orio, délégué régional, avec qui nous travaillons pour agir, objectiver et communiquer sur ces enjeux d'attractivité des métiers de l'humain.

La Fehap a également été partie prenante de plusieurs actions communes ces derniers temps sur ces enjeux d'attractivité. Je pense aussi à la FHF qui est présente aujourd'hui, et avec qui, aux côtés de Nexem et de la Fehap, nous travaillons notamment au montage d'un collectif systèmes d'information "-SI-" avec le soutien de l'ARS Île-de-France afin d'accompagner nos adhérents sur les enjeux en termes d'équipement numérique, d'interopérabilité, etc.

“ Au-delà de cette Journée de rentrée sociale, nous inscrivons aujourd'hui notre action dans un mouvement national de mobilisation initié par le réseau Uniopss-Uriopss et largement relayé. ”

Ensuite, et je ne pourrai pas tous les citer, je m'en excuse par avance, je salue tous les partenaires avec lesquels nous travaillons tout au long de l'année. Que ce soit les partenaires institutionnels, dont nous accueillerons certains représentants à l'occasion de la seconde table ronde, les partenaires associatifs, et de façon générale les acteurs de la vie économique et sociale francilienne avec qui nous agissons au service des solidarités et de l'inclusion.

Nous avons également le plaisir d'accueillir aujourd'hui plusieurs étudiants et personnes en recherche d'emploi à l'occasion de cette journée. Cela nous a semblé essentiel au regard de nos valeurs, de notre projet et du sujet de cette journée.

Nous ne pouvions pas parler des difficultés de ces métiers et de leur avenir sans nous adresser à vous. C'est pourquoi nous avons largement diffusé ces informations auprès des organismes de formation dont les IRTS adhérents, et auprès des missions locales et de l'agence régionale de Pôle Emploi avec qui nous engagerons des travaux d'ici la fin du mois pour agir ensemble sur ces sujets.



Enfin, et je passerai aux enjeux et au déroulé de la Journée ensuite, je tiens à saluer chacun de vous qui composez le réseau Uniopss - Uriopss. Pour l'Uniopss, nous pourrions compter sur la présence en milieu de journée de Patrick Doutreligne, président de l'Uniopss, Jérôme Voiturier, directeur général et Valérie Mercadal, directrice de la Communication.

Je salue également les administrateurs de l'Uriopss Île-de-France qui ont étroitement travaillé à l'organisation de cet événement et sont bien représentés parmi vous aujourd'hui.

Et je salue bien entendu l'équipe de l'Uriopss Île-de-France qui est à la manœuvre : autant dans la préparation de cette journée en amont, que dans son organisation logistique aujourd'hui, et dans sa restitution et la communication qui en sera faite demain.

J'ai eu grand plaisir à rejoindre cette équipe dynamique en juin dernier, et je salue votre engagement et la qualité de votre travail à tous. Nous ne serions pas ici aujourd'hui sans vous et je vous en remercie.

“ Alors qu'en 2018, une étude Ipsos-BGC-CGE pointait l'importance du sens accordé au travail dans les orientations professionnelles des jeunes [...] nous sommes confrontés aujourd'hui, en 2021, à une réelle crise d'attractivité des métiers de l'humain. ”

Comme je le disais précédemment, nous avons tous vécu différemment depuis dix-huit mois et notre organisation sociale, sanitaire, et solidaire a dû s'adapter.

Notre secteur est resté mobilisé au plus fort de la crise pour continuer à accueillir, accompagner et soigner, avec la plus grande qualité de service possible, les personnes les plus vulnérables et les plus fragiles de notre société. Les soignants ont soigné, les éducateurs ont accompagné, les animateurs ont accueilli, les managers ont managé et les équipes techniques et administratives ont géré. Tous ont fait leur travail dans des conditions rendues plus complexes par la crise sanitaire. Et ils ont été applaudis à 20h aux fenêtres lors du 1er confinement.

Pourtant, beaucoup de ces professions souffrent d'un déficit d'attractivité depuis de plusieurs années que nous sommes nombreux à observer :

- Des organismes de formation ne font plus le plein,
- Des jeunes en formation ou des professionnels en poste se réorientent en cours de parcours,

- Des professionnels en poste sont fatigués quand ils ne sont pas confrontés à des soucis de santé débouchant sur une augmentation des arrêts de travail,
- Nous observons un turn-over parfois important dans les structures,
- Des difficultés de recrutement : médecins, infirmiers, aides-soignants, orthophonistes pour les plus courants, mais aussi depuis quelque temps, éducateurs spécialisés, chefs de service, directeurs...

Alors qu'en 2018, une étude Ipsos-BGC-CGE pointait l'importance du sens accordé au travail dans les orientations professionnelles des jeunes, (ils étaient 72% à en faire un critère primordial dans le choix de leur futur métier), nous sommes confrontés aujourd'hui, en 2021, à une réelle crise d'attractivité des métiers de l'humain.

Le réseau Uniopss - Uriopss, vous le savez, n'a eu de cesse d'agir auprès des pouvoirs publics, des médias et de l'opinion publique depuis plusieurs mois. Plusieurs actions ont d'ailleurs été réalisées avec le concours de fédérations et d'associations partenaires.

Mais depuis cet été, ces difficultés de recrutement ont revêtu pour beaucoup de structures un caractère d'urgence inédit. Avec les délégations régionales de Nexem et de la Fehap, nous vous avons adressé un questionnaire flash afin de mesurer et de rendre compte de ces difficultés.

Nous vous avons adressé cette enquête le 27 septembre pour un retour souhaité le 4 octobre au plus tard, soit deux jours avant notre Journée de Rentrée Sociale, entièrement consacrée à ces enjeux stratégiques. Pour ceux qui n'auraient pas encore pu la renseigner, elle reste néanmoins ouverte afin de recueillir le plus grand nombre de contributions.

Jusqu'alors et après un premier traitement des données, plus de 140 réponses exploitables ont été collectées, lesquelles représentent plus de 1.500 établissements et services franciliens. Les répondants ont déclaré dans cette enquête accompagner ou soigner chaque année 800 000 personnes et représenter + de 37 400 salariés.

Si une analyse plus détaillée sera réalisée prochainement, quelques premières informations peuvent en être retirées :

- Les répondants sont **54%** à rencontrer des difficultés de recrutement sur les postes d'infirmiers
- **42%** sur les postes d'éducateurs spécialisés et d'aides-soignants
- **37%** sur les postes de médecins
- **30%** sur les postes d'accompagnants éducatif et social
- **+20%** sur les postes d'orthophonistes et d'assistants de service social
- Et encore plus de **10%** sur les postes d'ergothérapeutes (10,4%) de kinésithérapeutes (12,3%) et moniteurs éducateurs (17,5%).

Pour ne parler que des principales professions concernées (chefs de services, 7,8% et directions d'établissements et services 6,5%).

Cette enquête nous apprend aussi que :

- Sur les **37 400** salariés de ces établissements, 2 349 postes sont vacants, ce qui représente 6,3% des effectifs déclarés.
- Et que ces vacances de poste ne sont pas sans effet sur le fonctionnement des établissements et services, puisque ce sont près de 1 200 places ou lits qui sont déclarés gelés ou fermés en raison de ce manque de professionnels. Le tout sur 140 répondants...

