

Rapport d'enquête

ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

de l'action sociale, médico-sociale et sanitaire



Février 2025

RAPPORT D'ENQUÊTE

Sommaire

1. Synthèse des résultats d'enquête	4
2. Contexte de l'enquête et modalités	6
3. Les défis et difficultés rencontrés	8
Spécificités du (des) secteur(s)	9
Rémunération et conditions de travail	9
Contraintes budgétaires et organisationnelles	10
Concurrence et manque de reconnaissance	10
Management et cohésion d'équipe	10
Formation et opportunités de carrière	11
Culture organisationnelle et relationnelle	11
Recrutement de candidats qualifiés	11
Évolutions sociétales et attentes des salariés	11
4. Les postes concernés	12
5. Les pratiques des associations pour répondre à ces défis	14
Conclusion	18

*Merci aux membres de la FEP
qui ont partagé leurs expériences et leurs analyses.*

Édition : Isabelle Rousselet
Conception graphique : Anne Vaubailon
Illustration couverture : freepik
Date : février 2025

1. SYNTHÈSE DES RÉSULTATS D'ENQUÊTE

L'enquête menée par la Fédération de l'Entraide Protestante (FEP) en 2024 met en lumière les défis liés au recrutement et à la fidélisation des salariés dans les secteurs sociaux, médico-sociaux et sanitaires. Elle identifie les principaux freins ainsi que certains leviers pour améliorer l'attractivité de ces métiers essentiels.

Contexte et objectifs

Depuis plusieurs années, les associations membres de la FEP font face à une crise de recrutement accentuée par la pandémie de 2020. L'objectif de cette enquête est de dresser un état des lieux des difficultés et des pratiques, tout en proposant des pistes pour renforcer l'attractivité des métiers.

Ce sont 30 structures, représentant 395 établissements, qui ont participé à cette enquête.

Les principaux freins à l'attractivité des métiers du social, médico-social et sanitaire

- **Rémunération et conditions de travail** : les bas salaires, souvent non compétitifs par rapport au privé, et des conditions de travail exigeantes (horaires atypiques, charge émotionnelle élevée) dissuadent de nombreux candidats.
- **Vision stéréotypée et reconnaissance insuffisante** : les métiers du social sont peu valorisés et associés à des sacrifices personnels. Leur rôle et impact positif restent sous-médiatisés.
- **Concurrence et pénurie de « talents »** : une compétition accrue avec le secteur privé, qui propose des conditions plus attractives, renforce les difficultés. Certains postes, de travailleurs sociaux ou d'aides-soignants notamment, souffrent d'une grave pénurie.
- **Évolutions sociétales** : les jeunes générations privilégient des postes mieux rémunérés et offrant flexibilité et évolution rapide, ce qui contraste avec les propositions actuelles des structures.
- **Contraintes organisationnelles et managériales** : les budgets limités freinent l'amélioration des salaires et des conditions de travail. Le *turn-over* élevé complique également la gestion des équipes.

Les postes en tension

Les besoins en recrutement concernent une grande diversité de métiers : travailleurs sociaux, éducateurs spécialisés, infirmiers, aides-soignants, médecins coordonnateurs, mais aussi des fonctions techniques (agents de service, cuisiniers) et administratives. Les candidats qualifiés manquent.

Les actions mises en œuvre

Pour répondre à ces défis, les structures ont entrepris diverses actions :

- **recrutement** : diversification des canaux (sites spécialisés, réseaux sociaux, partenariats avec des écoles), clarification des annonces et promotion des valeurs associatives ;
- **fidélisation** : valorisation des collaborateurs par des primes, une meilleure reconnaissance et des conditions de travail améliorées (plannings flexibles, équipements modernes) ;
- **formation et évolution professionnelle** : plans de formation élargis, encouragement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) et développement de parcours de carrière ;
- **communication** : sensibilisation à l'impact positif de ces métiers, mise en avant de témoignages inspirants et campagnes pour redorer leur image.

Conclusion

L'enquête révèle un besoin urgent de transformation structurelle pour renforcer l'attractivité des métiers du social, médico-social et sanitaire. Les niveaux de rémunération, les conditions de travail et les opportunités d'évolution apparaissent essentiels pour répondre aux attentes des nouvelles générations tout en fidélisant les professionnels actuels.



