

Enquête interfédérale

Tensions en ressources humaines dans le secteur privé non lucratif des solidarités et de la santé EN ÎLE-DE-FRANCE

Février 2023



01 Présentation de l'enquête et des répondants

Les données récoltées par le biais de cette enquête sont déclaratives et doivent être considérées comme telles.

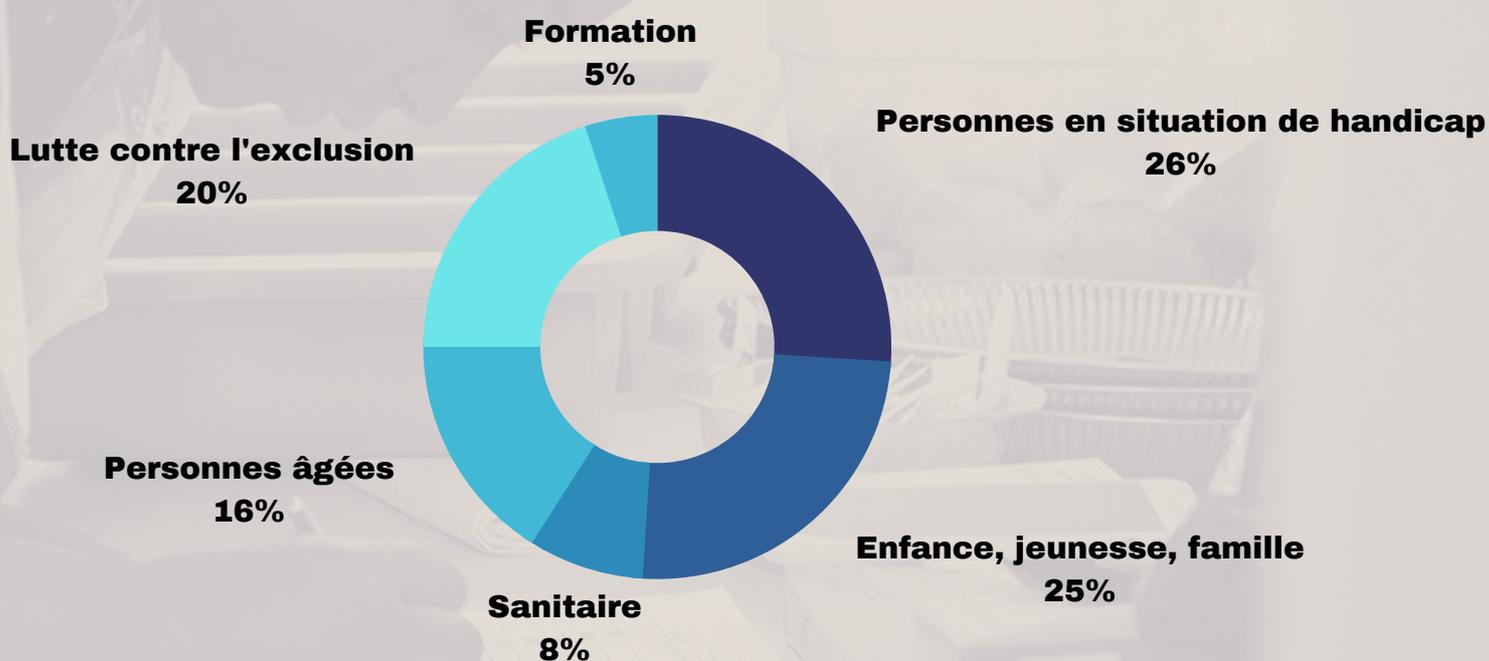
En novembre 2021, la FEHAP Île-de-France, Nexem Île-de-France et l'Uriopss Île-de-France publiaient les résultats de leur première enquête interfédérale autour des tensions en ressources humaines dans le secteur privé non lucratif des solidarités et de la santé à l'échelle francilienne. Cette initiative avait alors permis d'objectiver les difficultés traversées en la matière par leurs établissements et services adhérents, tout en illustrant leurs conséquences sur les personnes vulnérables et leurs familles qu'ils soignent et accompagnent au quotidien.