C'est pourquoi, sur cet enjeu majeur, **le Conseil d'Administration de l'Uriopss a adopté une motion le 21 septembre dernier qui est ouverte à la signature des adhérents et professionnels dont vous êtes, au nom de votre organisation et / ou en votre nom propre, afin d'alerter à nouveau sur la situation de danger dans laquelle se trouve les solidarités aujourd'hui du fait de cette pénurie de professionnels.** Vous étiez hier à 15h – soit en moins d'une semaine – 293 signataires, dont 45% au nom de votre organisation.

Nous avons besoin de vous pour continuer à porter haut et clair ces enjeux et que ce soit en répondant au questionnaire, en signant la motion, ou en vous joignant à nous aujourd'hui, vous avez répondu présent, signe de l'importance que revêt cet enjeu pour notre secteur !

Vous avez peut-être pu prendre connaissance à l'accueil de notre **nouveau projet stratégique pour la période 2021-2024**, adopté lors de l'assemblée générale du mois de juin dernier. L'importance de l'engagement des professionnels mais aussi les difficultés de recrutement y sont mentionnées. Tant dans le projet politique de l'Uriopss Île-de-France, qu'inévitablement dans le contexte régional qui est présenté. C'est donc naturellement qu'un axe du projet stratégique y est consacré. Nous allons y travailler à vos côtés aujourd'hui et ces prochaines années pour faire vivre cet objectif :

- **Répondre à l'urgence du manque de professionnels par des engagements forts sur l'attractivité des métiers et l'accompagnement de la réforme des métiers du travail social.**

DÉROULÉ DE LA JOURNÉE

Cette journée a été construite autour de plusieurs temps forts :

Une 1ère table ronde animée traitera du diagnostic des besoins du territoire francilien.

Nous aurons un temps convivial vers 10h45 dans le village réseau, où nous aurons plaisir à vous accueillir, que ce soit l'Uriopss ou les partenaires sur les différents stands.

A 11h15, la 2ème table ronde sera animée par notre président, Daniel Goldberg. Elle est intitulée « de la pénurie à l'attractivité : quelles solutions » et nous accueillerons les représentants de l'Agence régionale de Santé d'Île-de-France, du Conseil régional Île-de-France et de deux conseils départementaux.

A 14h, après le cocktail déjeunatoire sur le Village réseau nous nous retrouverons pour la dernière table ronde, où il sera question de transformations organisationnelles, de cadre de travail et de pratiques managériales, et que j'aurai le plaisir d'animer.

Enfin, la journée se terminera par la remise des prix de l'appel à posters pour lesquels vous avez été nombreux à voter sur la valorisation des métiers ESSentiels.

Je remercie chacun des animateurs et des intervenants de cette journée, qui s'inscrit dans un travail de long terme de l'Uriopss à vos côtés, et avec les partenaires qui sont aujourd'hui représentés, afin d'agir ensemble pour améliorer l'attractivité des métiers de l'humain.

LES TABLES RONDES

La Journée de Rentrée Sociale s'organise autour de 3 tables rondes constitutives des trois angles d'approche de la thématique de la journée relative à l'attractivité des métiers : état des lieux de la situation francilienne, solutions proposées par les pouvoirs publics, et analyse et retour d'expériences sur l'évolution des pratiques managériales et d'accompagnement dans les établissements et services.



TABLE RONDE 1

Animateur

▲ **Manuel Pélissié**, directeur de l'IRTS Paris Île-de-France Parmentier, administrateur de l'Uriopss Île-de-France

Intervenants

▲ **Marcel Jaeger**, professeur émérite du CNAM, président de l'Unaforis

▲ **Mathieu Le Floch**, chargé d'études, expert du champ sanitaire et social, Défi métiers

▲ **Dominique Libault**, président du Haut Conseil du financement de la protection sociale

LES MÉTIERS DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ : DIAGNOSTIC DES BESOINS EN ÎLE-DE-FRANCE

Après des années à alerter sur les difficultés de recrutement, la faiblesse des rémunérations ou les spécificités franciliennes, de nombreux établissements et services du secteur des solidarités et de la santé sont aujourd'hui dans une situation critique. Sans réponse rapide, des structures vont fermer au détriment des personnes accompagnées ou soignées qui risquent de se retrouver sans solution. Où en est-on de ces enjeux : coût de la vie, formation, recrutement, fidélisation des professionnels ?

Parler d'un diagnostic des besoins en matière d'attractivité, c'est se demander pourquoi, en dépit de notre connaissance des difficultés du secteur, « *nous ne parvenons pas à percer ce plafond de verre pour les étudiants et les professionnels du soin et de l'accompagnement* », pour reprendre les termes introductifs de Manuel Pélissié. Il se produit un double phénomène de baisse d'attractivité à l'entrée en formation et d'évaporation active, de fuite des professionnels. C'est un sujet central puisque l'attractivité répond à la fois à un enjeu d'urgence, mais également de prospective. Ainsi, nous avons privilégié, pour ces échanges, une approche multifactorielle, apte à saisir les dynamiques des parcours professionnels.

Un reportage vidéo réalisé à l'IRTS Île-de-France Montrouge Neuilly-sur-Marne introduit les débats avec le témoignage d'étudiants qui s'expriment sur leurs choix professionnels, leurs attentes quant à leur formation et leur carrière. Des experts de l'emploi, de la formation et de l'action publique ont ensuite été appelés à réagir et sont revenus sur les éléments facilitants et les obstacles dans l'accès et l'exercice des métiers du soin et de l'accompagnement.

“ Il se produit un double phénomène de baisse d'attractivité à l'entrée en formation et d'évaporation active, de fuite des professionnels. ”

LES ENTRÉES EN FORMATION, SYMPTÔMES D'UNE « ATTRACTIVITÉ SÉLECTIVE »

Selon Mathieu Le Floch, chargé d'études à l'observatoire régional emploi-formation, expert du champ sanitaire et social au sein de Défi métiers, certaines études montrent que

“ Sans réponse rapide, des structures vont fermer au détriment des personnes accompagnées ou soignées qui risquent de se retrouver sans solution. Où en est-on de ces enjeux : coût de la vie, formation, recrutement, fidélisation des professionnels ? ”

les personnes qui s'orientent vers les métiers du soin et de l'accompagnement y ont été sensibilisées par des proches, accompagnés ou professionnels. Cependant, la crise sanitaire a permis de mettre en exergue d'importantes différences entre certains métiers. Ainsi, les entrées en formation pour les métiers d'infirmiers et d'aides-soignants ne semblent pas avoir été impactées alors que le nombre d'inscriptions dans les formations qui mènent vers les métiers du social risque, encore, d'être « en chute libre ». Ainsi, dès l'entrée en formation, des écarts se creusent entre les métiers du soin et de l'accompagnement.

En effet, comme le rappelle Marcel Jaeger, professeur émérite du CNAM et président de l'Unaforis, les candidats peuvent avoir des inquiétudes quant au public dont ils vont devoir s'occuper. Ces inquiétudes se traduisent par une attractivité sélective. Inversement, l'image parfois idéalisée d'un métier se confronte ensuite aux tensions des secteurs. Par exemple, dans le secteur du handicap, les temps partiels et fragmentés s'accroissent avec le développement du virage inclusif créant de nouvelles difficultés pour garder les professionnels.