2. CONTEXTE DE L'ENQUÊTE ET MODALITÉS

Contexte et objectif

Les associations membres de la FEP relèvent depuis plusieurs années des difficultés liées au recrutement et à la fidélisation des professionnels salariés dans les secteurs social, sanitaire, médico-social. Un phénomène qui s'est accentué depuis la crise sanitaire avec une évolution marquée des attentes des professionnels.

Cette enquête vise à faire un état des lieux des freins et des difficultés rencontrées.

Elle permet également d'avoir un premier panel des outils utilisés et des pratiques en cours dans les structures pour lever les freins.

Modalités

L'enquête a été menée en 2024 auprès des associations membres de la Fédération de l'Entraide Protestante sur les questions de recrutement, de fidélisation des équipes salariées et sur l'attractivité de leur secteur.

Tous les membres ont eu la possibilité de répondre à l'enquête, qu'ils agissent dans le secteur social, sanitaire ou encore médico-social. Le choix a été fait de l'ouvrir largement car certaines des difficultés rencontrées sont transversales et les solutions mises en place peuvent être transférables d'un secteur à l'autre.

Le questionnaire était composé de plusieurs parties :

- identité de la structure interrogée intégrant le nombre et le type d'établissement, le nombre de salariés, de bénévoles ;
- la question du recrutement, de la fidélisation et de l'attractivité du secteur : défis identifiés, métiers concernés, actions mises en œuvre pour répondre aux défis, difficultés persistantes.

Panel de répondants

Les 30 répondants représentent environ 395 établissements, majoritairement du secteur social et médico-social.

Les structures concernées comptabilisent un nombre de salariés allant de 2 à 2800 salariés.

Les associations ayant répondu au questionnaire :

abej SOLIDARITÉ – Lille ; ABPA – Annonay ; Accueil et Rencontres – Marseille ; ADRA France – Paris ; AEBE – Lamastre ; AEDE – Hautefeuille ; APEB Association protestante d'entraide et de bienfaisance – Montmelas-Saint-Sorlin ; APEB Association protestante d'entraide et de bienfaisance – Décines ; Association La Bienvenue – Paris/Seine-Saint-Denis ; Association La Gerbe – Ecquevilly ; Association protestante d'assistance – Nîmes ; Centre Social Protestant – Strasbourg ; Diaconat protestant de Grenoble – Grenoble ; Ehpada Maison de retraite protestante de Nanterre – Nanterre ; Entraide Pierre Valdo – Saint-Étienne ; Entraide protestante de Reims ; Entraide protestante de Toulouse ; Entraide protestante de Lyon ; Fondation Armée du Salut – Chantilly ; Fondation Armée du Salut – Paris ; Foyer de Grenelle – Paris ; Home protestant Femmes de paroles – Strasbourg ; Jeunesse Habitat Solidaire – Bordeaux ; L'Entraide Diaconat protestant de Nantes – Nantes ; Les Amis du Rimlishof – Buhl ; Maison de retraite protestante – Montpellier ; Mission évangélique parmi les sans-logis – Paris ; Résidence des Lilas – Coulommiers ; Résonance – Logelbach ; Uepal.

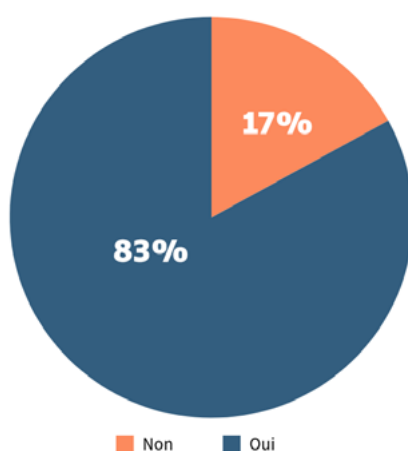


3. LES DÉFIS ET DIFFICULTÉS RENCONTRÉS

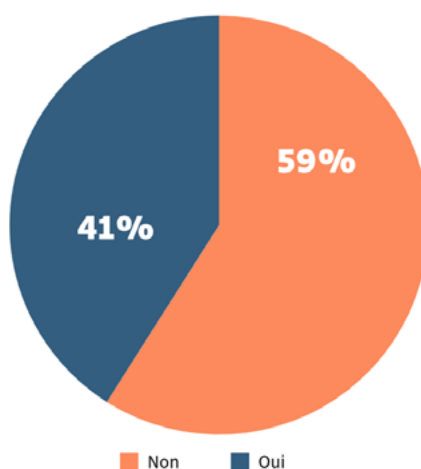
Les défis sont nombreux en termes d'attractivité des métiers, de recrutement et de fidélisation des salariés dans les secteurs du social, médico-social et sanitaire.

