



ÉTUDES ET ENQUÊTES

PRES DE 80 000 TRAVAILLEURS ET INTERVENANTS SOCIAUX EN PAYS DE LA LOIRE

En Pays de la Loire, on compte plus de 78 000 actifs en emploi exerçant une profession du travail social. Les travailleurs et intervenants sociaux exercent une large palette de métiers principalement dans les secteurs de l'action sociale sans hébergement et l'hébergement médico-social et social. Les métiers liés à la « famille et groupe » (assistants maternels, aides à domicile) concentrent une part très importante des effectifs (80 %) et incitent à une observation nuancée du champ du travail social par grandes fonctions (« direction et encadrement », « travail », « éducation spécialisée », « famille et groupe »).

Depuis 2009, les effectifs du secteur travail social connaissent un rythme de croissance soutenu, notamment lié au vieillissement de la population. Les perspectives d'évolution bien que favorables restent toutefois conditionnées aux politiques publiques et budgets mobilisables dans un contexte difficile. Parallèlement, une grande partie des métiers du travail social ne présente pas de difficultés apparentes de recrutement pour les employeurs d'un secteur qui reste assez attractif.

La région des Pays de la Loire est en 7^e position sur 22 régions en nombre de diplômés relevant du Ministère de l'Action Sociale. Avec 27 établissements recensés sur le territoire ligérien, la région propose une offre de formation proche de la moyenne nationale même si le nombre de diplômés de niveau III et V est plus important en région au détriment du niveau II et plus et du niveau IV. Enfin, selon une enquête de la Région Pays de la Loire, 80 % des élèves et étudiants ayant répondu sont en emploi six mois après leur formation sociale.

 **CARIFOREF**
Pays de la Loire



édition avril 2015



Sommaire

1) Définition du travail social.....	2
2) Chiffres clés sur les travailleurs sociaux en Pays de la Loire.....	2
3) Profil sociodémographique.....	2
4) Répartition territoriale.....	8
5) Activités et emplois	11
6) Marché du travail.....	16
7) Formation et insertion professionnelle.....	19
8) Annexes	27
9) Dossier documentaire.....	46

1) Définition du travail social

« Le travail social est une pratique professionnelle et une discipline. Il promeut le changement et le développement social, la cohésion sociale, le pouvoir d'agir et la libération des personnes. Les principes de justice sociale, de droit de la personne, de responsabilité collective et de respect des diversités, sont au cœur du travail social. Etayé par les théories du travail social, des sciences sociales, des sciences humaines et des connaissances autochtones, le travail social encourage les personnes et les structures à relever les défis de la vie et agit pour améliorer le bien être de tous. »

International Association of Schools of Social Work (IASSW) – Juillet 2014

2) Chiffres clés sur les travailleurs sociaux en Pays de la Loire

- Les actifs en emploi dans les activités liées au travail social représentent 5,2% de l'ensemble des actifs en emploi.
- 80% des effectifs concernent les métiers de la fonction famille et groupe (assistant maternel, aide à domicile,...) et 16% la fonction d'éducation spécialisée (éducateurs spécialisés, accompagnement médicosocial...)
- 50% des actifs ont 45 ans et plus,
- 93% des actifs sont des femmes,
- Sans les assistants maternels et les aides à domicile, 2/3 des actifs ont un niveau égal ou supérieur à un niveau III. Pour les assistants maternels et les aides à domicile, près de 8 actifs sur 10 ont un niveau V ou infra V.
- 3/4 des actifs exercent dans le secteur de l'action sociale sans hébergement et l'hébergement médico-social et social,
- 85% des contrats sont des CDI ou des emplois publics,
- Près des 3/4 des salariés travaillent dans un établissement de moins de 20 salariés,
- 3/4 des offres de formation sont par voie scolaire.

3) Profil sociodémographique

Dans le domaine du travail social, 78 112 actifs en emploi sont présent dans la région. Les effectifs se répartissent autour de quatre fonctions, respectivement la famille et le groupe (80%), l'éducation spécialisée (16%), la direction-encadrement (2%) et le travail (2%). La majorité des actifs en emploi se concentre sur les métiers d'assistants maternels (41%) et d'aides à domicile (34%).

Fonctions	Professions	Nombre d'actifs en emploi	Part des actifs en emploi
Direction et encadrement	Cadres de l'intervention socio-éducative	1 685	2,2%
Travail	Educateurs techniques spécialisés	1 217	1,6%
Education spécialisée	Educateurs spécialisés	5 701	7,3%
	Moniteurs éducateurs	1 513	1,9%
	Educateurs de jeunes enfants	1 343	1,7%
	Aides médico-psychologiques	3 871	5,0%
		12 428	15,9%
Famille et groupe	Assistants de service social	3 205	4,1%
	Conseillers en économie sociale et familiale	1 327	1,7%
	Assistants maternels	31 925	40,9%
	Aides à domicile	26 325	33,7%
		62 782	80,4%
Total		78 112	100,0%

Source : Insee, recensement de la population 2010 (lieu de travail).

Une part importante d'emplois d'assistants maternels en région Pays de la Loire

Selon une étude menée par l'observatoire de la Fepem¹, le poids de l'accueil au domicile des assistants maternels est étroitement corrélé à l'offre proposée par les établissements d'accueil du jeune enfant. C'est sur les territoires où l'offre des assistants maternels est la plus développée que les possibilités d'accueil en établissement d'accueil collectif et familial sont les plus faibles².

La région Pays de la Loire, fait partie de ce cas de figure avec près de 50% des enfants de moins de 3 ans gardés par un assistant maternel. Conséquemment, le nombre de places en accueil collectif est faible en région.

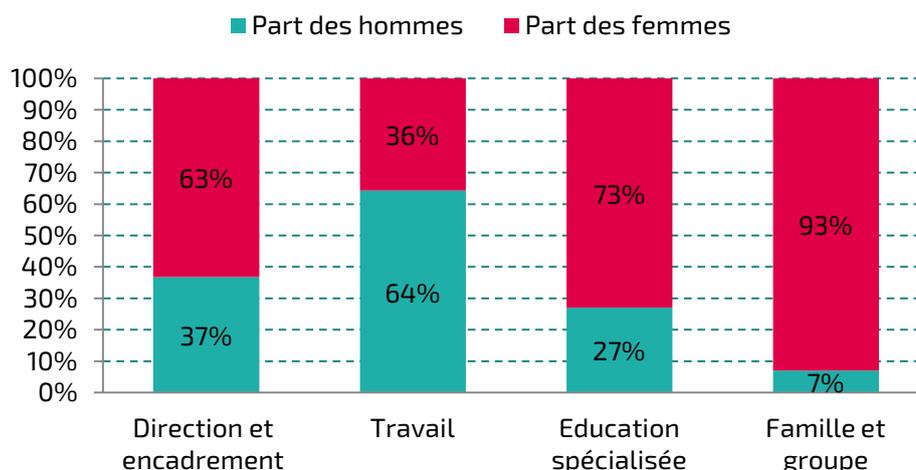
Des femmes très présentes y compris sur les métiers de direction et d'encadrement

Dans ces métiers, en moyenne, la part des femmes est de 8 actifs sur 10. Dans le travail social, la fonction de direction et d'encadrement est le plus souvent féminine avec 63% de femmes. Il en est de même pour les fonctions d'« éducation spécialisée » (73%) et plus encore pour celles liées à la « famille et au groupe » (93%). A l'inverse, la fonction «travail» avec la profession d'éducateur technique spécialisé est essentiellement masculine avec deux tiers d'hommes.

¹ Observatoire de la Fepem (Fédération des particuliers employeurs de France), [rapport de la branche assistants maternels du particulier employeur](#), édition 2014.

² Pour assurer une meilleure répartition entre l'accueil au domicile des assistants maternels et les établissements d'accueil de jeune enfant, la [circulaire du 22 janvier 2013](#) indique la mise en place d'un schéma départemental des services aux familles qui vise un double objectif ; développer des services aux familles et réduire les inégalités territoriales très marquées dans l'accès à ces services. Le gouvernement "souhaite élargir la démarche d'élaboration de schémas départementaux des services aux familles, dont l'objet est de parvenir à un diagnostic commun des besoins sur le territoire et à un plan de développement concerté des services aux familles". Seize départements volontaires (dont la Loire-Atlantique) ont d'ores et déjà préfiguré cette démarche.

Répartition des actifs en emploi par sexe

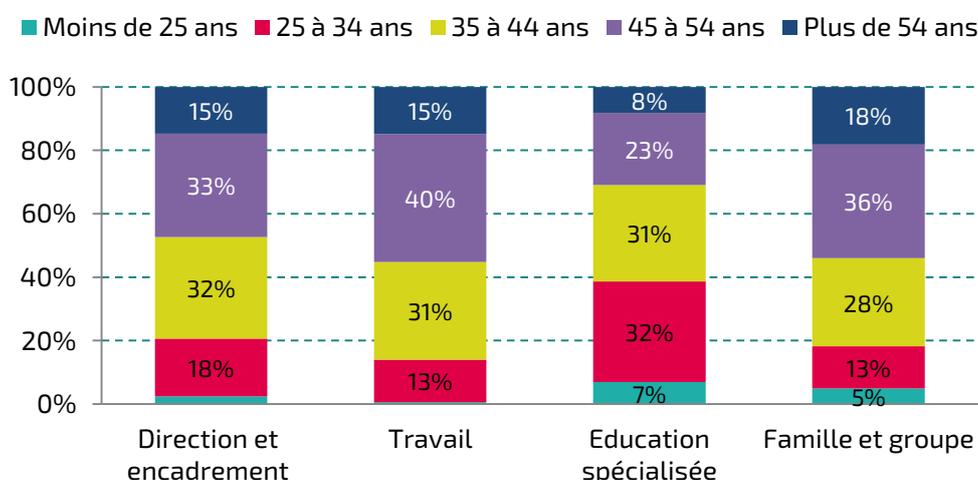


Source : Insee, recensement de la population 2010 (lieu de travail).

La moitié des actifs ont 45 ans et plus, exceptés pour les éducateurs spécialisés qui sont plus jeunes

La structure par âge des travailleurs sociaux indique que près de 8 actifs sur 10 ont plus de 35 ans. Plus en détail, on observe que près de 5% des actifs ont moins de 25 ans, 16% entre 25 à 34 ans, 29% entre 35 à 44 ans, 34% entre 45 à 54 ans et 16% plus de 54 ans. La structure par âge est en relation avec les fonctions occupées par les actifs. Ainsi, près d'un actif sur deux exerçant la fonction de direction-encadrement a plus de 45 ans. Plus de la moitié des actifs des fonctions « travail » et « famille et groupe » ont plus de 45 ans. Pour exemple, les métiers d'assistants maternels et d'aides à domicile sont souvent occupés par des femmes qui reprennent un emploi après une interruption d'activité professionnelle ou une reconversion professionnelle. Les actifs exerçant la fonction d'éducation spécialisée sont les plus jeunes travailleurs sociaux avec 39% d'actifs de moins de 35 ans.

