

# LE CENTRE DE RESSOURCES DLA SOCIAL, MÉDICO-SOCIAL, SANTÉ

En bref

## Le réseau Uniopss – Uriopss

Le Centre de ressources DLA social, médico-social, santé est porté par l'Uniopss, association reconnue d'utilité publique créée en 1947, qui unit et soutient le secteur non lucratif des solidarités.



L'Uniopss rassemble une centaine d'adhérents nationaux et 21 unions régionales : les Uriopss. Le réseau représente environ 25 000 établissements et services, 750 000 salarié.es et 1,4 million de bénévoles.

L'Uniopss a une approche transversale du secteur et couvre en particulier les domaines :

- Santé
- Enfances familles jeunesses
- Personnes âgées
- Personnes en situation de handicap
- Lutte contre les exclusions

## Les appuis proposés directement aux DLA

- Appui aux coopérations entre le DLA et les autres acteurs de l'accompagnement, en particulier les réseaux associatifs.
- Appui à la construction des démarches d'accompagnement DLA.
- Mise à disposition de ressources thématiques et sectorielles et outils-métier DLA.
- Organisation de visioconférences et formations.
- Appui à la construction des analyses des besoins territoriaux.

## L'équipe du CRDLA

Le CRDLA est composé d'un chargé de mission à temps plein et du directeur du service Ressources au réseau. L'équipe interne de conseil technique apporte son expertise sectorielle ou thématique, et un temps d'assistance est mobilisé.

Le CRDLA s'appuie également sur les ressources de son réseau pour apporter des réponses plus complètes. Les Uriopss en particulier, de par leur compétence et leur connaissance du contexte local, peuvent être des points d'appui aux DLA.

### Les priorités 2017 du CRDLA :

- Renforcer, suivre et capitaliser les coopérations DLA-réseaux.
- Proposer des actions de professionnalisation.
- Améliorer la valorisation et l'appropriation des ressources produites.

### Contact :

Alexandre RAMOLET  
 Email : [aramolet@uniopss.asso.fr](mailto:aramolet@uniopss.asso.fr)  
 Tél : 01 53 36 35 35  
 Site web : [www.crkla-social-uniopss.fr](http://www.crkla-social-uniopss.fr)

## Les ressources clés

Les ressources du CRDLA sont en libre téléchargement :

- **Bilans annuels sur l'emploi** et la dynamique associative, au niveau national et pour chaque région. En partenariat avec Recherches & Solidarités.
- **Notes de contexte sectorielles** : accueil de jeunes enfants, protection de l'enfance, lutte contre les exclusions, handicap, personnes âgées, services à la personne, santé. Mises à jour tous les 1 à 2 ans.
- **Bilans annuels DLA** des accompagnements dans le secteur.

## LE SECTEUR SOCIAL, MÉDICO-SOCIAL, SANTÉ

## En bref

## Le secteur sanitaire et social...

Le premier employeur associatif :

- 1,117 million d'emplois en 2016.
- 35 064 établissements employeurs en 2016.
- 31,8 salarié.es en moyenne par établissement.

Un secteur réglementé

- Systèmes d'autorisations, de tarifications...
- Des procédures qui s'imposent aux associations dans la gestion d'établissements et services.

Des offres d'accompagnement complémentaires au DLA, qui permettent de construire une chaîne de l'accompagnement avec les fédérations nationales, les réseaux territoriaux, les OPCA, etc.

## ... dans le DLA

En 2016, le secteur sanitaire et social rassemble 1 605 structures bénéficiaires d'au moins une ingénierie :

- 97% sont des associations.
- 70% des structures ont moins de 30 salarié.es.
- 68% des structures sont adhérentes d'un réseau.

Principales thématiques abordées en 2016 :



## Quelques enjeux et besoins d'accompagnement principaux

Au regard de la diversité du champ sanitaire et social, il est difficile de préconiser, au niveau national, des priorités d'accompagnement en termes de secteurs ou thématiques. Il est indispensable que ce travail de repérage se réalise avec les réseaux du territoire concerné.

Néanmoins, voici 3 enjeux qui peuvent être questionnés avec les réseaux :

- **L'adaptation des RH aux nouveaux besoins de la société et aux mutations du travail :**

La gestion des ressources humaines est un enjeu primordial pour les associations sanitaires et sociales, en raison de plusieurs facteurs :

- Des risques psycho-sociaux élevés et en particulier une usure professionnelle forte.
- Des besoins de recrutement forts en cours et à venir, surtout en remplacement de départ en retraite.
- Des fragilités nouvelles dans la société et des transformations dans le travail (numérique), auxquelles les associations et leurs ressources humaines (salarié.es, dirigeant.es bénévoles,) doivent s'adapter.

- **L'accompagnement à la coopération :**

Souvent impulsée voire imposée par les pouvoirs publics, la coopération - jusqu'à la fusion - ne doit pas enfermer les acteurs dans une course à la taille mais être un levier d'innovation. L'enjeu n'est pas de multiplier ces accompagnements mais, d'une part, de prendre le recul nécessaire en s'interrogeant sur les motivations et projets des structures, et d'autre part, de s'appuyer sur ces projets pour proposer des modes adaptés de coopération, mutualisation, groupement, etc.

- **La capacité de mise en œuvre des projets associatifs :**

L'évolution des relations avec les pouvoirs publics, notamment via l'augmentation des appels à projets, les règles de tarification et de fonctionnement des associations gestionnaires, ne favorisent pas toujours la capacité des associations à expérimenter, investir, produire de l'innovation sociale.

Dans ce contexte, les associations ont besoin d'être accompagnées sur la définition partagée et l'implantation de leurs projets.