Les 30 structures ayant répondu à l'enquête indiquent rencontrer des difficultés liées au recrutement et à l'attractivité des métiers et, dans une moindre mesure, à la question de la fidélisation des salariés.

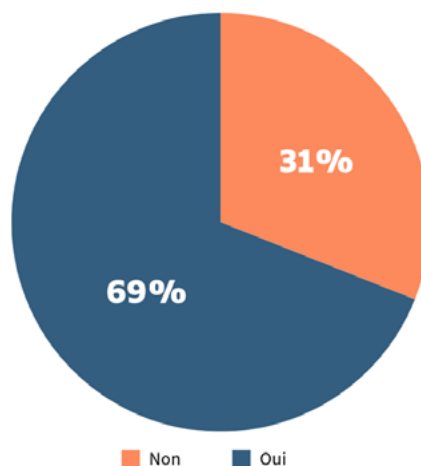
Votre structure rencontre-t-elle des difficultés liées au **recrutement sur certains postes ?**



Votre structure rencontre-t-elle des difficultés liées à la **fidélisation de vos salariés (*turn over important*) ?**



**Votre structure rencontre-t-elle des difficultés liées
à l'**attractivité** du secteur / des métiers ?**



Les défis et difficultés rencontrés concernant :

Spécificités du (des) secteur(s)

- **Métiers peu valorisés ou perçus négativement**, notamment dans le travail social. Des métiers méconnus. Des secteurs avec une médiatisation négative parfois associés à des scandales ou des problématiques de maltraitance.
- **Vision stéréotypée des professions** : ces métiers sont souvent perçus comme relevant de vocations et exigeant des sacrifices personnels importants.
- **Manque de valorisation des réussites** : les impacts positifs de ces professions sur les publics accompagnés ne sont pas suffisamment mis en avant dans l'espace public.
- **Des profils spécifiques qui requièrent des qualités relationnelles et humaines fortes**. Difficulté à trouver des candidats prêts à s'engager dans des secteurs en tension et motivés par l'aide ou le soin à la personne, surtout dans des missions souvent émotionnellement exigeantes.
- **Rythmes et charges de travail contraignants** : risques psychosociaux élevés dans plusieurs métiers.
- **Position géographique** : certaines structures éloignées des villes peinent à attirer des candidats.

Rémunération et conditions de travail

- **Problème des bas salaires** lié aux conventions collectives ou à l'absence de convention, avec des incidences sur les métiers en tension (métiers du social). Absence de prime Ségur ou d'une grille d'évolution comme une convention collective (CCN 66), rigidité des grilles salariales et peu de perspectives d'évolution de carrière.
- **Des niveaux de salaires jugés peu attractifs** dans le secteur non lucratif, surtout en comparaison avec le secteur privé ou l'intérim. La charge de travail et les compétences requises sont élevées alors que la rémunération n'est pas compétitive.

- **Faibles marges de manœuvre financières** pour améliorer les rémunérations ou proposer des avantages sociaux. Besoin d'innover en matière de rémunération : primes, avantages, évolution des salaires...
- **Conditions de travail exigeantes** : horaires atypiques (travail de nuit, les week-ends), missions émotionnellement éprouvantes, charge de travail excessive, absences non remplacées, taux d'absentéisme élevé, pénibilité et risques psychosociaux importants. La charge émotionnelle est élevée dans certains métiers, nécessitant des soutiens adaptés.
- **Rigidité des règles** (horaires stricts, postes figés) qui manquent de souplesse pour s'adapter aux besoins individuels. Des horaires flexibles nécessaires pour certaines activités qui limitent le nombre de candidats disponibles. Difficulté à adapter des plannings offrant un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
- **Manque de stabilité des équipes** : préférence des professionnels, de plus en plus marquée, pour les CDD.
- **Déséquilibre entre les attentes des candidats et les réalités des postes proposés.**

Contraintes budgétaires et organisationnelles

- **Budgets restreints** limitant les actions en matière de salaires (des financements publics qui ne sont pas toujours reconduits), formations, modernisation des conditions de travail ou encore efforts de communication pour attirer les « talents ».
- **Complexité à pérenniser les emplois** dans un contexte économique incertain. L'appel nécessaire à l'intérim implique une augmentation des charges.