Répartition des actifs en emploi par âge



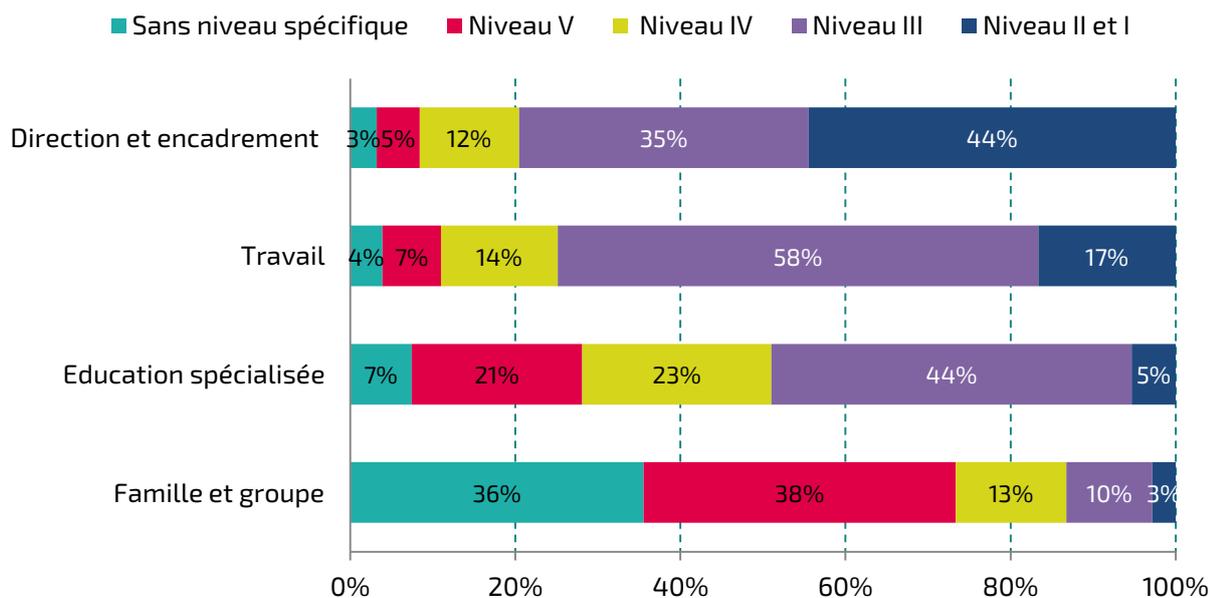
Source : Insee, recensement de la population 2010 (lieu de travail).

Conformité emploi formation élevée sur le niveau de formation

Dans l'ensemble, le niveau de formation des actifs est conforme au niveau des métiers exercés. Pour les postes de direction et d'encadrement, le niveau de formation est principalement de niveau III et plus. Près de trois quarts des actifs exerçant un métier lié à la fonction « travail » ont un niveau III et plus, ce qui est conforme au niveau d'étude du diplôme d'Etat (DE) d'éducateur technique spécialisé. Les métiers liés à la fonction « éducation spécialisée » regroupent plusieurs niveaux au regard de la multiplicité des métiers qui composent cette fonction. On peut notamment retrouver des diplômes de niveau III tels que le DE d'éducateur jeunes enfants et le DE d'éducateur spécialisé, des diplômes de niveau IV tel que le DE moniteur éducateur et des diplômes de niveaux V comme le DE aide médico-psychologique.

Enfin, près des trois quarts des actifs liés à la fonction « famille et groupe » ont un niveau V ou infra V notamment les assistants familiaux et les auxiliaires de vie sociale. A noter également que plus d'un tiers des aides à domicile et des assistants maternels³ exercent leurs fonctions sans niveau d'étude spécifique.

Profil par niveau d'étude



Source : Insee, recensement de la population 2010 (lieu de travail).

³ Aucun diplôme n'est exigé pour devenir assistant maternel. Par contre, il faut obtenir un agrément auprès du service de protection maternelle infantile du lieu de résidence.

Encadré 1 : Evolution des qualifications pour les métiers de la fonction « famille et groupe »

Source : Accord - cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences pour la petite enfance (2015-2018)

Les évolutions récentes dans le champ des formations sociales, notamment la création en 2011 du bac pro ASSP (Accompagnement, soins et services à la personne option à domicile ou en structure) et SAPAT (Service aux personnes et aux territoires) et les réflexions en cours sur le rapprochement des métiers d'auxiliaire de vie sociale et d'aide médico psychologique, auront probablement des effets sur le paysage des formations à moyen terme. De plus, l'obtention d'un bac pro ASSP ou SAPAT ouvrent des possibilités d'encadrement d'équipe et avec un supplément de formation, de progresser dans le cadre des services à la personne ou des métiers sociaux : auxiliaire de vie sociale (AVS), aide médico-psychologique (AMP) ou technicien de l'intervention sociale et familiale (TISF), moniteur-éducateur. Ces diplômes permettent ainsi de progresser en termes de responsabilité.

À noter : beaucoup de professionnels dans ce domaine ont d'abord une formation « sur le tas » qui peut être reconnue équivalente à un diplôme dans le cadre de la procédure VAE.

Une autre évolution à venir concerne le métier d'assistant maternel. Pour permettre l'accès à la qualification des salariés intervenant auprès du jeune enfant (de la naissance à trois ans), un [accord-cadre](#) national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) pour la petite enfance a été signé, le 16 février 2015, entre le ministre du Travail, la secrétaire d'État chargée de la Famille et la majorité des partenaires sociaux du secteur.

Cet accord doit permettre de :

- Construire des parcours de carrière et permettre l'accès à la qualification,
- Renforcer les compétences des employeurs,
- Améliorer le bien-être au travail et lutter contre les risques professionnels,
- Mieux faire connaître les métiers de la petite enfance et promouvoir la mixité

L'objectif de cet EDEC est de permettre aux salariés de ce secteur de construire leurs parcours professionnel, en créant des passerelles.

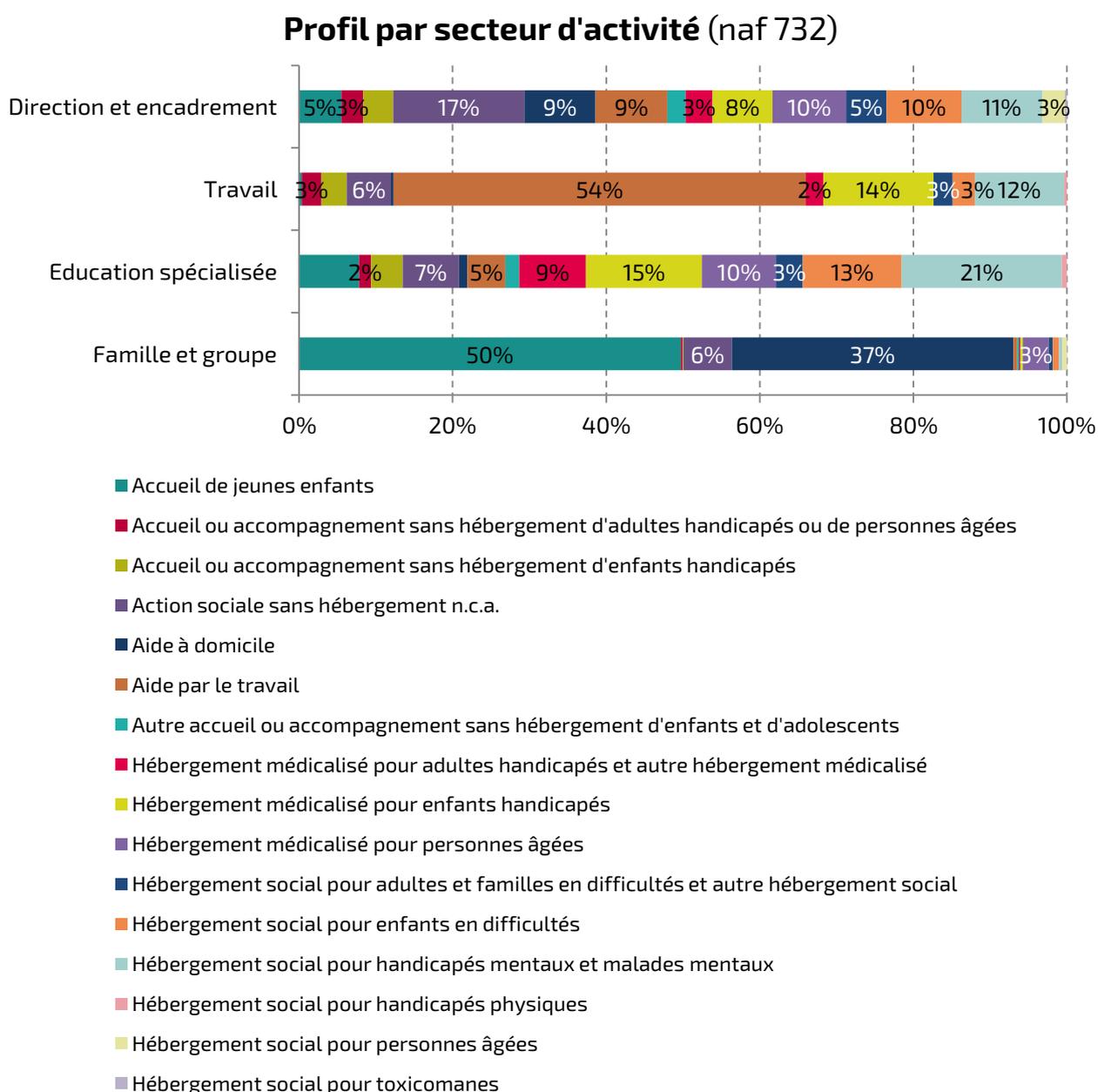
Ainsi, plusieurs actions visent à améliorer la cohérence et la continuité des parcours professionnels au sein des métiers de la petite enfance et des métiers proches. Pour exemple, l'accord prône la promotion de la validation des acquis de l'expérience (VAE) vers le diplôme d'auxiliaire de puériculture. Il prévoit également d'expérimenter les contrats de professionnalisation pour les gardes d'enfants au domicile.

Près de 6 actifs sur 10 présents dans le secteur de l'action sociale sans hébergement

Trois quarts des effectifs se répartissent dans deux secteurs d'activité, l'accueil de jeunes enfants (41%) et l'aide à domicile (30%)

Pour les métiers liés à la fonction de « direction et d'encadrement » et à l'« éducation spécialisée », il est constaté une pluralité d'activités dont l'hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux, l'hébergement médicalisé pour enfants handicapés et l'action sociale sans hébergement.

Les métiers liés à la fonction « travail » et « famille et groupe » sont quant à eux très présents dans des activités comme l'aide par le travail, l'accueil de jeunes enfants et l'aide à domicile.



Source : Insee, recensement de la population 2010 (lieu résidence).

4) Répartition territoriale

Pays de la Loire, un rééquilibrage en cours

(source : DREES, «[1,2 million de travailleurs sociaux en 2011](#)», études et résultats n° 893, septembre 2014).