Au mois de juin 2022, une seconde enquête – cette fois élargie à 19 fédérations et collectifs associatifs partenaires – a été initiée sur le même thème.

Environ 170 organismes gestionnaires de près de 1.700 établissements et services en Île-de-France, au sein desquels évoluent plus de 33.600 salariés, y ont ainsi répondu. La forte participation à cette nouvelle enquête, en hausse de 13% en comparaison à la précédente, témoigne que les problématiques qu'elle traite sont toujours aussi prioritaires.

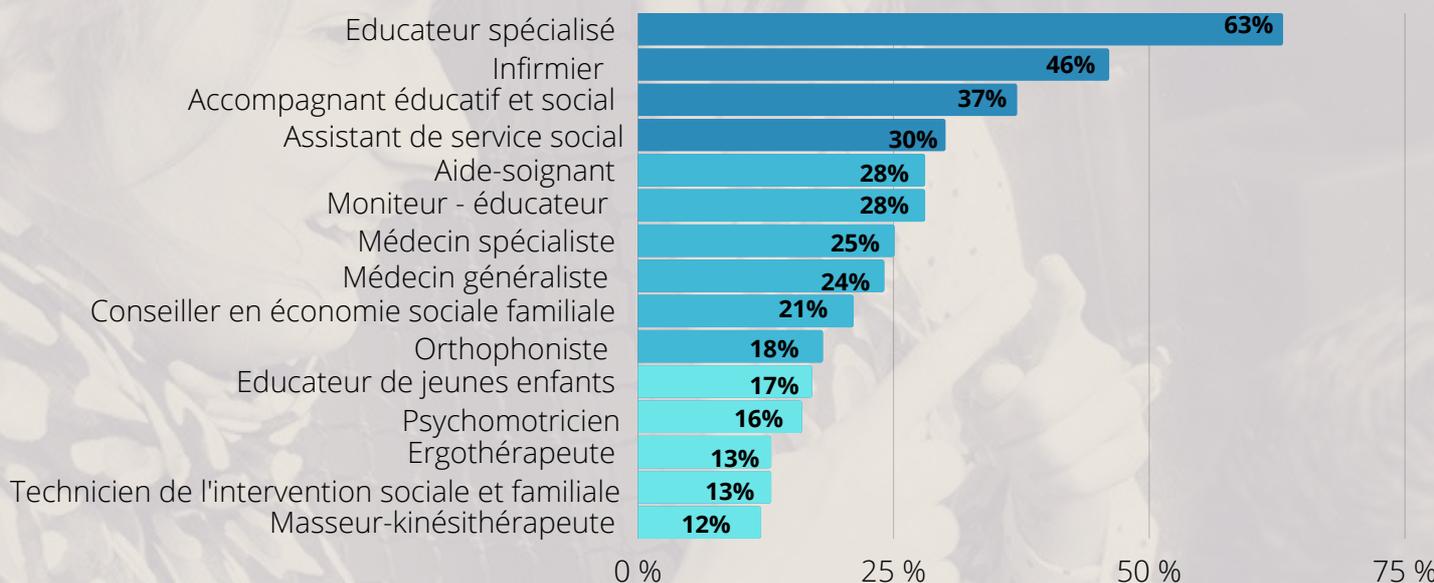
Deux constats s'imposent : d'une part, les répondants, bien que plus nombreux, sont globalement de plus petite taille car ils représentent moins d'établissements et services ainsi que de salariés (2.250 ESSMS et près de 43.400 salariés en 2021) ; d'autre part, leur typologie diffère, avec une forte hausse des secteurs de l'enfance, de la jeunesse et de la famille (+5 points) et de la lutte contre l'exclusion (+10) au détriment des champs du handicap (-7) et du sanitaire (-7).