Concurrence et manque de reconnaissance

- **Compétition avec d'autres associations ou entreprises** pour attirer des talents. Secteur privé plus attractif grâce à une meilleure grille salariale et des avantages : formations, évolutions professionnelles...
- **Préjugés sur les métiers du social et manque de reconnaissance sociale**, notamment pour les professions aidant des publics spécifiques (demandeurs d'asile, aide à la personne).
- **Banalisation et dévalorisation des métiers**, entraînant un manque d'engagement et une démotivation. Maintien de la motivation et de la disponibilité des salariés compliqué, même si le sens de l'action reste riche.
- **Investissement émotionnel important non reconnu.**

Management et cohésion d'équipe

- **Un ratio d'encadrement parfois jugé insuffisant.**
- **Accueil non structuré**, absence de protocole ou de préparation pour intégrer les nouvelles recrues.
- **Difficultés à adapter le management** : nécessité de former les cadres à de nouvelles méthodes managériales (équipes volantes, intérimaires...) et de renforcer la cohésion des équipes, particulièrement dans des contextes où une forte proportion d'intérimaires est présente.
- **Besoin de faire des entretiens professionnels réguliers.**

Formation et opportunités de carrière

- **Absence de perspectives d'évolution** : difficulté à proposer des occasions internes (mobilité, spécialisation...), peu de possibilités d'avancement professionnel ou de formation valorisante. Difficulté à offrir des parcours de carrière attractifs ou des promotions, notamment par manque de financement.
- **Manque d'accès à des formations continues.**

Culture organisationnelle et relationnelle

- **Absence de reconnaissance, de valorisation et d'avantages sociaux.**
- **Évaluations quantitatives et compétitivité entre salariés**, perçues comme sources de stress.
- **Relation à l'autre en crise**, manque de respect et de soin porté à l'accueil humain.
- **Exigences disproportionnées** (ex. durée d'engagement) non adaptées aux attentes des jeunes travailleurs.

Recrutement de candidats qualifiés

- **Insuffisance du nombre de professionnels formés** pour répondre aux besoins croissants. Faibles viviers de candidats et manque de notoriété des employeurs.
- **Pénurie de talents** pour des métiers spécifiques comme les éducateurs spécialisés, conseillers en insertion professionnelle, travailleurs sociaux, aides-soignants ou médecins coordonnateurs.
- **Faible nombre de candidatures réellement adaptées aux offres**, particulièrement en Île-de-France et pour les métiers du soin.
- **Difficulté à trouver les compétences recherchées** mais aussi les savoir-être nécessaires, notamment en zone rurale.
- **Processus de recrutement long, complexe** et parfois basé sur des annonces vagues ou génériques. Publicité trompeuse sur les conditions réelles du poste (« effet vitrine »).

Évolutions sociétales et attentes des salariés

- **Évolutions des attentes des nouvelles générations** : les jeunes recherchent des métiers mieux rémunérés, avec plus de flexibilité et de réelles possibilités d'évolution de carrière. Ils privilégient la mobilité et n'aspirent plus à des carrières longues.
- **Désintérêt pour des postes impliquant un engagement à long terme.** Le CDI est moins attractif face à l'intérim ou d'autres opportunités.
- **Moins d'attachement au poste**, plus de rotation et d'instabilité.
- **Nécessité d'accompagner et d'intégrer les nouveaux salariés** pour favoriser leur engagement à long terme : cela prend du temps dans un contexte de sous-effectifs, où le *turn-over* peut être important.
- **Évolution des métiers** : insuffisante prise en compte de l'inclusivité, de la participation des salariés et de nouveaux modes de management.

Ces défis mettent en lumière un besoin urgent d'améliorer les rémunérations, les conditions de travail et les perspectives d'évolution, tout en adaptant le management aux évolutions des attentes des salariés.