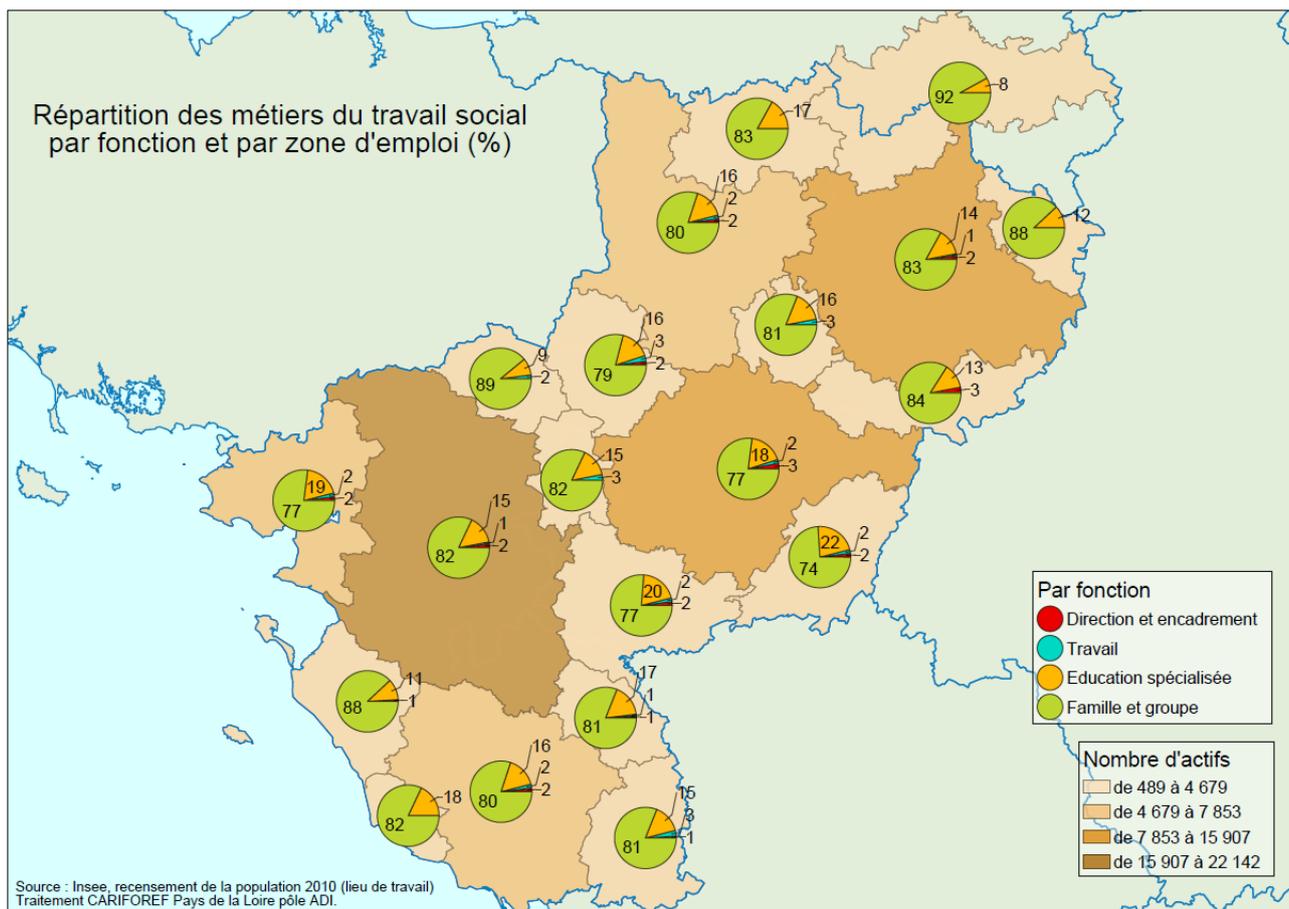
Selon la DREES, en 2011, la France métropolitaine comptait 1,2 million de travailleurs sociaux dont 40 % d'entre eux travaillent auprès de particuliers employeurs, comme assistants maternels, gardes d'enfants à domicile ou aides à domicile. Les travailleurs sociaux sont inégalement répartis sur le territoire, en particulier les assistants de service social, les conseillers en économie sociale familiale et les salariés relevant de l'éducation spécialisée. Très présents en Île-de-France et en Midi-Pyrénées, ils sont nettement moins présents en Bretagne, dans l'Ouest ou dans une large partie du quart nord-est. Ces disparités peuvent s'expliquer en partie par des différences de niveaux de vie mais également l'isolement et les moindres niveaux de vie, nécessitant plus d'accompagnement.

Les professionnels de l'éducation spécialisée (éducateurs spécialisés, moniteurs éducateurs et éducateurs techniques spécialisés) sont très présents dans la région du Limousin et le Languedoc-Roussillon sont faiblement présents en Pays de la Loire, en Île-de-France et en Corse. L'une des raisons peut être liée au nombre de formés, selon la Drees, la région Pays de la Loire forme toujours peu de professionnels de l'éducation spécialisée, les plus faiblement pourvues : 3,5 % des inscrits en formation professionnelle de niveau III ou IV, contre 6,6% sur l'ensemble de la France métropolitaine. Mais le volume annuel de diplômés a augmenté dans cette région au cours de la période récente, plus de 15% entre 2007 et 2012.

Les aides à domicile et les aides médico-psychologiques, travaillant le plus souvent auprès de personnes âgées dépendantes ou en situation de handicap, sont les mieux répartis entre les régions. La région la moins bien dotée (les Pays de la Loire) dispose de près de 8 200 professionnels pour 100 000 habitants de 60 ans ou plus et la région la mieux dotée (la Haute-Normandie), de 12 900, soit un rapport de 1,6. La corrélation entre nombre de professionnels et nombre de diplômés apparaît faible car la profession d'aide à domicile n'est pas conditionnée à la détention d'un diplôme. Le besoin en aides à domicile peut être moins prégnant dans les régions disposant de beaucoup d'infirmiers libéraux ou de services de soins infirmiers à domicile employant des aides-soignants. En effet, ces professions sont amenées à effectuer des tâches également réalisables par l'aide à domicile, en premier lieu l'aide à la toilette.

Des disparités selon les zones d'emploi de la région

Au niveau régional, les actifs exercent principalement leurs emplois dans les zones d'emploi de Nantes (28%), du Mans (12%) et d'Angers (12%). En moyenne, près de 8 emplois sur 10 sont liés à la fonction « famille et groupe ». Cette part est plus importante que la moyenne (81%) dans les zones d'emploi d'Alençon (92%), de Châteaubriant (89%) et de la Ferté-Bernard (88%).



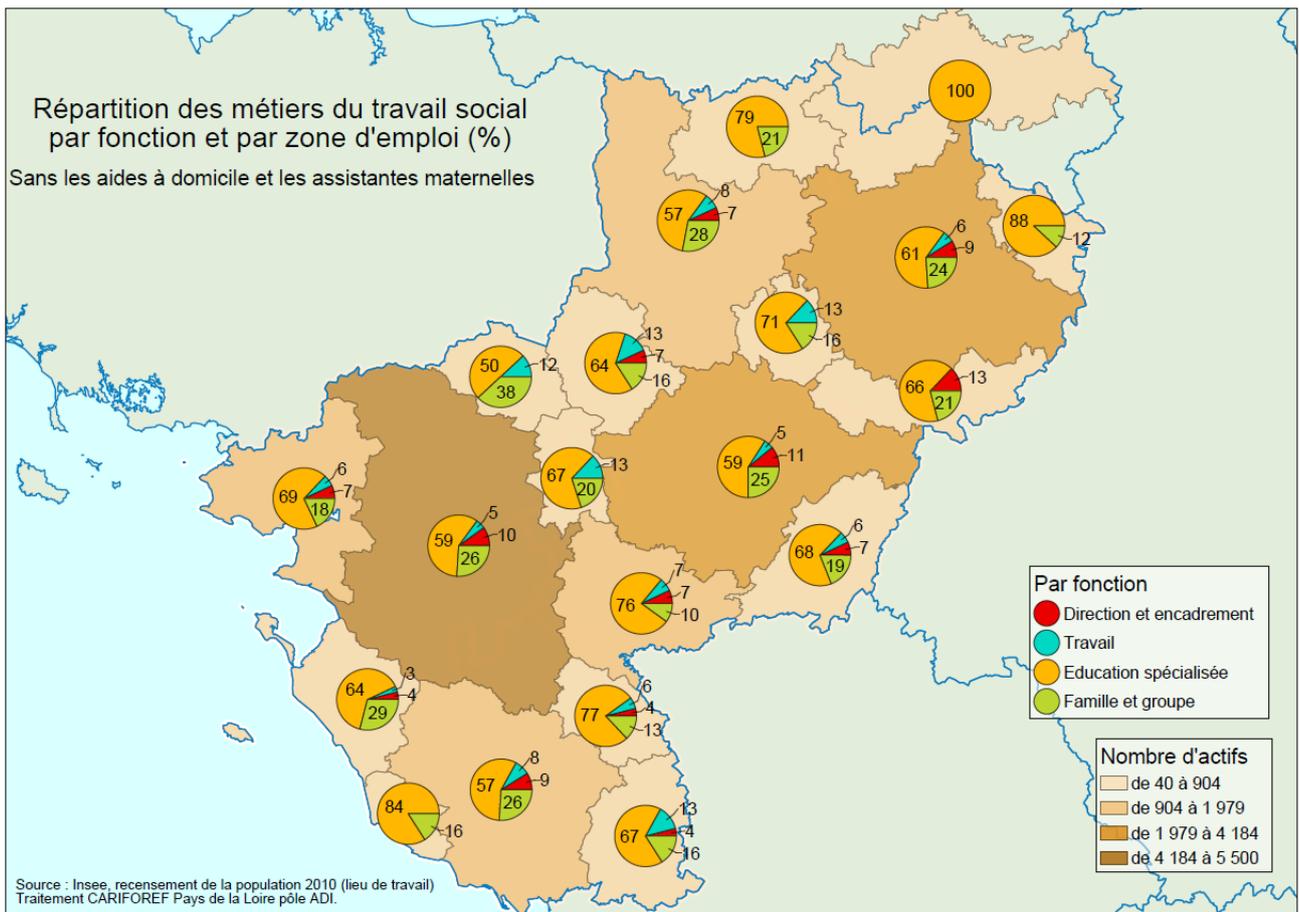
Si l'on exclut temporairement les métiers d'assistants maternels et aides à domicile du champ retenu, la répartition géographique des actifs en emploi varie.

En moyenne, les deux tiers des actifs sont dans la fonction d'« éducation spécialisée ». La part de ces métiers est encore plus importante que la moyenne sur les zones d'emploi d'Alençon (100%), de la Ferté-Bernard (88%) et des Sables-d'Olonne (84%).

Pour les métiers liés à la fonction de direction et d'encadrement, la part de ces métiers dans les zones d'emploi de La Flèche (13%), d'Angers (11%) et de Nantes (10%) est supérieure à la moyenne régionale (8%).