EN FINIR AVEC LA « VOCATION », AU PROFIT DE LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

Bien que la quête de sens se trouve au premier rang des motivations des professionnels du soin et de l'accompagnement, qu'ils soient des nouvelles ou des anciennes générations, Mathieu Le Floch insiste sur la précarisation salariale et statutaire des professionnels, dont témoignent la déqualification mais également le développement des « faisant fonction » par exemple. A ce titre, Marcel Jaeger insiste sur le fait de privilégier la notion d'« engagement » à celle de « vocation ».

En effet, la dimension vocationnelle des métiers du soin et l'accompagnement justifie parfois une minorisation des envies et des besoins des professionnels, tant à un niveau individuel que structurel. Ainsi, les liens établis entre les formations professionnelles et universitaires sont cruciaux pour structurer un parcours ascendant des personnels et répondre à la multiplication de trajectoires faites de plusieurs reconversions professionnelles. Dominique Libault, président du Haut Conseil du financement de la protection sociale et pilote de la concertation grand âge et autonomie, rappelle qu'actuellement, il reste difficile pour certaines structures d'accepter des formations longues, qui nécessitent de remplacer le salarié et de bénéficier d'un financement à la hauteur.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, DÉVELOPPER LE POUVOIR D'AGIR DES PROFESSIONNELS

Ainsi, concernant le manque d'attractivité, il est possible d'identifier des raisons externes aux établissements et services. Mathieu La Floch rappelle que la durée des carrières des infirmiers et des aides-soignants est plus courte en Île-de-France que dans les autres régions en raison du coût de la vie. Les établissements et les services ont aujourd'hui une vision réduite des carrières, marquées par des périodes d'interruption, de reprise de l'activité dans un autre établissement, ou de reprise d'études. Cependant, en interne, la question du management semble centrale : des études font apparaître d'importantes différences sur la durée en poste, qui s'expliquent par un environnement de travail peu capacitant. Cela permet d'insister sur la nécessité de « développer le pouvoir d'agir des professionnels », via de nouvelles méthodes de management. En effet, les métiers du soin et de l'accompagnement se confrontent plus à un bouleversement qu'à une disparition. Par exemple, les secteurs du soin et de l'accompagnement attirent une grande diversité de profils, notamment des personnes en reconversion.



Dominique Libault



Marcel Jaeger

“ Des études font apparaître d'importantes différences sur la durée en poste, qui s'expliquent par un environnement de travail peu capacitant. Cela permet d'insister sur la nécessité de « développer le pouvoir d'agir des professionnels », via de nouvelles méthodes de management. ”

FOCUS SUR LE SECTEUR DU GRAND ÂGE

Dominique Libault rappelle qu'il y a une très grande diversité des métiers du soin y compris au sein d'un même secteur. Le fait de proposer un état des lieux exhaustif des besoins et des attentes des professionnels en devenir et des professionnels en poste est donc particulièrement complexe. A ce titre, il devient urgent de créer un observatoire de recherche dédié aux métiers du soin et de l'accompagnement dans le cadre d'une stratégie économique globale et de long terme.

Par exemple, le secteur grand âge se confronte à une nécessaire transformation de l'offre pour répondre aux attentes des citoyens et doit engager un renforcement de la stratégie de la prévention. Face au triplement de la population concernée à l'horizon 2025, le nombre des professionnels accompagnant les personnes âgées, le secteur médico-social à destination des personnes âgées voit ses effectifs progresser fortement dans la région francilienne. Pourtant, on constate une très faible attractivité des Ehpad, notamment chez les jeunes aides-soignants, parmi lesquels seuls 6 % souhaitent s'y orienter, malgré un secteur particulièrement innovant.



Mathieu Le Floch



Manuel Pélissé

TABLE RONDE 2

DE LA PÉNURIE À L'ATTRACTIVITÉ : QUELLE(S) SOLUTIONS ?

DISCOURS INTRODUCTIF

En ouverture de cette seconde table ronde, Daniel Goldberg, Président de l'Uriopss Île-de-France, est revenu sur la dimension fragmentée de la région francilienne, dont le coût de la vie freine l'accès à des besoins essentiels. La crise sanitaire n'a fait que mettre en lumière ces fragilités et accroître les situations de vulnérabilité, dans un territoire déjà sous-doté et inégalement réparti en équipements et services. Malgré ce contexte particulièrement difficile, le secteur privé non lucratif des solidarités et de la santé a fait face et continué à remplir au quotidien ses missions d'intérêt général, pour le compte des pouvoirs publics. Aujourd'hui, la situation est critique : les métiers de l'Humain n'attirent plus, les rémunérations sont trop faibles et les professionnels sont épuisés face au manque de moyens et la transformation rapide des besoins et des pratiques.

Le réseau Uniopss/Uriopss alerte depuis de nombreuses années sur ces enjeux vitaux, qui mettent en péril la pérennité des activités de soins et d'accompagnement de ses adhérents, et menace plus largement le projet d'une société inclusive et bienveillante qu'il porte. Il est encore temps d'empêcher une forme d'uberisation des secteurs social, médico-social et sanitaire, où seules les familles aisées pourraient recevoir ou apporter à leurs proches le suivi, l'accueil et la dignité auxquels tous ont droit. Pour cela, il est essentiel que chacun agisse selon ses compétences et son niveau de responsabilité : c'est le sens de la mobilisation nationale du 6 octobre 2021, dans laquelle s'inscrit la Journée de Rentrée Sociale de l'Uriopss Île-de-France.

Cette dernière milite ainsi pour l'organisation d'Assises régionales pour l'emploi francilien des solidarités, qui ont pour but la co-construction d'un plan coordonné d'actions de toutes les parties prenantes publiques et privées pour traduire concrètement l'opportunité d'accès à l'emploi dans nos secteurs.

Animateur

▲ **Daniel Goldberg**, président de l'Uriopss Île-de-France

Intervenants

▲ **Ludovic Toro**, Délégué Spécial à la Lutte contre la Désertification Médicale, Conseil régional d'Île-de-France, Maire de Coubron (93)

▲ **Léa Filoche**, adjointe en charge des solidarités, de la lutte contre les inégalités et contre l'exclusion à la Mairie de Paris

▲ **Laetitia Boisseau**, vice-présidente déléguée à l'Autonomie au Conseil départemental du Val d'Oise

▲ **Amélie Verdier**, directrice générale de l'Agence régionale de santé d'Île-de-France



Daniel Goldberg

Cette proposition s'inscrit dans le prolongement de nombreuses autres, à différentes échelles :

- Au niveau national, avec notamment la question des revalorisations salariales égales à même niveau de diplôme et d'expérience ainsi que celle de la refonte de la formation ;
- Au niveau francilien ensuite, où nos métiers doivent être mieux rendus visibles auprès des jeunes et des personnes en recherche d'emploi ou en reconversion, les places en écoles de formation adaptées aux besoins d'aujourd'hui et de demain, tous les leviers connexes (logement, aide à la mobilité, garde d'enfant, etc.) mobilisés pour rendre nos secteurs plus attractifs ;
- Au niveau des autorités de tarification et de contrôle aussi, à travers la nécessaire coordination de leurs politiques de financement, la mise en place d'un mécanisme de compensation des spécificités régionales en termes de coût de la vie ou encore la mesure du taux d'activité des établissements et services à l'aune du manque de personnel ;
- Au sein des organismes gestionnaires enfin, grâce à l'accompagnement aux transformations organisationnelles, le soutien à l'hybridation des sources de financement ou encore la mutualisation de ressources.