4. LES POSTES CONCERNÉS

Les besoins en recrutement couvrent un large éventail de postes, allant des métiers du social et du soin à des fonctions techniques et administratives. Tous les niveaux hiérarchiques sont concernés, du personnel de terrain aux postes de cadre. Plusieurs postes sont identifiés.

- **Métiers du social et de l'accompagnement** : travailleurs sociaux, notamment de nuit et en internat (protection de l'enfance), éducateurs spécialisés, conseillers en insertion professionnelle, assistants de service social, éducateurs de jeunes enfants, référents en accompagnement dans l'accès aux droits, animateurs, cadres et chefs de services éducatifs.

➡ *La demande excède largement le nombre de diplômés disponibles.*

- **Métiers du soin et de la santé** : infirmiers diplômés d'État, aides-soignants (jour et nuit), psychologues, médecins dont médecins coordonnateurs.

➡ *Les postes vacants dans ce domaine restent nombreux, notamment en raison d'une concurrence accrue avec le secteur hospitalier.*

➡ *Ces fonctions, au cœur des structures médico-sociales, peinent à attirer de nouveaux candidats, en particulier dans les zones rurales. La spécialisation requise pour les médecins coordonnateurs et les responsabilités élevées rendent le recrutement complexe.*

- **Métiers techniques et de soutien** : cuisiniers, agents hôteliers, agents techniques, agents de service hospitalier, chauffeurs-livreurs.
- **Métiers administratifs** : secrétaires polyvalents, personnel d'accueil et de suivi administratif.

➡ *Les niveaux de salaire bas et les conditions de travail peinent à encourager les candidats.*

Les raisons du manque d'attractivité de ces métiers, mentionnés par les répondants à l'enquête, rejoignent les défis et difficultés listés précédemment.

- **Problèmes de rémunération**

➡ *Salaires faibles, souvent jugés insuffisants par rapport à l'effort fourni. Manque de revalorisation salariale, surtout dans les secteurs du social et du paramédical.*

- **Conditions de travail difficiles**

➡ *Charge émotionnelle et physique : métiers exigeants psychologiquement, pénibilité du travail, particulièrement dans les soins, avec un écart marqué entre la théorie et la réalité du terrain.*

➡ *Manque de moyens : les conditions de travail sont dégradées par un manque de ressources et de soutien.*

➡ *Horaires difficiles : travail de nuit et horaires décalés mal acceptés.*

- **Reconnaissance insuffisante**

- ➡ *Les métiers du social et du soin souffrent d'une mauvaise image ou d'une méconnaissance de leur rôle par le grand public.*

- ➡ *Peu de reconnaissance de la part des cadres ou de la hiérarchie.*

- ➡ *Absence de valorisation (financière ou symbolique) de ces professions.*

- **Concurrence avec d'autres secteurs**

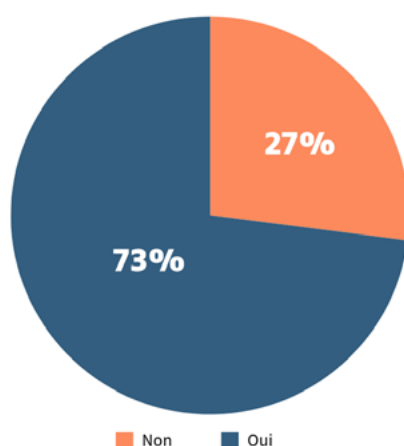
- ➡ *Professions souvent en compétition avec des métiers mieux rémunérés dans le privé ou d'autres branches (handicap, santé).*



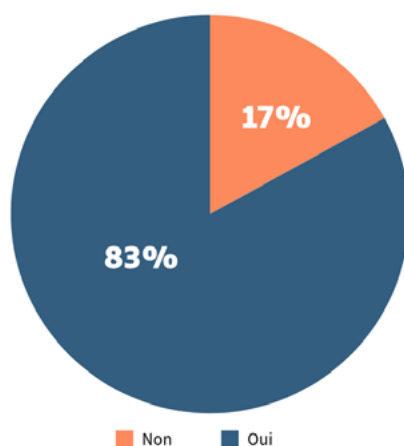
5. LES PRATIQUES DES ASSOCIATIONS POUR RÉPONDRE À CES DÉFIS

Pour répondre à ces défis, les 30 structures participantes ont en grande majorité mis en place des actions dans le champ du recrutement, de la fidélisation et de l'attractivité.