Pour les métiers liés à la fonction « travail », alors que la part moyenne de ces métiers est de 6% elle atteint 13% pour les zones d'emploi Fontenay-le-Comte, d'Ancenis et de Segré.

Enfin, la part des métiers liés à la fonction « famille et groupe » est en moyenne de 23% et plus élevée dans les zones d'emploi de Châteaubriant (38%), de Challans (29%) et de Laval (28%).



5) Activités et emplois

Forte évolution du secteur de l'action sociale et hébergement médico-social

Entre 2009 et 2013, les effectifs salariés du secteur social et médico-social ont augmenté de 10%, passant de 80 937 en 2009 à 88 906⁴ en 2013. Cette croissance est supérieure à celle de l'ensemble de l'économie ligérienne (2% sur la même période). Cette augmentation concerne principalement les activités suivantes : l'accueil de jeunes enfants (+33%), l'accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées (+23%) et l'hébergement social pour personnes âgées (+21%).

Les établissements présents dans le secteur social et médico-social passent quant à eux de 2 702 établissements en 2009 à 2 842 en 2013, soit 5% d'augmentation comparé à seulement 1% pour l'ensemble des établissements tous secteurs confondus. Cette augmentation concerne principalement les activités suivantes : l'accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées (+29%), l'hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé (+17%), l'accueil de jeunes enfants (+16%), l'hébergement social pour personnes âgées (+15%), et l'aide à domicile (+10%).

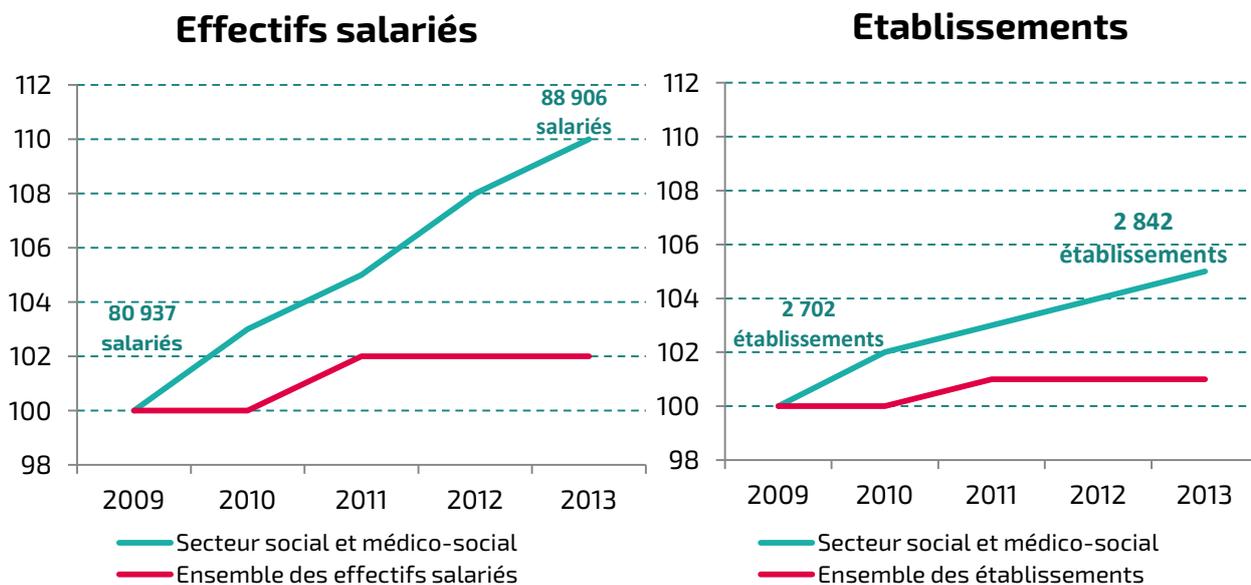
Les raisons de cette augmentation sont notamment liées au vieillissement de la population. Celui-ci engendre en effet des besoins croissants en matière de soins et d'accompagnement de la dépendance tandis que les possibilités de prise en charge par les familles tendent à se réduire dans un contexte de hausse du taux d'activité des femmes après 45 ans et de fragmentation croissante des structures familiales. Le développement de la médecine ambulatoire et le maintien à domicile des personnes âgées nécessiteront un accompagnement par des professionnels, aides à domicile, aides-soignants ou autres professionnels paramédicaux. L'augmentation du nombre de personnes âgées, l'attention accrue portée aux questions de dépendance et plus généralement l'amélioration de la prise en charge des personnes fragiles conduisent naturellement à développer ces emplois. Les prochaines vagues de départs à la retraite des professionnels du secteur vont également accroître les besoins en personnels.

Selon la Dares⁵, les professions de soins et d'aide aux personnes fragiles devraient également bénéficier d'une forte dynamique de l'emploi, notamment les aides à domicile qui figurent ainsi parmi les métiers qui gagneraient le plus d'emplois à l'horizon 2020. Ces perspectives d'évolution des métiers du travail social sont toutefois fortement conditionnées par les politiques publiques et les budgets mobilisables dans un contexte financier difficile.

⁴ Les effectifs observés ici sont des salariés et non des actifs d'où l'écart observé entre le chiffre précédent (78 112) issu du Recensement et le chiffre présent (88 906) issu des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS).

⁵ DARES ANALYSES N° 022, « [Les métiers en 2020 : progression et féminisation des emplois les plus qualifiés : dynamisme des métiers d'aide et de soins aux personnes](#) », mars 2012.

Evolution des effectifs salariés et des établissements dans le secteur social et médico-social et dans l'ensemble des secteurs (base 100 : 2009)



Source : URSSAF, 2013.

Une part de postes annexes peu élevée exceptée pour les assistants maternels

L'analyse des déclarations annuelles de données sociales (Dads) des entreprises permet de repérer les emplois consolidés (disposant d'un volume de travail et d'un niveau de rémunération « suffisants ») ou non. On parle alors de postes non annexes (emplois consolidés) et annexes (emplois non consolidés).

L'observation de ces données permet de montrer que globalement la part de postes annexes est assez faible. L'emploi consolidé (postes non annexes) domine.

On notera aussi que les assistants maternels ont été « exclus » du comptage effectué en raison d'une surreprésentation lié au fait qu'un contrat de travail écrit est obligatoire par enfant gardé⁶. Leur volume est alors triplé et constitue un biais dans la lecture des informations transmises à partir de la source utilisée (Dads).

La part des postes non annexes dans le secteur de l'action sociale et hébergement médico-social (83%) est supérieure à cette même part dans l'ensemble des secteurs d'activité (75%). Le nombre de postes non annexes du secteur de l'action sociale et de l'hébergement médico-social se répartit selon les quatre grandes fonctions comme suit : la famille et groupe (60%), l'éducation spécialisée (32%), la direction-encadrement (4%) et le travail (4%).

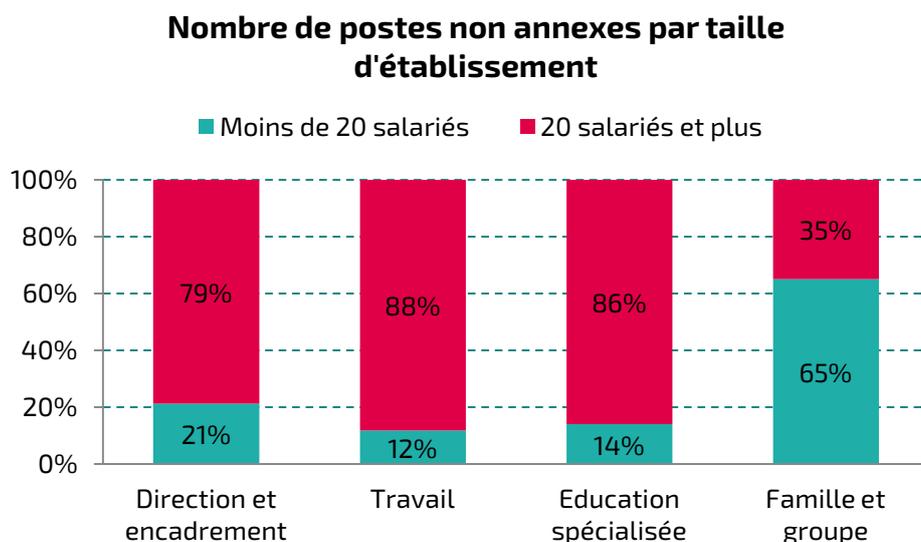
⁶ <http://www.pajemploi.urssaf.fr/portail/accueil/employeur-dassistante-maternelle/je-recrute/le-contrat-de-travail-a-duree-in.html>

Fonctions	Professions	Nombre de postes non annexes (emplois consolidés)
Direction et encadrement	Cadres de l'intervention socio-éducative	1 714
Travail	Educateurs techniques spécialisés	1 587
Education spécialisée	Educateurs spécialisés	5 024
	Moniteurs éducateurs	1 800
	Educateurs de jeunes enfants	2 072
	Aides médico-psychologiques	3 993
		12 889
Famille et groupe	Assistants de service social	1728
	Conseillers en économie sociale et familiale	1131
	Aides à domicile	21630
		24 489
Total général		40 679*

Source : INSEE, DADS 2011. *Hors assistants maternels.

Trois quarts des salariés travaillent dans des établissements de plus de 20 salariés⁷

73% des salariés exercent dans un établissement de 20 salariés et plus (hors assistants maternels). Les assistants maternels quant à eux peuvent exercer à leur domicile pour des particuliers employeurs comme dans les structures d'accueil de jeunes enfants.



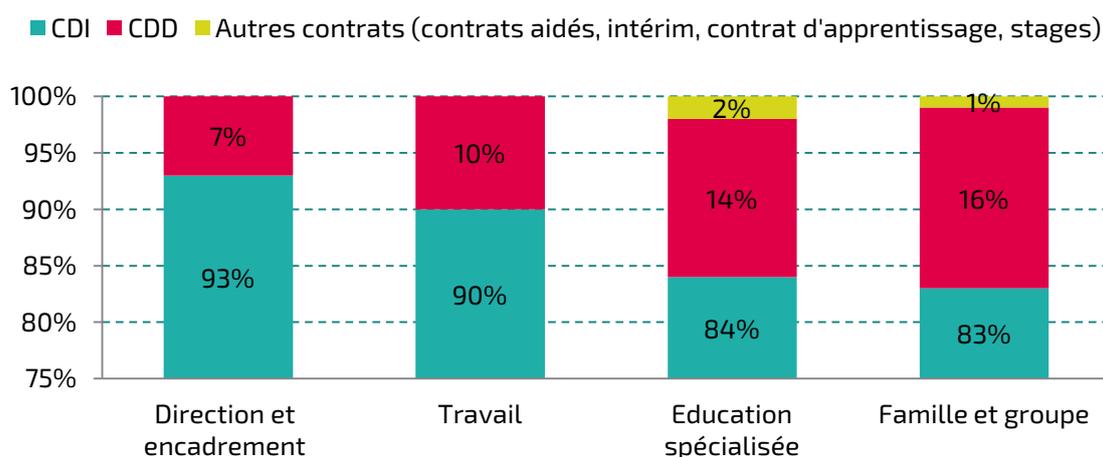
Source : INSEE DADS 2011, hors assistants maternels.