UN BILAN MITIGÉ DES MESURES ENGAGÉES (MALGRÉ UNE VOLONTÉ PARTAGÉE)

L'ensemble des intervenants constate au préalable que l'impact des mesures engagées pour améliorer l'attractivité des métiers des secteurs sanitaire, social et médico-social est insuffisant : les candidats se raréfient à l'entrée en formation et les professionnels sont de plus en plus nombreux à quitter leur poste. Léa Filoche, Adjointe à la Maire de Paris en charge des solidarités, de la lutte contre les inégalités et contre l'exclusion, constate d'importantes difficultés à conserver les agents travailleurs sociaux au sein des collectivités, en raison notamment de salaires très peu attractifs, y compris en évolution de carrière, et d'une insuffisante qualité de vie au travail. Sur ces deux items, la Ville de Paris a souhaité engager des travaux : d'une part, pour revaloriser le salaire de base, notamment des assistantes sociales, et améliorer les partenariats avec certains services de l'Etat, dont les dysfonctionnements notamment en termes d'interopérabilité des systèmes d'information pouvaient démobiliser des travailleurs sociaux qui n'étaient pas mis en capacité de proposer un accompagnement de qualité à des personnes en situation de vulnérabilité.



Léa Filoche

MIEUX RACONTER POUR MIEUX FAIRE CONNAÎTRE LES « MÉTIERS DE L'HUMAIN »

Face à ces enjeux plurifactoriels, Léa Filoche estime qu'une communication positive sur ces métiers doit être l'une de nos priorités. Il faut mieux « raconter ce qu'est le travail social », dans l'extrême diversité des réalités qu'il recouvre, en termes de filières (du social, au sanitaire, en passant par le médico-social) et de métiers, du « CAP au BAC + 5 ». Cette diversité se traduit aussi par de nombreux statuts différents, des modalités d'exercice variées, et des évolutions en termes d'attentes pour les jeunes diplômés : Ludovic Toro, Maire de Coubron et délégué spécial à la lutte contre la désertification médicale au sein du Conseil régional d'Île-de-France, rappelle par exemple que le salariat attire de plus en plus de médecins, ce qui complique leur installation sur certains territoires en situation de désertification médicale.



Laetitia Boisseau

Il faut mieux raconter, mais aussi mieux faire connaître. En ce sens, Laetitia Boisseau, Vice-Présidente déléguée à l'Autonomie au sein du Conseil départemental du Val d'Oise, insiste sur la nécessité de valoriser les métiers des solidarités et de la santé auprès des jeunes. Des structures de ces secteurs viennent ainsi régulièrement à leur rencontre afin de communiquer sur le sens et la réalité de ces métiers. Cette sensibilisation a aussi pu prendre la forme de « Speed Meetings » entre collégiens et professionnels, entretiens à l'issue desquels certains jeunes ont pu être recrutés ou pris en stage au sein des associations mobilisées. A la Ville de Paris, un partenariat avec les acteurs du service public de l'emploi, dont Pôle Emploi, vise à mieux communiquer sur les nombreuses opportunités que recouvrent nos secteurs, en ciblant notamment les candidats en situation de réorientation professionnelle et les bénéficiaires du RSA.

L'ensemble des intervenants s'accordent aussi sur l'importance de la formation initiale : Amélie Verdier, directrice générale de l'Agence Régionale de Santé Île-de-France, rappelle que depuis septembre 2020, Pôle Emploi verse 1000 euros à l'ensemble des stagiaires en formation dans les métiers en tension. Ce montant est porté à 2000 euros pour les futurs professionnels en situation de handicap. Favoriser l'alternance et l'apprentissage est aussi un objectif du Conseil départemental du Val d'Oise qui a largement ouvert ses services aux alternants et apprentis durant la pandémie.



Ludovic Toro

“ Léa Filoche estime qu'une communication positive sur ces métiers doit être l'une de nos priorités. Il faut mieux « raconter ce qu'est le travail social » ”





UNE RESPONSABILITÉ COLLECTIVE POUR IDENTIFIER DES SOLUTIONS PÉRENNES

La capacité à recruter et fidéliser les professionnels implique pour l'ensemble des acteurs en responsabilité une volonté à travailler en synergie autour d'objectifs communs. Le Conseil départemental du Val d'Oise s'est par exemple engagé dans les travaux du schéma régional des formations sanitaires et sociales, dont le renouvellement est attendu pour 2022. Cet engagement s'illustre aussi dans la promotion des « parcours professionnels de professionnalisation » : le Val d'Oise expérimente une plateforme de recrutement et de mise en réseau entre les établissements du domicile et de l'hébergement (Unisap 95) qui intègre des acteurs variés – associations, entreprises et centre communal d'action social – pour favoriser des coopérations sur des champs d'interventions différents, du social au médico-social.



Amélie Verdier

“ La capacité à recruter et fidéliser les professionnels implique pour l'ensemble des acteurs en responsabilité une volonté à travailler en synergie autour d'objectifs communs ”

L'Agence Régionale de Santé rappelle quant à elle que des revalorisations salariales ont été actées, sans toutefois nier les « oubliés du Ségur ». Il faut, selon Amélie Verdier, capitaliser sur ce qui fonctionne : poursuivre par exemple, dans la déclinaison du plan Ressources humaines en Santé, les contrats d'allocation étude, qui permettent aux établissements de santé ainsi qu'aux établissements et services médico-sociaux franciliens de verser une allocation forfaitaire de 9000 euros aux étudiants en dernière année d'études, en contrepartie d'un engagement de servir 18 mois au sein de ces établissements.

“ L'organisation d'Assises régionales pour l'emploi francilien des solidarités telles que le propose l'Uriopss Île-de-France retient l'attention des pouvoirs publics représentés à cette table ronde. ”

En conclusion, Patrick Doutreligne, président de l'Uriopss, nous rappelle qu'il faut absolument retenir les enseignements de la crise liée à la pandémie de Covid-19. Les professionnels, malgré les innombrables difficultés, ont tenu le choc, mais pour combien de temps ? Il est essentiel de tous se réunir autour d'une table afin de trouver des solutions et cesser de se renvoyer la balle continuellement : la survie de nos secteurs en dépend.



Patrick Doutreligne

TABLE RONDE 3

TRANSFORMATIONS ORGANISATIONNELLES ET DÉCLOISONNEMENT DES SECTEURS, QUEL AVENIR POUR LE MANAGEMENT ET LES MÉTIERS ?

Décloisonnement, transversalité, transformations de l'offre de soin et d'accompagnement... Le secteur des solidarités et de la santé est confronté à de profondes mutations amplifiées et accélérées par la pandémie.

La crise est-elle une opportunité pour repenser l'accompagnement des personnes et renouveler l'attractivité des métiers du social, sanitaire et médico-social ?

Focus sur les nouvelles pratiques managériales et innovations organisationnelles avec des réalisations concrètes de terrain et des regards croisés entre professionnels et universitaires sur les transformations récentes du secteur.

Une saynète de théâtre interprétée par les comédiens d'un Rôle à Jouer a illustré les débats de cette table ronde.