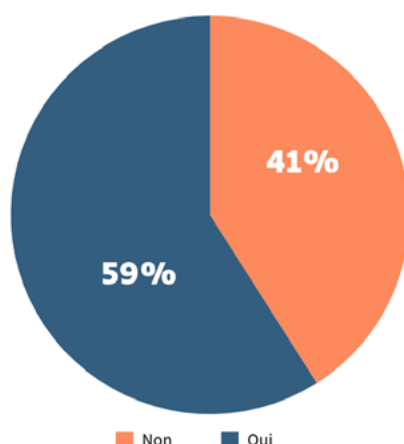
Avez-vous mis en place des actions dans votre structure pour répondre aux défis de recrutement de salariés ?



Avez-vous mis en place des actions dans votre structure pour répondre aux défis de fidélisation de salariés ?



Avez-vous mis en place des actions dans votre structure pour répondre aux défis d'attractivité de votre secteur / de votre association / de vos métiers ?



Le point sur les modalités de recrutement

Afin de comprendre les pratiques et modalités de recrutement des structures, plusieurs questions préalables ont été posées.

30 % des structures ayant répondu à l'enquête déclarent faire appel à l'intérim pour pallier le manque de personnel. Cette solution, bien qu'efficace dans certains cas, est souvent perçue comme coûteuse et peu durable.

50% des structures répondantes déclarent avoir revu la rédaction des offres d'emploi.

Comment avez-vous revu le contenu de vos offres d'emploi ?

- Contenu plus simple, plus clair, évoquant la rémunération. Transparence et concision dans la description du poste. Annonces très descriptives et complètes.
- Plus insistant sur le sens du projet social de l'association.
- Ajout des bonifications financières. Mise en avant des avantages de l'association.
- Informations sur le processus de candidature.
- Évaluation régulière des annonces.
- Travail avec l'accompagnement RH+ de l'OPCO (opérateur de compétences). Travail sur l'aspect attractif des offres, verbatim, donner envie, discours authentique permettant de faire transparaître nos valeurs, notre bienveillance et notre démarche humaniste.

Les pratiques pour répondre aux défis de recrutement et de fidélisation

Renforcer les stratégies de recrutement et d'intégration

Canaux et partenariats

- Diffusion des offres via réseaux sociaux, plateformes spécialisées (exemples : outil multi diffusion [FLATCHR](#), [TALEEZ](#)), presse locale ou interne.

- Participation à des salons, forums emploi, job dating.
- Collaboration avec France Travail, rectorats, écoles, centres de formation et cabinets de recrutement.
- Travail avec les centres de formation pour l'accueil de stagiaires, recrutement en contrats professionnels – contrats d'apprentissage.
- Renforcement du partenariat avec des agences d'intérim et contractualisation avec une agence intérim coopérative (exonération TVA).

Approches ciblées

- Sollicitation des réseaux professionnels et personnels des employés : sollicitation des professionnels en poste pour motiver leur entourage, collègues de promotion...
- Recrutement de personnes non qualifiées (ou disposant de qualifications hors secteur) et accompagnement dans la qualification.
- Recrutement épaulé par des personnes accompagnées ou des bénévoles.
- Création de partenariats pour renforcer l'attractivité (CCI, agences coopératives).
- Mobilité interne favorisée pour diversifier les parcours.

Processus de recrutement, d'intégration et de management

- Clarification des missions et des attentes pour attirer des profils adaptés.
- Élaboration d'une charte de recrutement et optimisation des procédures.
- Mise en place de parcours d'intégration et de tutorat renforcé.
- Embauche de cadres spécifiques (infirmier cadre, responsable RH) pour structurer l'intégration et la formation.
- Accompagnement managérial de proximité pour les nouveaux employés.
- Création d'événements pour améliorer la cohésion et l'accueil.

Améliorer l'attractivité et fidéliser les salariés

Revalorisation des rémunérations

- Reprise maximale de l'expérience professionnelle lors du recrutement.
- Prime Ségur étendue à des postes non conventionnels (exemple : maîtresse de maison).
- Mise en place de primes et d'avantages sociaux (CSE, VAE, ...).
- Indemnités diverses : indemnité kilométrique, prime à l'embauche, de fidélisation, grand âge.
- Garantie du paiement des heures supplémentaires et complémentaire santé.
- Équité salariale : positionnement de salariés non diplômés sur des grilles similaires à celles des diplômés.