Secteur d'activité des répondants



02 Les métiers en tension dans le secteur privé non lucratif des solidarités et de la santé

Les principaux métiers en tension parmi les métiers du soin et de l'accompagnement



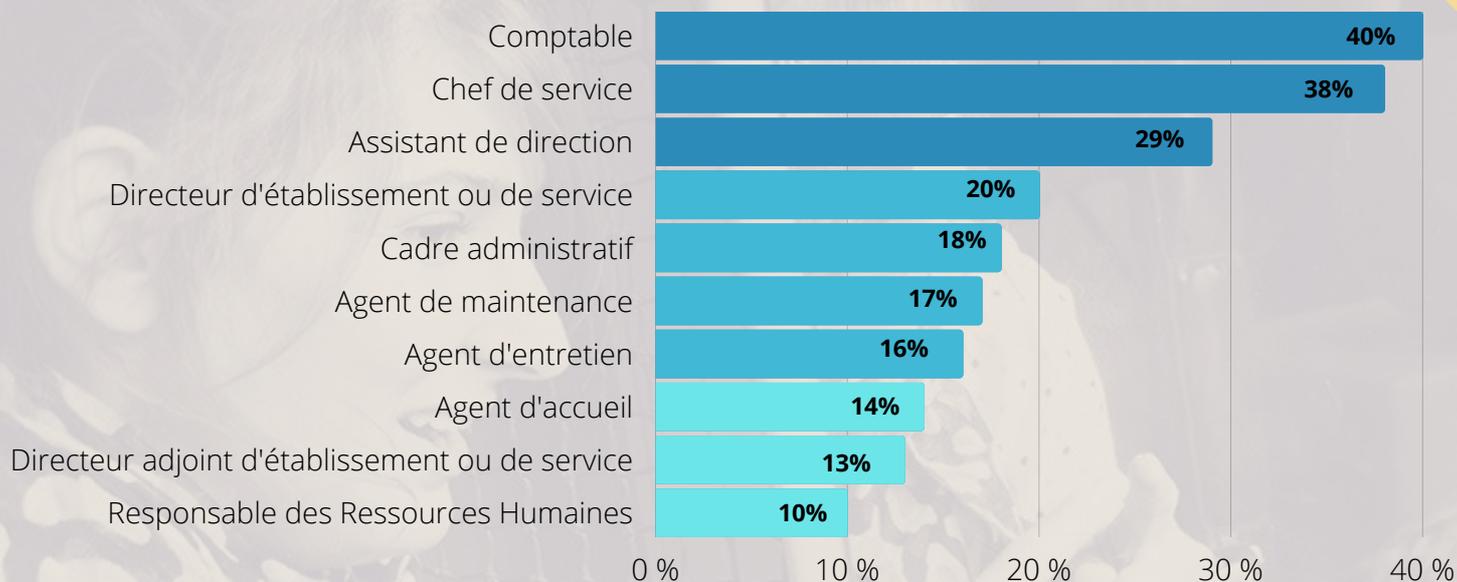
À l'image de notre précédente enquête, choix a été fait de mettre en avant les métiers cités par au moins 10% des répondants comme étant particulièrement en tension. **C'est ainsi le cas de 14 d'entre eux.**

Si les proportions diffèrent, en lien avec l'évolution notable des secteurs d'activité des répondants (cf. partie 1), 11 de ces 14 métiers étaient déjà présents en 2021 et 3 autres font leur apparition : ceux d'éducateur de jeunes enfants (17%), de psychomotricien (16%) et de technicien de l'intervention sociale et familiale (13%).

Parmi l'ensemble de ces professions, 7 dépassent le quart des suffrages : éducateur spécialisé (63%), infirmier (46%), accompagnant éducatif et social (37%), assistant de service social (30%), aide-soignant (28%), moniteur-éducateur (28%) et médecin (25%).

Ces professions ont pourtant fait l'objet de revalorisations salariales au travers des accords Laforcade 1, Ségur 2, de l'indemnité pour les métiers socio-éducatifs ou encore de la revalorisation des médecins salariés des ESSMS.