Comédiens d'un "Rôle à jouer"

Khaled Sabouné



“ Les attentes des salariés sont, aujourd'hui, connues. Ils souhaitent exercer un travail qui a du sens, être davantage dans l'analyse et moins dans l'exécution, comprendre et enfin faire coïncider leurs valeurs personnelles avec les valeurs professionnelles. Ces attendus requièrent du N+1 qu'il déploie de nouvelles compétences ”

Animateur

▲ **Claire Pardoën**, directrice de l'Uriopss Île-de-France

Intervenants

▲ **Khaled Sabouné**, maître de conférences en sciences de gestion Institut de Management Public et Gouvernance Territoriale - IMPGT - Laboratoire CERGAM.

▲ **Jean-Yves Quillien**, directeur de la plateforme médicosociale Croix Rouge française, vice-président délégué du Groupe Polyhandicap France

▲ **Alexia Zucchello**, doctorante en santé publique, Pôle de ressources en Education Thérapeutique du Patient d'Île-de-France

▲ **Delphine Langlet**, directrice de la stratégie et de la gouvernance et **Sarah Boudiss**, chef de service du service à domicile ASAPAD, Fondation Partage et Vie

▲ Sarah Boudiss



▲ Delphine Langlet



Les mutations organisationnelles de nos secteurs ont poussé les intervenants à porter des réflexions et des projets innovants qui viennent bousculer les pratiques managériales et professionnelles pour rénover les métiers. Méthodes, outils et leviers au sommaire de cette table ronde axée sur les pratiques innovantes. Au départ, il y a le « monde d'avant », un monde dans lequel les salariés « opérationnels » des secteurs des solidarités sont exposés à la pénibilité, à des conflits de valeurs de plus en plus fréquents et dont les attentes vis-à-vis des managers se transforment. Plusieurs enquêtes de terrain ont montré que de nombreux managers éprouvaient des difficultés à répondre à ces attentes.

En cause : une augmentation du travail administratif couplé à des difficultés sur le recrutement. Les conséquences - démotivation des salariés, perte de sens et souffrance au travail pouvant aller jusqu'au burnout, contribuent grandement à l'image dégradée des métiers de l'humain. Les attentes des salariés sont, aujourd'hui, connues. Ils souhaitent exercer un travail qui a du sens, être davantage dans l'analyse et moins dans l'exécution, comprendre et enfin faire coïncider leurs valeurs personnelles avec les valeurs professionnelles. Ces attendus requièrent du N+1 qu'il déploie de nouvelles compétences, davantage axées sur la proximité avec les collaborateurs, la disponibilité, l'écoute, l'empathie, et même la reconnaissance. Ce sont, pour Khaled Sabouné, professeur à l'Université Aix Marseille, un ensemble de compétences nouvelles dans le champ cognitif, social et relationnel qui doivent intervenir dans le parcours de formation des managers et qui devront au fil des changements de politiques sociales, s'imposer. Ces difficultés ont été rencontrées au sein de l'association ASAPAD de la Fondation Partage et Vie. Malgré plusieurs initiatives sur les territoires incluant des partenariats avec Pôle Emploi, l'association ne parvenait pas à recruter de nouvelles aides à domicile.

Les constats d'un manque de sens, de la déshumanisation d'une partie du travail sont partagés par les deux représentantes Delphine Langlet, directrice de l'organisation, de la gouvernance et de la stratégie chez Partage et Vie et Sarah Boudiss, cheffe de service pour ASAPAD.

Ils ont été à l'origine d'une réflexion de trois ans ayant abouti à la création d'équipes autonomes d'auxiliaires de vie, au sein de l'association. Les auxiliaires de vie évoluaient « chacune dans leur coin » sans véritable esprit d'équipe, solidarité ou entraide. S'est imposée la nécessité de revoir les déplacements et les plannings avec des changements récurrents, facteurs de pénibilité du travail.

PROMOUVOIR LA BIENVEILLANCE ET LA BIENTRAITANCE, VALEURS FONDATRICES DANS NOS SECTEURS

Dans un métier centré sur l'humain, il est nécessaire de redonner toute sa place à la relation aidant/aidé mais également aux interactions des auxiliaires entre elles, car elles sont au plus près des personnes et les mieux placées pour répondre à leurs besoins. Pour déployer les équipes autonomes, inspirées du modèle néerlandais Burtzoorg, l'association a constitué, sur la base du volontariat, une équipe projet composée de l'équipe administrative, en associant, tout au long de la démarche les aides à domicile : en amont pour partager les constats et en aval pour les solutions trouvées. Par la suite, trois modèles tests d'équipes autonomes ont pu être créés sur trois secteurs différents pendant trois mois. Elles ont bénéficié d'un accompagnement sur leur planning et de formation sur l'autonomie, le travail en équipe et la communication non violente.

De leur côté, les administratifs ont été formés à un changement de posture, de support à coach. La longévité du processus, de décembre 2018 à mars 2020 pour les dernières équipes autonomes ainsi que la transparence sont identifiées comme des facteurs de réussite dans cette démarche.

Dans le champ du handicap, les plateformes de services coordonnées tendent à modifier le paysage institutionnel médico-social. Pour Jean-Yves Quillien, directeur d'une plateforme polyhandicap de La Croix Rouge Française, la "transformation de l'offre" induit une perte de repères très importante pour les professionnels, un changement de postures professionnelles qui doit s'inscrire dans la durée. La seule dimension hiérarchique est insuffisante pour les aider à se repérer au sein d'une organisation décloisonnée, et une organisation trop pyramidale est source de dysfonctionnement. A l'instar des équipes autonomes de Partage et Vie, l'organisation en mode plateforme permet une plus grande autonomisation des professionnels et des collaborations plus importantes au sein de l'équipe.

“ Pour Jean-Yves Quillien, directeur d'une plateforme polyhandicap de La Croix Rouge Française, alors même qu'il s'agit d'une véritable plus-value pour les personnes accompagnées et leurs familles, la « transformation de l'offre » induit une perte de repères très importante pour les professionnels, un changement de postures professionnelles qui doit s'inscrire dans la durée. ”



Jean-Yves Quillien

Jean-Yves Quillien conseille de faire confiance à l'intelligence collective, tout en mettant en place des outils : un groupe de travail ouvert à l'ensemble des professionnels où chacun peut apporter son point de vue, par exemple.

“ En matière de leviers managériaux, il faut donner le temps aux salariés d'innover et d'échanger sur leurs pratiques. ”

En matière de leviers managériaux, il faut donner le temps aux salariés d'innover et d'échanger sur leurs pratiques. Cela peut intervenir lors de temps formalisés tels que des groupes de paroles, mais il ne faut pas oublier l'informel. Les temps de pauses sont importants pour créer du lien et du collectif. Khaled Sabouné relève que la loi de 2002-2 a rendu les établissements et services médico-sociaux plus « mécaniques » en leur imposant un certain nombre de normes et procédures. Pourtant, l'amélioration de la qualité de l'accompagnement doit privilégier des organisations plus souples où les prises de risques et d'initiatives sont possibles.