85% des contrats sont des CDI ou des emplois publics

Le type de contrat le plus fréquent dans le secteur de l'action sociale et hébergement médico-social est le contrat à durée indéterminée ou l'emploi public (85%). Parmi les autres types de contrat, le contrat à durée déterminée est majoritaire (14%). La nature des contrats de travail peut varier sensiblement selon les métiers exercés par les travailleurs sociaux. Par exemple, la part des CDI atteint 93% pour les cadres de l'intervention socio-éducative alors que cette part n'est que de 72% pour les assistants maternels.

⁷ Hors assistants maternels.

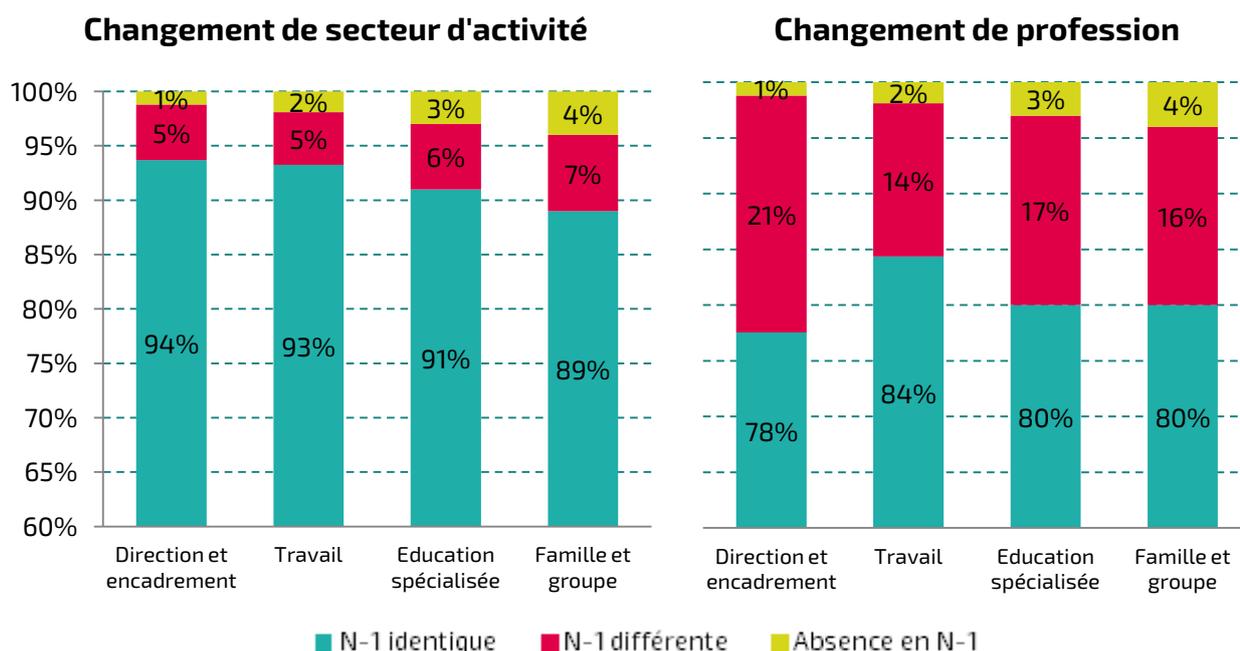
Nature des contrats de travail



Source : Insee, recensement de la population 2010 (lieu de travail).

Un secteur et des métiers qui fidélisent leurs salariés

D'une année sur l'autre, les salariés peuvent parfois changer de secteur d'activité et de professions.



Source : INSEE, DADS 2011.

Ainsi, sur l'ensemble des salariés présents, 89% étaient déjà présents dans le secteur l'année précédente, 6% étaient dans une activité différente et 5% en étaient absents. Entre 2010 et 2011, cette répartition est restée stable.

Les métiers exerçant la fonction « famille et groupe » sont un peu plus sensibles au changement de secteur d'activité en particulier sur le métier d'aide à domicile où 15% des salariés n'étaient pas présents l'année précédente.

Comparé à la moyenne, le changement de secteur d'activité est légèrement moins important dans le secteur social et médico-social que dans l'ensemble des secteurs (88% des salariés

avaient une activité identique l'année précédente, 7 % une activité différente et 5% en étaient absents).

Les changements de profession sont un peu plus fréquents. Sur l'ensemble des salariés du secteur social et médico-social, 84% des salariés exerçaient la même profession l'année précédente, 11% avaient une profession différente et 5% en étaient absents. On note quelques variations entre 2010 et 2011.

Parmi les métiers du travail social, ceux qui connaissent le plus de changement d'une année sur l'autre sont : conseillers en économie sociale et familiale, cadres de l'intervention socio-éducative, moniteurs éducateurs, aides médico-psychologiques et assistants de service social.

Le changement de profession est moins important dans le secteur de social et médico-social que dans l'ensemble de l'économie ligérienne (80% des salariés avaient une profession identique l'année précédente, 17 % une profession différente et 3% en étaient absents).

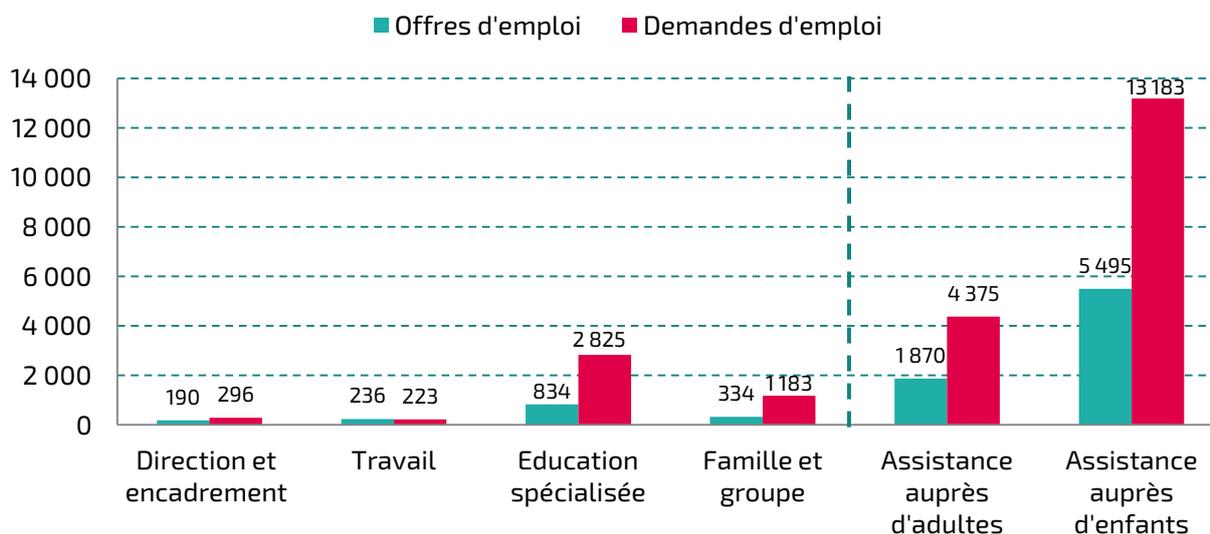
6) Marché du travail

Près de 9 000 offres et 22 000 demandes d'emploi en région Pays de la Loire

Les offres d'emploi pour les métiers du travail social passent par différents canaux dont celui de Pôle Emploi. Même si le taux de couverture⁸ de cet organisme sur ce champ n'est que de 12%, les informations recueillies par cette source permettent d'esquisser quelques caractéristiques du marché du travail associé à ces métiers.

En 2013, en Pays de Loire, Pôle Emploi a enregistré 8 959 offres d'emploi et 22 085 demandes d'emploi relevant du travail social. Le poids de ce secteur dans le total des offres collectées par Pôle Emploi est de 7%. La majorité des offres et des demandes d'emploi concernent les métiers liés à la fonction « famille et groupe » (85% dont 60% sur l'assistance auprès d'enfants et 20% sur l'assistance auprès d'adultes), puis « éducation spécialisée » (12%), « direction-encadrement » (2%) et « travail » (1%).

Nombre d'offres et demandes d'emploi en Pays de la Loire



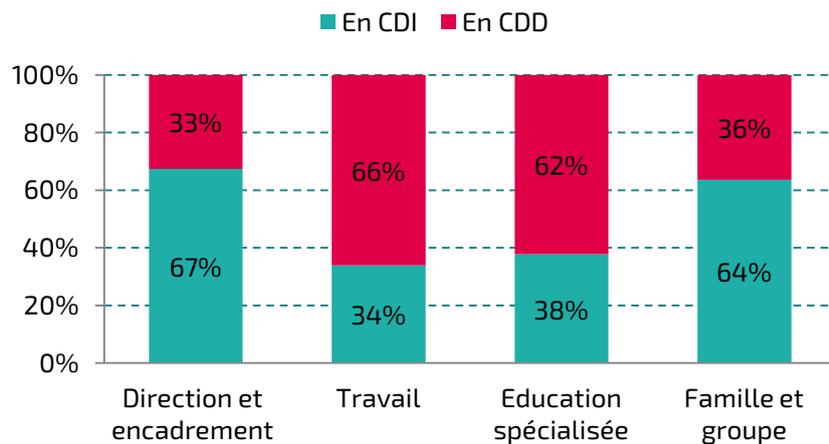
*Famille et groupe hors assistance auprès d'adultes et assistance auprès d'enfants.
Source : DARES - DIRECCTE Pays de la Loire, 2013.*

6 offres d'emploi sur 10 sont en CDI ou des emplois publics

Dans le domaine du travail social, les offres en CDI représentent 60% du total des offres déposées à Pôle emploi soit deux fois plus que le nombre d'offres en CDI proposées en moyenne dans l'ensemble des métiers. Les deux tiers des offres en CDI concernent les métiers liés à la fonction de « famille et groupe » et de « direction-encadrement ».

⁸ Le taux de couverture calculé est le rapport entre le nombre d'offres d'emploi déposées à Pôle emploi et le nombre de déclarations préalables à l'embauche issues de la source Urssaf.