Amélioration des conditions de travail

- Charge de travail ajustée et plannings équitables, avec flexibilité ponctuelle pour répondre aux besoins : flexibilité horaire, télétravail, rythmes aménagés.

- Instauration du travail en binôme ou trinôme afin d'éviter l'isolement.
- Réaménagement des roulements pour concilier vie professionnelle et familiale.
- Amélioration de la qualité de vie au travail (QVCT) : équipements modernes (climatisation, réalité virtuelle), espaces dédiés au repos, environnement *kids-friendly*.
- Mise à disposition de matériel en bon état pour prévenir les risques (exemple : troubles musculo-squelettiques).
- Accords d'entreprise sur les politiques de transports.

Formation et montée en compétences

- Développement d'un plan de formation élargi, accessible à tous, y compris aux intérimaires.
- Encouragement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou aux formations diplômantes.
- Formation spécifique aux pathologies psychiatriques, techniques de soins d'urgence et outils numériques.
- Renforcement de la formation sur le terrain grâce à l'embauche de cadres spécialisés (exemple : cadre infirmier).
- Accompagnement des salariés *via* tutorat et suivi managérial de proximité.
- Encouragement à monter en compétences ou à trouver un rôle adapté (exemple : devenir référent sur une thématique).
- Mise en place de temps de réflexion annuels, incluant tous les salariés et le conseil d'administration.

Valorisation et reconnaissance

- Mise en place d'une culture d'entreprise positive et solidaire.
- Organisation de séminaires et actions pour réflexion collective sur l'avenir et les missions et renforcement du sentiment d'appartenance.
- Développement de synergies et de transversalité entre services pour une meilleure connaissance de la structure et le développement de collaborations.
- Travail sur la reconnaissance interne : valorisation financière, mais aussi humaine, des efforts des salariés.
- Organisation de temps conviviaux et de célébrations.

Actions de communication et attractivité

- Stratégies de communication pour améliorer l'image et la réputation de la structure : réseaux sociaux, actions de sensibilisation (stands, partenariats avec associations locales, newsletters).
- Campagnes médiatiques : accent mis sur les valeurs sociales de ces métiers, avec des témoignages encourageants et des reportages.
- Mise en avant des avantages offerts : CSE actif, tickets restaurant, apprentissage, etc.

CONCLUSION

La Fédération de l'Entraide Protestante a mené cette enquête avec ses membres afin de dresser un état des lieux des difficultés et des pratiques en cours sur le sujet de l'attractivité des métiers.

Les résultats confirment les nombreux constats relevés dans le *livre blanc du travail social*, paru en 2023 : niveaux de salaires bas, invisibilité du travail social, manque de reconnaissance, conditions de travail dégradées ou n'attirant plus les plus jeunes....

Plusieurs associations ont partagé leurs pratiques dans cette enquête, en matière de valorisation des salariés, de modalités de recrutement, de management....

Un travail plus approfondi se poursuivra en 2025. Nous proposerons aux membres de la FEP qui le souhaitent de partager leurs pratiques et expériences, d'expérimenter de nouveaux modes de fonctionnement ou encore de formaliser des pratiques qui fonctionnent.



Qui est la Fédération de l'Entraide Protestante ?

La FEP (Fédération de l'Entraide Protestante) rassemble, anime et soutient les acteurs protestants de l'action sociale, médico-sociale et sanitaire en France. Ses membres sont engagés auprès des plus vulnérables : les personnes en situation de précarité, les étrangers, les personnes âgées, les malades, les personnes en situation de handicap, l'enfance et la jeunesse... Elle porte leur voix avec audace et interpelle les pouvoirs publics et les partenaires. Elle encourage l'entraide entre ses membres, se nourrissant de leur pluralité et suscitant expérimentations et réflexions sur le sens de leur action. Reconnue d'utilité publique, la FEP inscrit sa démarche dans un dialogue actif et bienveillant avec l'ensemble des acteurs de la solidarité en France et en Europe. Portée par son ancrage protestant, elle participe – collectivement avec ses membres – à la construction d'une société qu'elle voudrait plus juste et plus fraternelle.

www.fep.asso.fr



@ FEPasso



Fédération de l'Entraide
Protestante