FOCUS SUR LE PROJET ACESO PAR ALEXIA ZUCHELLO

Le Projet Accompagnement Evolutif et Solidaire (Aceso) est porté par le Pôle de Ressources en ETP. Le théorie d'intervention est le suivant :



Alexia Zuchello

pour développer l'empowerment individuel des personnes accompagnées, il est d'abord nécessaire que les accompagnants développent de nouvelles compétences et postures dont leur empowerment. Renforcer le pouvoir d'agir des accompagnants permet de rendre les pratiques plus inclusives. En recréant les conditions de coopération avec les équipes qui sont bien souvent peu formées aux compétences de co-construction et de coopération, une appartenance à une communauté de pratiques se crée. Au sein de cet espace, les personnels peuvent expérimenter ces techniques. de retour dans leurs structures, l'instauration d'un environnement capacitant se révèle vertueux pour les professionnels accompagnés.

“ Renforcer le pouvoir d'agir des accompagnants permet de rendre les pratiques plus inclusives. ”

APPEL À POSTERS

CRISE DES MÉTIERS DE L'HUMAIN : COMMENT TRADUIRE EN ACTES LES APPLAUDISSEMENTS D'HIER ?

L'Uriopss Île-de-France a lancé un appel à posters auprès de ses adhérents, afin de mettre à l'honneur l'engagement de leurs professionnels du soin et de l'accompagnement.

Cet appel à posters a été lancé en juillet 2021, avec le soutien de cinq membres du Club des Partenaires : la banque Société générale, le cabinet d'expertise comptable-audit-conseil ORCOM, l'agence d'architecture 23 juin, le cabinet d'expertise comptable-audit-RH Alterethic, et le prestataire informatique Bureo by ADML.

Le choix des lauréats s'est fait grâce à un vote en ligne sur les réseaux sociaux durant les semaines précédant la Journée de rentrée sociale.



Appel à posters
Visualisez & votez pour votre poster favori

Rendre visible des métiers ESSentiels

Avec le soutien de 5 membres du Club des partenaires



"RENDRE VISIBLE DES MÉTIERS ESSENTIELS" : L'ENGAGEMENT DES PROFESSIONNELS DU SOIN ET DE L'ACCOMPAGNEMENT MIS À L'HONNEUR

Ces posters illustrent des initiatives et des innovations déployées par les adhérents pour promouvoir les projets de valorisation des métiers des solidarités, de la santé, du social et du médico-social. **Les six porteurs de posters en lice :**

Poster 1 : OSE

J'aime mon métier

[Lien vers la vidéo de présentation du poster 1](#)

J'aime mon métier

Œuvre de Secours aux Enfants (OSE)

Mathurin, éducateur

"J'aime mon métier parce que j'aime voyager dans les paroles des autres, me sentir utile, tisser des relations."

Karima, coordinatrice éducative

"J'aime mon métier fait de rencontres humaines. Mon travail consiste à rassembler une équipe pluridisciplinaire autour de projets de vie des personnes dépendantes."

LES OBJECTIFS

Faire connaître et reconnaître les métiers du social afin de répondre au problème de recrutement et d'attractivité. Valoriser nos professionnels en leur donnant librement la parole à travers une série de publications sur les réseaux sociaux. Nous souhaitons avec cette campagne de communication offrir une meilleure visibilité aux métiers des solidarités et du secteur médico-social.

LES MODALITÉS

Nous avons tout d'abord défini l'orientation stratégique, les objectifs, le planning, le concept de la série de posts : « J'aime mon métier parce que » à compléter en 1 ou 2 phrases maximum par le professionnel et à raison de 2 posts par semaine sur 3 semaines.

Nous avons créé des visuels adaptés pour les réseaux sociaux, comprenant la photo, la mention de la fonction et du prénom du salarié. Nous avons ensuite sélectionné des profils variés et représentatifs des métiers de l'association : 8 métiers retenus. Puis nous avons pris contact avec les salariés pour leur demander d'exprimer en une phrase ce qu'ils aiment le plus dans leur métier.

LES DIFFICULTÉS ET POINTS DE VIGILANCE

Difficultés habituelles des campagnes de communication à savoir trouver les bons calibrages : contenus, durée, rythme, représentativité des métiers.

Pour que cette campagne soit crédible, ne pas s'en tenir à cette seule communication positive mais l'accompagner de remontées des besoins : formation, rémunérations, conditions de travail.

LA PÉRENNITÉ

Le projet est complété en interne : par une initiative de monitorat collectif des apprentis et stagiaires accueillis dans les structures de l'OSE. 3 directeurs d'établissements animent un groupe d'une part des tuteurs ou référents et un groupe de tous les stagiaires accueillis dans les différents établissements de l'OSE (30) ;

- Par un engagement collectif de l'association au plan régional et national sur les questions d'attractivité des métiers ;
- Par la répétition de campagnes 2 fois par an en renouvelant les formats.

Poster 2 : CMPP Romainville

La pratique de l'intelligence collective

[Lien vers la vidéo de présentation du poster 2](#)

CMPP DE ROMAINVILLE PRÉSENTE

"La pratique de l'intelligence collective au service de la rédaction du projet d'établissement"

L'OBJECTIF

Notre objectif principal a été de s'approprier ensemble le projet d'établissement de notre CMPP. La lecture collective nous a permis de :

- Prendre connaissance du projet sous forme d'atelier interactif
- Co-construire chaque partie du projet si besoin à partir d'un diagnostic partagé
- Initier une culture organisationnelle portée vers plus d'intelligence collective

LA MISE EN PLACE DE L'ATELIER

- Communication tout au long de l'année sur l'organisation de cette journée exceptionnelle
- Identification en amont par la direction des points-clés à travailler
- Contact avec une facilitatrice graphique pour l'animation de l'atelier
- Réalisation des visuels pour se repérer tout au long de l'atelier
- Construction des temps de travail en alternant des temps en petits groupes et des temps en grand groupe
- Choix stratégique de la date de la journée pour vivre l'atelier

LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

- Vérification des disponibilités horaires et de l'engagement pour le projet
- Trouver des temps d'inclusion pour permettre à l'équipe d'entrer dans les ateliers
- Préconisation des points clés
- Ajustement à un temps déterminé pour chaque sujet

POINTS DE VIGILANCE

- Embarquer toute l'équipe même ceux qui n'auraient pas vécu l'atelier collaboratif
- La participation des parties prenantes impose un devenir de la matière produite
 - Communiquer régulièrement sur l'avancement
 - Enoncer clairement les étapes à suivre
- Ne pas déposséder l'équipe de son travail en les intégrant jusqu'au bout

PÉRENNISATION

- Mise au propre du projet d'établissement écrit en tenant compte des retours
- Identification de différents sujets sous-jacents au projet d'établissement qui alimentent la dynamique de la vie d'équipe : le livret d'accueil, le secret partagé, la bientraitance, etc.
- Poursuivre la pratique de l'intelligence collective en instaurant des réunions de travail de co-développement autour des sujets pré-crités ou des interrogations cliniques
- Intégrer les personnes accompagnées et déposer les retours via les questionnaires

LES FACTEURS DE SUCCÈS

- Travail de préparation en amont et accompagnement par une professionnelle experte
- Définition d'un cadre de travail clair et précis autour d'un sujet identifié
- Participation active de l'ensemble des parties prenantes dans le respect du cadre établi
- Juste répartition équilibrée des différents temps de la journée en donnant de la visibilité sur cette répartition

CMPP DE ROMAINVILLE

Le Centre médico-psychopédagogique de Romainville accueille des enfants et adolescents qui présentent des difficultés d'apprentissage, des troubles psychiques ou des comportements de nature à compromettre la poursuite de scolarisation sans le soutien dans le milieu fondé.