Nature des offres d'emploi proposées

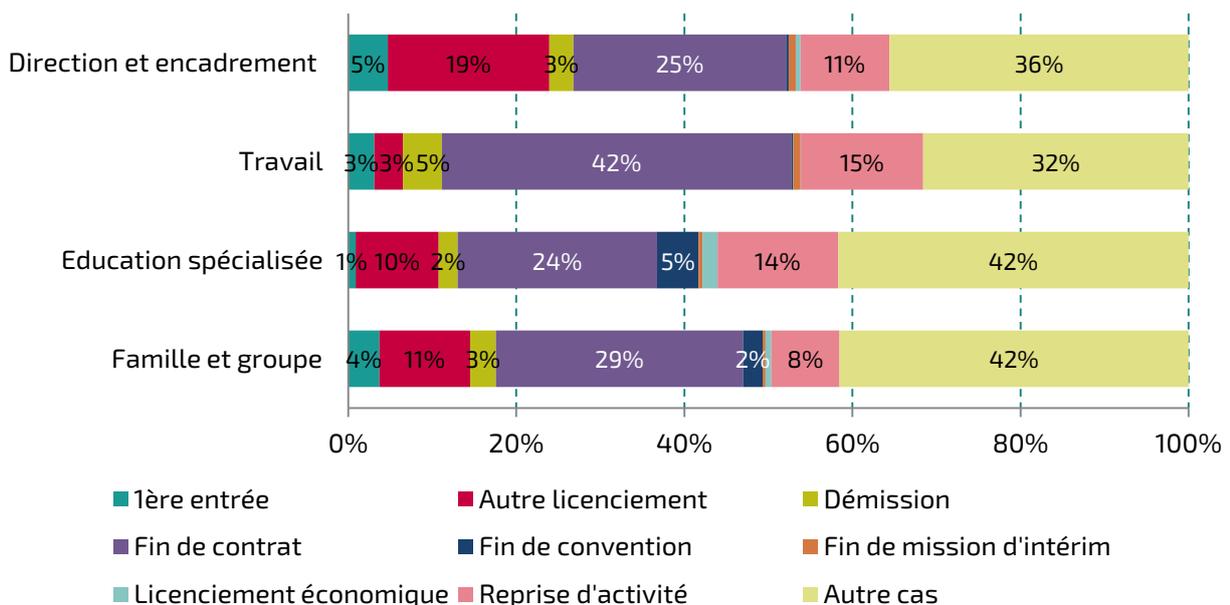


Source : DARES - DIRECCTE Pays de la Loire, 2013.

Motifs d'entrée sur les listes de Pôle emploi⁹.

Dans le travail social, les motifs d'entrée sur les listes de Pôle emploi ont pour origine une fin de contrat (27%), un licenciement (17%), une reprise d'activité (11%) et d'autres cas non spécifiés (35%). En moyenne, dans l'ensemble des métiers, les motifs d'entrée sur les listes de Pôle emploi sont respectivement d'autres cas non spécifiés (40%), des fins de contrat (27%), des reprises d'activité (9%) et des licenciements (7%). A noter que les motifs de fin de mission ne représentent que 1% pour les métiers liés au travail social alors qu'ils sont de 7% en moyenne.

Motifs d'entrée sur les listes de Pôle emploi



Source : DARES - DIRECCTE Pays de la Loire, 2013.

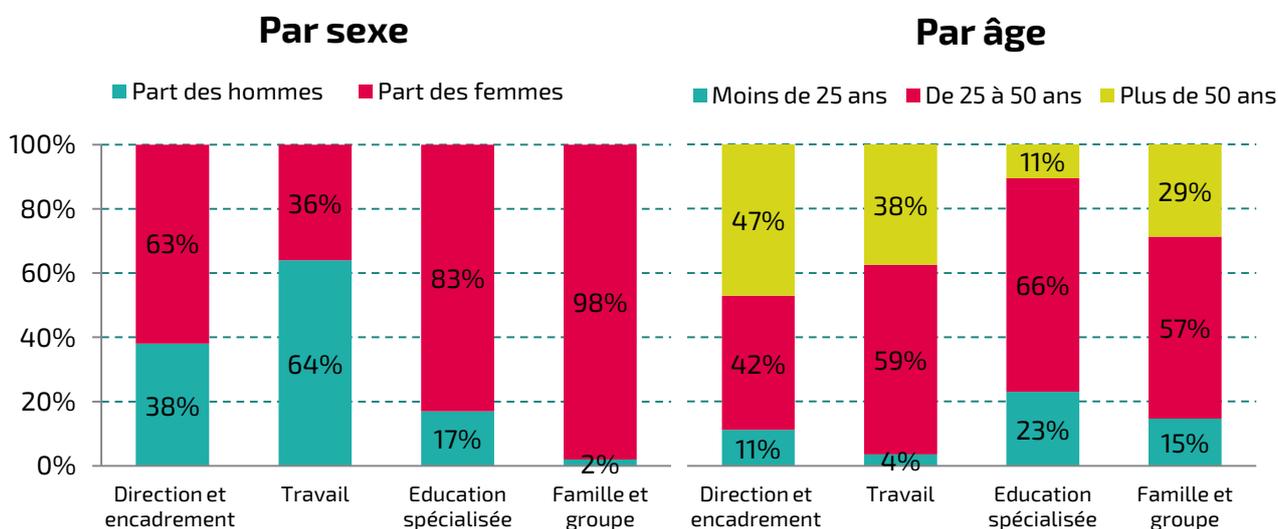
⁹ Dans la publication mensuelle de Pôle emploi, les flux d'entrée sur les listes sont présentés suivant différents motifs. Pour en savoir plus, Cf annexe en page 41.

Un profil féminin et plus ou moins âgé selon les demandeurs d'emploi

Le profil des demandeurs d'emploi reste majoritairement féminin (95%). Dans le travail social, les métiers liés à la fonction de « direction et d'encadrement » sont plus souvent féminins (63%) ainsi que les fonctions « éducation spécialisée » (83%) et « famille et groupe » (98%). La fonction « travail » indique que deux tiers des demandeurs d'emploi sont des hommes, ce que l'on retrouve également dans l'emploi.

La moyenne d'âge des demandeurs d'emploi indique que 15% des demandeurs d'emploi ont moins de 25 ans, 58% ont entre 25 et 50 ans et 27% ont plus de 50 ans. La part des 50 ans et plus est plus importante que dans l'ensemble des métiers (20%). Cette population est particulièrement visible dans les métiers liés à la fonction de « direction-encadrement » (47%), « travail » (38%) et « famille et groupe » (29%). Les métiers exerçant la fonction « éducation spécialisée » se démarquent avec une part plus importante des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans (23%).

Répartition des demandeurs d'emploi



Source : DARES - DIRECCTE Pays de la Loire, 2013.

Quelques métiers en tension de recrutement

Les tensions au recrutement sont globalement peu élevées puisqu'on recense 0,4 offre d'emploi pour une demande d'emploi. Néanmoins, des tensions peuvent apparaître sur certains métiers comme l'encadrement technique en insertion professionnelle (1,06), l'intervention sociale et familiale (0,83), l'aide aux bénéficiaires d'une mesure de protection juridique (0,78), l'accompagnement et médiation familiale (0,67) et le management de structure de santé, sociale ou pénitentiaire (0,64).

Selon l'enquête BMO de Pôle emploi 2013, les projets de recrutement dans ce champ d'activité sont à prévoir sur les métiers d'aides à domicile et d'aides ménagères (2 501 projets), d'éducateurs spécialisés (1 041 projets) et d'assistants maternels (547 projets). Pour ces quatre métiers, les deux tiers des projets de recrutement sont jugés difficiles.

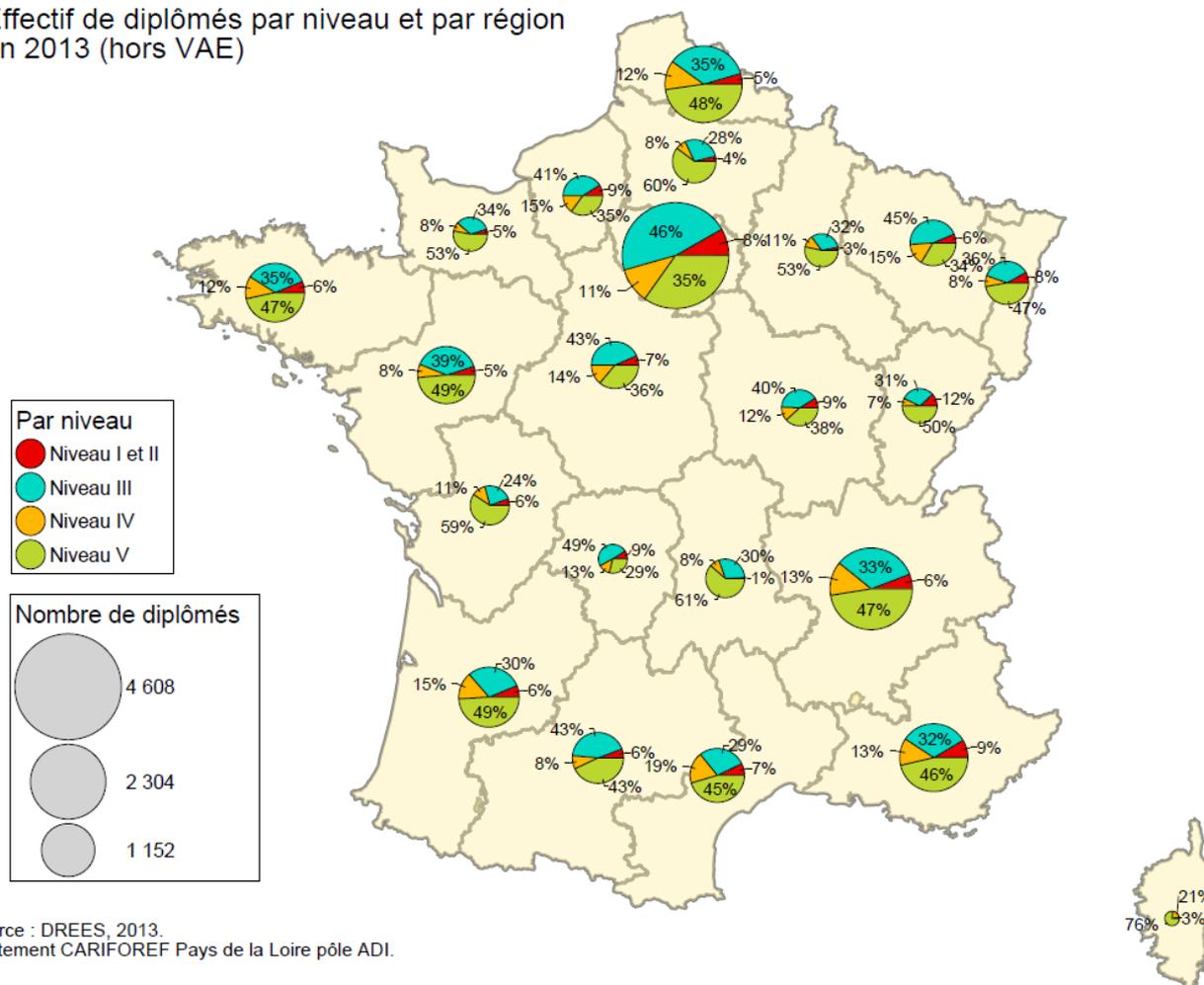
7) Formation et insertion professionnelle

NB: Les formations retenues sont les 14 diplômes référencés au titre V « formation des travailleurs sociaux » du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF).