Les principaux métiers en tension parmi les métiers administratifs et/ou de la logistique



Les difficultés en matière de recrutement dans le champ privé non lucratif des solidarités et de la santé se retrouvent également pour les métiers administratifs et/ou de la logistique. 10 d'entre eux sont ainsi cités par 10% ou plus des répondants.

Comme en 2021, les postes d'encadrement sont particulièrement concernés, aussi bien au niveau des chefs de service (38%), des directeurs d'établissement ou de service (20%) et de leurs adjoints (13%).

De même, plusieurs fonctions support telles que les comptables (40%) et les responsables des ressources humaines (10%) sont très recherchées.

Enfin, de nombreux postes liés à l'accueil (14%), l'entretien (16%) ou encore la maintenance (17%) ne trouvent pas preneurs, ce qui peut s'expliquer du fait de leur faible niveau de rémunération.

Pour rappel, aucune de ces professions n'a bénéficié des différentes revalorisations salariales engagées pour le secteur.

03 Une situation toujours aussi alarmante en matière de ressources humaines

Entre l'enquête réalisée en 2021 et cette seconde enquête, plusieurs nouvelles revalorisations salariales ont été annoncées et/ou engagées par les financeurs des organisations répondantes.

Toutefois, seuls 4% d'entre elles estiment que ces revalorisations ont amélioré la situation en matière de ressources humaines au sein de leurs établissements et services, là où **67% ne constatent aucun changement et 29% une aggravation.**

Ces résultats illustrent le fait que **l'attractivité des métiers des solidarités et de la santé ne peut reposer sur le seul enjeu de la rémunération et qu'il est urgent d'agir sur tous les leviers possibles** : les conditions de travail, les conditions de vie en particulier en Île-de-France (logement, transport, places en crèche, etc.) ou encore le sentiment de perte de sens, enjeux fréquemment évoqués par ces professionnels.

Par ailleurs, **si les répondants emploient moins de salariés que ceux de l'an dernier (environ 33.600 contre 43.400), ils évaluent à plus de 2.350 le nombre de postes vacants au sein de leurs équipes soit un taux de vacance de 6.7%, en légère augmentation par rapport à 2021 (6.5%).**

04 Les impacts des tensions RH sur les établissements et services ainsi que les besoins des personnes vulnérables

En 2021, 35% des répondants étaient inquiets pour la pérennité d'un ou plusieurs de leurs établissements et services du fait des tensions en ressources humaines. **Un an plus tard, ce chiffre fait un bond de 10 points, pour s'élever à 45%.**

Dans le même temps, **ce sont plusieurs centaines de lits, de places, d'accompagnements ou encore de diagnostics qui ne peuvent plus être assurés faute de moyens humains.**

En effet, les répondants mettent en avant leur fonctionnement en mode dégradé, des fermetures partielles et un impact indéniable sur la qualité de leurs prestations et services auprès des personnes vulnérables, avec un délai d'attente et de réponse aux besoins toujours plus long.

Pour les équipes toujours en place, la fatigue est croissante du fait de l'augmentation de leur charge de travail par compensation.

De même, le phénomène de recours à l'intérim déstabilise les organisations et nuit à la continuité des soins et des accompagnements prodigués.

Enfin, plusieurs répondants mettent en avant l'impossibilité de répondre à des appels à projets et appels à manifestation d'intérêt dans ces conditions, et donc de se développer.

05 Conclusion

Il est plus que jamais urgent d'apporter une réponse collective à la crise des métiers de l'Humain en mobilisant l'ensemble des parties prenantes - État, départements, Région, acteurs de l'emploi et de la formation, fédérations, employeurs, etc. - 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.

Cela est d'autant plus essentiel que les associations, fondations et mutuelles que nous représentons, qui œuvrent majoritairement dans le cadre des compétences de l'État et des départements, disposent par essence d'une trésorerie inexistante ou limitée pour faire face, d'autant plus dans le contexte actuel d'inflation.

Il ne s'agit pas seulement de leur pérennité mais avant tout du respect dû aux personnes vulnérables qu'elles soignent et accompagnent au quotidien, de leurs familles, et de tous les salariés qui agissent et s'engagent à leurs côtés.