CONTACT@CMPP-ROMAINVILLE.FR | 01 48 44 51 49

Poster 4 : Sauvegarde des Yvelines

Le métier d'éducateur spécialisé

[Lien vers la vidéo de présentation du poster 4](#)

LES METIERS ESSENTIELS À LALENDEMAINE

UN PROJET FORT PORTÉ PAR UNE ÉQUIPE QUI TRAVERSE LES CRISES AVEC BIENVEILLANCE ET PRIVILÈGE UN LIEN DE COOPÉRATION AVEC LES FAMILLES

L'association ÉMOE a été fondée par sa Présidente Madame Clara CHASTENET. Elle gère le Foyer d'Accueil Médicalisé de la Lendemaie aux Molières (91). L'établissement accueille des adultes porteurs de troubles du spectre autistique, sans restriction liée aux compétences ou aux difficultés comportementales, au sein d'une ferme artisanale et agricole. L'objectif est que les résidents y trouvent leur bonheur à vivre ensemble dans un environnement où on prend soin de la nature, soin de soi et soin des autres. Nous formons un projet d'extension pour accueillir de nouveaux résidents en très petite structure, avec des modalités d'accueil souples qui pourraient être ajustées au plus près des besoins et attentes des familles.

UN PROJET SOCIAL ET ÉCOLOGIQUE AU SERVICE DE L'ENVIRONNEMENT ET DES PERSONNES

OBJECTIFS
Permettre à des adultes autistes d'accéder à une vie active qui ait du sens pour eux au sein d'une ferme artisanale et agricole.

PUBLIC ACCOMPAGNÉ
24 personnes atteintes de TSA qui ont trop souvent eu un douloureux parcours dans des structures inadéquates auparavant. Elles ont besoin d'une assistance pour tous les actes de la vie quotidienne, mais aussi de la reconnaissance de leur capacité à être utiles et à avoir une place dans la communauté.

ÉTHIQUE
Les résidents participent avec aide à la vie de leur maison ainsi qu'aux activités de la ferme, ce qui tend à favoriser leurs interactions avec l'environnement.

ÉTABLIR UNE RELATION DE CONFIANCE AVEC LES PERSONNES AUTISTES LE PROJET SOCIAL ET ÉCOLOGIQUE DU FAM DE LA LENDEMAINE

Le respect de la biodiversité et de l'humain

Adhésion au GCSMS ALITISME France dont nous partageons les valeurs

Notre projet tient dans la formation et l'expertise de l'équipe pluridisciplinaire composée d'un médecin, 2 infirmières, une psychologue, une cheffe de service, une orthophoniste, une ergothérapeute, une psychomotricienne, 6 aides-soignants, 21 AMP de jour et de nuit, AES et animateurs, 1 assistante sociale, 1 assistante-comptable, un technicien qualifié et 3 agents de service intérieur.

L'accompagnement des 7 hectares de la Lendemaie est conçu comme une interface attrayante pour l'extérieur et porteurs d'insertion pour les résidents.

Contact : Catherine LEBLANC, directrice
directrice@fam-lendemaie.fr 07 73 59 03 64

Poster 3 : FAM La Lendemaie (Sauge)

Les métiers essentiels à la Lendemaie

[Lien vers la vidéo de présentation du poster 3](#)

ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ, UN MÉTIER, RICHE ET DIVERSIFIÉ, AU SERVICE DES AUTRES

LE SAVIEZ-VOUS ? ÉDUCATEUR C'EST ENTRE AUTRES ...

Développer un réseau partenarial pour permettre à un enfant d'accéder à des activités thérapeutiques, au sport, à la culture, etc...

Favoriser l'autonomie d'une personne en situation de handicap et l'accompagner à aller au bout de ses capacités

Éclairer le juge des enfants sur l'évolution d'un enfant placé

Favoriser le lien social pour éviter l'isolement

Accueillir des femmes victimes de violence

Organiser le quotidien d'un jeune accueilli en foyer (travail, déjeuner, scolarité, etc.)

La formation requise pour devenir éducateur riche spécialisé est le diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé (BAC +3), accessible en alternance

9 BIS, AVENUE JEAN JAURES
78000 VERSAILLES

01 30 23 19 19
SAUVEGARDEYVELINES@SEAY.FR

Poster 5 : ANRS

La relation d'aide

[Lien vers la vidéo de présentation du poster 5](#)



La relation d'aide, c'est la patience, la confiance ... et surtout des métiers !

| Poster réalisé par les jeunes de l'atelier d'insertion |



**MÉDIATION
ECOUTE
DIAGNOSTIC
INFORMATION
CONFIDENTIALITÉ
ORIENTATION**

**SOLIDARITÉ
OUVERTURE D'ESPRIT
CONFIANCE
IDENTITÉ
ACCOMPAGNEMENT
LIEN**

ANRS | ASSOCIATION NATIONALE DE RÉADAPTATION SOCIALE
01 42 92 24 44 | SITE@ANRS.ASSO.FR

Poster 6 : Optim Emploi

Au chevet de l'humain

[Lien vers la vidéo de présentation du poster 6](#)



Au chevet de l'Humain

Optim est une association loi 1901 créée en 1992. Se voulant, depuis ses premiers pas, orientée vers l'actuel, l'accompagnement et la remise en emploi des chercheurs d'emploi du territoire parisien. Notre cœur de métier, c'est l'insertion par l'activité économique en luttant contre toutes les formes de discrimination.

Pour créer toute cette synergie, Optim Emploi est dotée d'une équipe professionnelle, pleine de valeurs, au service des autres. Notre approche est fondée sur l'empathie, l'authenticité et le professionnalisme au service de l'emploi durable des salariés en parcours d'insertion/transition professionnelle.



OBJECTIFS

- Humaniser davantage les rapports entre collaborateurs, salariés en parcours d'insertion et partenaires
- Développer un équilibre numérique entre la vie professionnelle et la vie privée
- Casser le mythe de la complexité du numérique et en faire un levier favorisant l'autonomisation des publics visés (publics en situation de précarité sans emploi, chômeurs de longue durée)
- Favoriser le bien-être des collaborateurs et des salariés
- Rendre les structures d'accompagnement plus attractives vis-à-vis des partenaires publics et privés

MODALITÉS DE MISE EN PLACE

- Il s'agit d'organiser, chaque semaine, 4 séances (de 2h chacune) portant sur 4 rubriques :
 - « Bien dans ma peau » : séance d'entraide, de co-travail... avec quelques salariés en grande difficulté.
 - « La paix par le jeu » : les jeux de switch entre collaborateurs et aussi avec les salariés (accompagnés de leurs enfants si possible) - humaniser d'avantage nos relations (aussi avec nos premiers partenaires les salariés), culture de la solidarité active, éviter les situations de crise, le dépassement de soi.
 - « Le numérique en poche » : initiation à la protection numérique, formation à la citoyenneté numérique, initiation aux outils de recherche d'emploi et de création d'entreprises.
 - « L'IAE demain » : échange sur le futur de l'emploi et de l'accompagnement.