Des diplômés plus présents sur le niveau III et V que la moyenne nationale¹⁰

La région des Pays de la Loire est en 7^{ème} position au niveau national en nombre de diplômés (avec 5% du nombre total de diplômés en France métropolitaine). En France métropolitaine, les niveaux de formation se répartissent comme suit : 7% niveau I et II, 37% niveau III, 12% de niveau IV et 45% de niveau V. La région est proche de la moyenne nationale même si le nombre de diplômés de niveau III et V est plus important en région¹¹ au détriment du niveau II et plus et du niveau IV. La région forme davantage d'aide médico-psychologique (plus de 10% que la moyenne nationale) et de conseiller en économie sociale familiale (plus de 5% que la moyenne nationale) que de moniteur-éducateur et d'éducateur spécialisé (moins de 4% que la moyenne nationale).

Effectif de diplômés par niveau et par région en 2013 (hors VAE)



¹⁰ Il est à noter que la source, même si elle englobe une grande partie des formations du champ sanitaire et social, ne prend pas en compte quelques formations, notamment, dans l'aide à domicile (ex : titre professionnel employé familial polyvalent, assistant vie aux familles...).

¹¹ Par rapport à la moyenne nationale, la région des Pays de la Loire indique un nombre de diplômés en 2013 de moins de 1,6% pour le niveau I et II, plus 2,1% pour le niveau III, moins 4,4% pour le niveau IV et plus 3,9% pour le niveau V.

Plus de 80% des VAE concerne le niveau V

Pour les métiers du travail social, la validation totale des acquis de l'expérience¹² en Pays de la Loire représente 2,8% des VAE en France. En région, la validation totale des acquis de l'expérience concerne principalement le diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (60%) et le diplôme d'Etat d'aide médico- psychologique (22%).

	Validation totale des acquis de l'expérience en région Pays de la Loire
CAFDES	<5
CAFERUIS	7
Médiateur familial	<5
Assistant de service social	<5
Educateur de jeunes enfants	8
Technicien de l'intervention sociale et familiale	<5
Aide médico- psychologique	26
Auxiliaire de vie sociale	71
Total	119

Source : Drees, 2013.

Des modalités de formation variant selon les niveaux de formation

En première année, la voie d'accès la plus courante à ces formations est la voie scolaire (88,3%) complétée de l'alternance (6,8% en contrat de professionnalisation et 4,4% en contrat d'apprentissage) et la formation continue (0,5%).

Diplômes	Apprentissage	Contrat pro	Formation continue	Scolaire	Effectif en 1 ^{ère} année
Niveau I	-	-	-	5	5
CAFDES	-	-	-	<5	<5
Ingénierie sociale	-	-	-	<5	<5
Niveau II	-	-	-	13	13
CAFERUIS	-	-	-	13	13
Niveau III	22	<5	<5	565	589
Assistant de service social	-	-	1	105	106
Conseiller en économie sociale et familiale	-	-	-	213	213
Educateur de jeunes enfants	-	-	-	87	87
Educateur spécialisé	22	<5	-	160	183
Niveau IV	35	-	-	81	116
Moniteur éducateur	35	-	-	64	99
Technicien de l'intervention sociale et familiale	-	-	-	17	17
Niveau V	-	86	5	468	559
Aide médico-psychologique	-	86	<5	357	444
Auxiliaire de vie sociale	-	-	<5	111	115
Total général	57	87	6	1 132	1 282

Sources : Rectorat, Région, Direccte, Draaf, Drees, retraitement CarifOref, 2013.

¹² Hors diplômes délivrés par les rectorats.

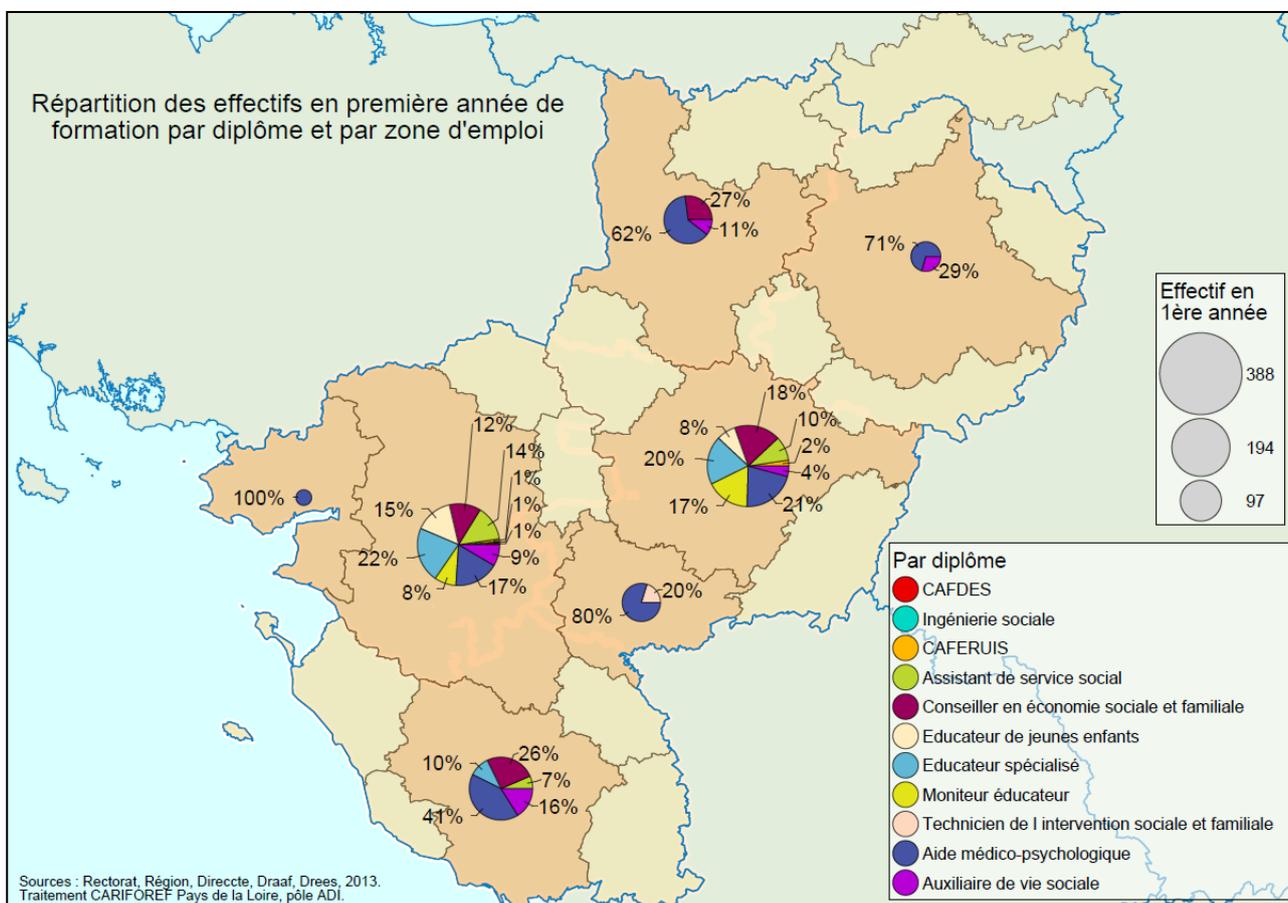
La quasi-totalité des effectifs en première année de formation de niveau III et plus suit la voie scolaire. Près d'un tiers des effectifs de formation de niveau IV sont en apprentissage, en particulier le DE moniteur éducateur (35% des effectifs).

L'alternance et plus précisément la professionnalisation pèse quant à elle pour 15% sur les niveaux V, en particulier pour le DE d'aide médico-psychologique.

Une offre de formation assez concentrée sur les zones d'emploi de Nantes et d'Angers

Les zones d'emploi de Nantes et d'Angers regroupent plus de 60% des effectifs en première année de formation. Les établissements de formation présents sur ces territoires proposent des formations de tous les niveaux dont la majorité concerne le niveau III. Les zones d'emploi de la Roche-sur-Yon et de Laval regroupent 28% des effectifs en première année et proposent des formations de niveau III et V. Les zones d'emploi du Mans, Cholet et Saint-Nazaire regroupent 12% des effectifs et proposent principalement des formations de niveau V. Dans ces zones d'emploi, les contrats de professionnalisation pèsent 45% des effectifs et l'offre de formation par voie scolaire représente 55% des effectifs.

La formation par voie scolaire est plus importante dans les autres zones d'emploi : 93% des effectifs en première année et 6,5% pour l'alternance (5% en apprentissage, 1,5% en contrat de professionnalisation) et 0,5% en formation continue.



27 établissements en travail social¹³

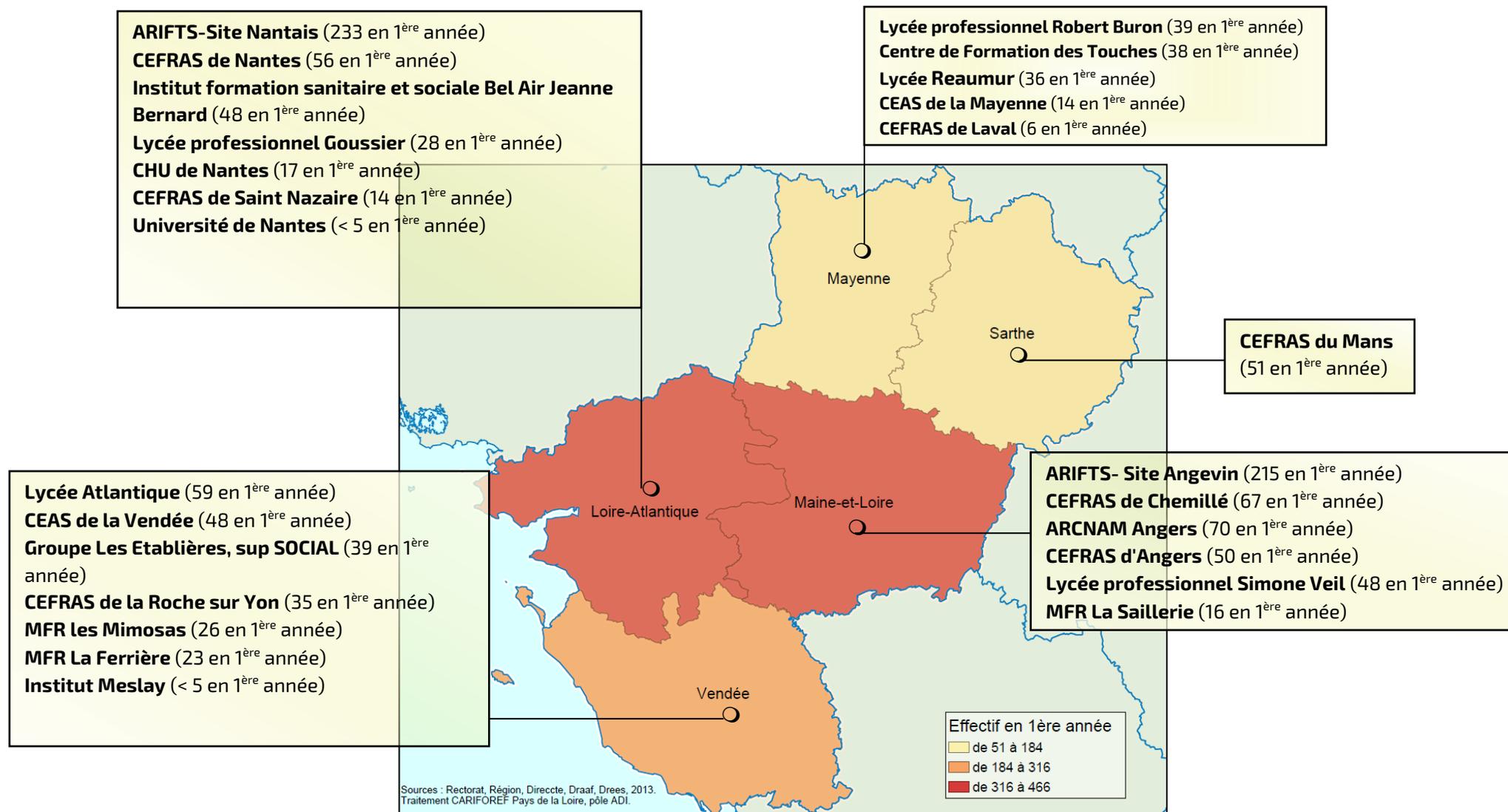
En 2013, 27 établissements ont été recensés en région Pays de la Loire sur les diplômes du travail social visés. Les effectifs de première année se répartissent principalement dans les départements de Maine-et-Loire (36%), la Loire-Atlantique (31%), la Vendée (19%), la Mayenne (10%) et la Sarthe (4%).