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

- Moyens financiers limités
- Refus de changement des pratiques classiques

POINTS DE VIGILANCE

- L'instrumentalisation des pouvoirs publics et/ou privés (le flou lié aux changements politiques)
- Les transformations de l'engagement militant

PÈRENNISATION DU PROJET

- Diffusion au sein des réseaux d'acteurs de la solidarité (FAS, DORADE, ...)
- Création d'un comité dédié
- Organisation commune des activités entre structures d'accompagnement
- Suivi-évaluation des activités et production de rapport annuel (avec recommandations)

FACTEURS DE SUCCÈS

- La primauté du Sens et des valeurs chez Optim
- L'engagement et la détermination de l'équipe
- La volonté d'évolution des acteurs (salariés, collaborateurs)
- La culture de la performance économique pour pérenniser l'association

Pierre FOUCARD-GUILLIEN
Directeur
pguillien@optim-emploi.fr | 06 30 06 81 62

Noëlle Mayeyle NGWANZA
Chargée de relation clientèle
nmayeyle@optim-emploi.fr | 06 45 93 71 97



REMISE DES PRIX

La remise des prix s'est tenue en clôture de la Journée de rentrée sociale le **6 octobre 2021**, en présence des candidats, des partenaires soutenant le projet, de la directrice - Claire Pardoën et du président - Daniel Goldberg de l'Uriopss Île-de-France, ainsi que de l'ensemble des participants à la Journée. Optim Emploi, l'OSE, l'ANRS et le FAM la Lendemain (géré par l'association Saugé) sont les quatre lauréats de l'appel à posters "Rendre visible des métiers ESSentiels".



- Enfin, le gagnant de l'appel à posters, le **1er lauréat**, Optim Emploi s'est vu remettre un prix de 2500 euros par la **Société générale - banque**.



- Le **2ème lauréat**, l'OSE a reçu le prix d'un montant de 1800 euros, remis par **ORCOM** - cabinet d'expertise comptable-audit-conseil et **23 juin** - agence d'architecture.



- Les 3èmes lauréats ex aequo, l'ANRS et le FAM La Lendemain (Saugé) ont remporté un prix d'un montant de 1000 euros chacun, remis par Alterethic - cabinet d'expertise comptable-audit-RH et Bureo by ADMI - prestataire informatique.

DISCOURS DE CLÔTURE

Daniel Goldberg, président de l'Uriopss
Île-de-France

On attribue à Lincoln : « *Si vous trouvez que l'éducation coûte cher, essayez donc l'ignorance.* ».

Alors, attribuez-moi celle-ci : « **Si vous trouvez que les droits des personnes à vivre dignement coûtent cher, alors essayez l'indifférence.** » Et j'ajouterais : ne vous plaignez pas des conséquences quand cette indifférence vous touchera vous-même ou l'un de vos proches !

Oui, penser et prévenir les vulnérabilités sociales coûte et va coûter plus cher à mesure du vieillissement de la société, mais aussi par certaines dislocations de solidarités familiales, les précarités professionnelles, sans doute aussi les changements climatiques.

“ Ces métiers de l'Humain sont donc à considérer comme des infrastructures essentielles à la société ”



▼ Daniel Goldberg

Il nous faut penser la société des Vulnérables (cf les philosophes Guillaume Le Blanc et Fabienne Brugère) : quand V. Hugo écrit "Les Misérables", il décrit la misère et appelle à lutter contre la misère.

Ces métiers de l'Humain sont donc à considérer comme des infrastructures essentielles à la société. Cela passe par des professionnels suffisamment nombreux, formés et payés pour cela.

Alors la société doit s'y préparer et non subir ces vulnérabilités. Car oui, nous nous sommes découverts vulnérables.

Sénèque : « *La vie, ce n'est pas d'attendre que les orages passent, c'est d'apprendre à danser sous la pluie.* ». **Alors, apprenons à danser avec nos vulnérabilités pour mieux vivre avec, individuellement et collectivement.**



LE VILLAGE RÉSEAU

AU COEUR DE LA JOURNÉE DE RENTRÉE SOCIALE



LES EXPOSANTS

MEMBRES DU CLUB DES PARTENAIRES

Le Club des partenaires est un acteur à part entière de la Journée de rentrée sociale. Tous les partenaires sont parties prenantes de cet événement et la plupart sont exposants



23 juin
Cabinet d'architecture



ADERE Île-de-France
Centrale de mutualisation et négociation des achats



Bureo by ADMI
Agence de Maintenance Informatique, Entreprise de Services du Numérique (ESN)



Alterethic
Cabinet d'expertise comptable, audit et conseil



Arkéa Banque entreprises et institutionnels
Pôle dédié aux associations gestionnaires



La Banque postale
Pôle dédié aux associations gestionnaires



Sham
Mutuelle spécialisée dans l'accompagnement des établissements des secteurs sanitaires et médico-social



Picard Avocats
Cabinet d'avocat spécialisé en droit social



Teranga software
Éditeur de logiciel dans le secteur médico-social



Société générale
Banque - pôle dédié aux associations



Synergihp
Organisme proposant des solutions de transports adaptés aux personnes en situation de handicap



Bulle d'R
Agence événementielle



Cegi - Alfa
Éditeur de logiciels. Prestataire informatique spécialisé dans les secteurs sanitaire, social et médico-social



Crédit coopératif
Banque - organismes d'intérêt général



EIG
Éditeur de logiciels dédiés aux associations des secteurs sanitaire, social et médico-social



Fidal Cabinet d'avocat
Pôle de compétences dédié à l'économie sociale et solidaire



LC conseil
Cabinet d'avocats spécialisé dans les secteurs de la santé et du médico-social



Orcom
Cabinet d'expertise comptable, audit et conseil Pôle dédié aux secteurs social et médico-social



Partium
Cabinet de recrutement spécialisé dans le secteur de l'ESS



Seban & Associés Cabinet d'avocat
Pôle dédié aux secteurs sanitaire, social et médicosocial



UPEC
Université Paris Est Créteil



Saint Christophe Assurance Mutuelle
Accompagnement des établissements du secteur sanitaire et médico-social



ÉTAIENT ÉGALEMENT PRÉSENTS SUR LE VILLAGE RÉSEAU

Partenaires et sponsors institutionnels



Cress Île-de-France

La Chambre Régionale de l'économie Sociale et Solidaire d'Île-de-France accompagne le développement et la promotion de l'économie sociale et solidaire sur l'ensemble du territoire régional.



Sesan

Organisme indépendant collaborant avec l'ARS Île-de-France pour le développement des Systèmes d'information de santé



Wood's

Spécialiste de la qualité de l'air intérieur



La librairie Folie d'Encre

Qui a proposé une sélection d'ouvrages choisis en collaboration avec l'Uriopss

NOUS REMERCIONS LES MEMBRES DU CLUB DES PARTENAIRES POUR LE FINANCEMENT DE L'APPEL À POSTERS

Rendre visible des métiers ESSentiels
Avec le soutien de 5 membres du Club des partenaires



www.uriopssidf-rentreesociale2021.fr

JOURNÉE DE RENTRÉE SOCIALE / MERCREDI 6 OCTOBRE 2021

Crise des métiers de l'Humain

Comment traduire en actes
les applaudissements d'hier ?

ESPACE CHARENTON PARIS 12^{ÈME} / 8H30 À 16H30



URIOPSS ÎLE-DE-FRANCE
16 RUE DES TERRES AU CURÉ
75013 PARIS
TÉL. 01 44 93 27 00
WWW.URIOPSS-IDF.FR