Plus d'un quart des effectifs en première année de formation se répartissent entre deux centres de formation en travail social ; Arifts-Site Nantais (17% des effectifs) et Arifts-Site Angevin (17% des effectifs).

A noter que la Cité de la formation Santé Social Marion Cahour, a été inaugurée le 21 novembre 2014 à Rezé. 800 étudiants en formation sociale et sanitaire y seront formés chaque année. Cette cité regroupe les étudiants en formation de travail social de l'association Arifts , (association née de la fusion de trois associations : l'Enso (Ecole normale sociale de l'ouest à Angers et à Rezé), le CFEJE (Centre de formation d'éducateurs de jeune enfants à Nantes), l'Iframes (Institut de formation de recherche et d'animation des métiers éducatifs et sociaux à Angers et à Rezé) et des élèves aides-soignants de l'association CPPS (Centre de perfectionnement du personnel soignant).

¹³ Source : Rectorat, Région, Dirrecte, Draaf, Drees, 2013

Liste des principaux établissements de formation par département et les effectifs en 1ère année de formation



6 mois après leur sortie de formation, près de 80% des répondants ont un emploi

L'enquête insertion réalisé au printemps 2014¹⁴ interroge les élèves et étudiants 6 mois après leurs sorties de formation. Dans le travail social, le taux d'insertion dans l'emploi est de 79% avec des nuances selon des différents niveaux de formation. En moyenne, le taux d'insertion dans l'emploi par niveau de diplôme est de 91% pour le niveau I et II, 68% pour le niveau III, 79% pour le niveau IV et 89% pour le niveau V.

Pour trouver leur premier emploi, les moyens privilégiés sont pour 65% des candidatures spontanées, 18% suite à un stage et 12% par les relations personnelles.

Niveau	Diplômes	Nombre de répondants	En emploi	En recherche d'emploi	En formation	En inactivité	Autres
I	CA fonction directeur établissement social	5	80%	20%	-	-	-
	DE ingénierie sociale	7	100%	-	-	-	-
II	CA fonction encadrement unité intervention sociale	14	93%	7%	-	-	-
III	DE d'éducateurs Jeunes Enfants	50	76%	18%	2%	-	4%
	DE conseillère en économie sociale et familiale	43	60%	21%	14%	-	5%
	DE d'éducateur spécialisé	84	73%	17%	7%	-	4%
	DE d'assistant de Service Social	66	80%	14%	5%	-	2%
	DE éducateur technique spécialisé	<5	50%	-	-	50%	-
IV	DE moniteur éducateurs	26	69%	12%	-	-	19%
	DE technicien de l'intervention sociale familiale	9	89%	11%	-	-	-
V	DE auxiliaire de vie sociale	63	86%	2%	3%	2%	8%
	DE aide médico psychologique	218	82%	6%	3%	-	9%
	DE assistant familial	20	100%	-	-	-	-
Total		607	79%	10%	4%	0%	6%

Source : à partir de données issues de l'enquête insertion 2014-Région, Instituts de formation, CarifOref.

Pour trouver leur premier emploi, près de 35% des répondants était stagiaire dans l'établissement où il travaille actuellement.

Lorsqu'ils sont en emploi, le taux de conformité avec leur formation est généralement élevé (86%) excepté pour le DE conseillère en économie sociale et familiale un peu en deçà (71%). Les contrats proposés sont majoritairement des CDD (1,7 contrat temporaire pour 1 CDI) surtout pour le DE d'assistant de service social (5 contrats temporaires pour 1 CDI). Les contrats temporaires sont le plus souvent des contrats de moins de 6 mois (56%) et un contrat sur deux est un contrat renouvelable. Concernant le temps de travail, on constate que plus d'un tiers des répondants à l'enquête insertion travaillent à temps partiel, 9% travaillent de nuit et 61% en horaires décalés.

¹⁴ Enquête sur l'insertion professionnelle des sortants de formation sanitaire et sociale – Région, Instituts de formation, Carif-Oref – 2014.

Enfin, près de 9 répondants sur 10 perçoivent des rémunérations inférieures à 1 600 euros net¹⁵ dont la moitié se situe dans la fourchette 1 200-1 600 euros.

Egalement interrogés sur leur niveau de satisfaction dans l'emploi occupé, près de 90% des élèves et étudiants des établissements de formation sociale se disent satisfaits dont 26% des interrogés se disent même très satisfaits.

¹⁵ Salaires mensuels nets pour un ETP – primes incluses.

Encadré 2 : Méthodologie

Le champ retenu pour ce travail a pris appui sur une classification de la Drees (dans le cadre d'une enquête sur les établissements sociaux). Celle-ci distingue pour ces métiers deux groupes : la direction-l'encadrement et le personnel éducatif, pédagogique et social.

- Le groupe **direction-encadrement** est composé de deux fonctions principales, le personnel de direction, de gestion et d'administration et le personnel d'encadrement sanitaire et social.
- Le groupe personnel éducatif, pédagogique et social se décline quant à lui autour des fonctions **travail** (éducateurs techniques spécialisés et les moniteurs d'atelier), **éducation spécialisée** (éducateurs spécialisés, moniteurs éducateurs, éducateurs de jeunes enfants et les aides médico-psychologiques), **famille et groupe** (assistants de service social, Conseillers en économie sociale et familiale, assistants maternels et d'aides à domicile¹⁶)

Cette classification a permis de définir les contours des nomenclatures emploi-formation (PCS, ROME, formation) utilisées dans le cadre du travail.

Pour les PCS, nous avons retenu les professions suivantes :

Fonctions	Codes	Professions et catégories socioprofessionnelles (PCS)
Direction et encadrement	434A	Cadres de l'intervention socio-éducative
Travail	434F	Educateurs techniques spécialisés
Education spécialisée	434D	Educateurs spécialisés
	434E	Moniteurs éducateurs
	434G	Educateurs de jeunes enfants
	526D	Aides médico-psychologiques
Famille et groupe	434B	Assistants de service social
	434C	Conseillers en économie sociale et familiale
	563A	Assistants maternels
	563B	Aides à domicile

Pour les ROME, nous avons retenu les métiers suivants :

Fonctions	Codes	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME)
Direction et encadrement	K1403	Management de structure de santé, sociale ou pénitentiaire
Travail	K1203	Encadrement technique en insertion professionnelle
Education spécialisée	K1202	Éducation de jeunes enfants
	K1207	Intervention socioéducative
	K1301	Accompagnement médicosocial
Famille et groupe	K1101	Accompagnement et médiation familiale
	K1102	Aide aux bénéficiaires d'une mesure de protection juridique
	K1201	Action sociale
	K1302	Assistance auprès d'adultes
	K1303	Assistance auprès d'enfants
	K1305	Intervention sociale et familiale

¹⁶ Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales : assistant familiale, auxiliaire sociale, technicienne de l'intervention sociale et familiale...

8) Annexes

Annexe 1 : La formation en chantier dans le travail social

(Source : Le Quotidien de la formation n°2346, Christelle Destombes)

Quatre axes de réflexion et une vingtaine de propositions pour articuler formation initiale et formation continue dans le secteur médico-social. Le groupe de travail dédié à la formation, dans le cadre des États généraux du travail social lancés en 2013, a remis [son rapport](#) mi-février à Marisol Touraine, ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes et à Ségolène Neuville, secrétaire d'État chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion. Le groupe de travail animé par Florence Perrin, conseillère déléguée (PS) en charge des formations sanitaires et sociales en Rhône-Alpes, préconise de moderniser un appareil de formation qui accueille près de 70 000 étudiants dans 420 établissements, de développer une véritable politique de formation tout au long de la vie, de renforcer la qualité de l'offre de formation et de mieux la structurer.

Moderniser

Les membres du groupe de travail proposent de développer des pratiques pédagogiques permettant la prise en compte de quatre axes de progrès : participation des personnes, travail collectif, territorialisation et formation des cadres. Cela suppose d'expérimenter des modalités de professionnalisation complémentaires au stage traditionnel, de « réinterroger globalement le sens, le rythme, le séquençage et les modalités des stages et périodes de professionnalisation », de « prévoir expressément, dans les textes relatifs aux diplômes, les conditions nécessaires pour adapter les modalités pédagogiques et de la certification aux spécificités de l'apprentissage » et de développer des co-formations et des formations pluri-professionnelles.

Les diplômes du social sont construits en alternant formation théorique et formation pratique. Cependant, selon les auteurs du rapport, il existe aujourd'hui un « risque de reproduction des pratiques » avec des « stages insuffisamment diversifiés, peu orientés vers des terrains innovants ». Il importe donc de développer l'alternance notamment dans le cadre de la formation continue, d'adapter les modalités pédagogiques de la certification aux spécificités de l'apprentissage et de flécher des financements de l'Ondam médico-social¹⁷ pour prendre en charge les salaires des apprentis. Pour développer les crédits, une proposition vise à « inciter les employeurs non assujettis à la taxe d'apprentissage à l'accueil d'apprentis », via l'instauration d'une incitation équivalente au crédit d'impôt apprentissage.

Développer une véritable politique de formation

Relevant que la loi du 5 mars 2014 doit permettre « à toute personne d'entretenir ses compétences ou d'en acquérir de nouvelles pour réussir son maintien ou son évolution professionnelle », les auteurs du rapport préconisent une meilleure répartition des responsabilités entre acteurs. Les divers plans nationaux (handicap, autisme, vieillissement, etc.) définissent des priorités de formation qui peuvent chevaucher celles définies par les branches professionnelles, ou les collectivités locales... Il s'agirait donc de « fixer de façon partagée entre l'État, les collectivités locales et les partenaires sociaux des priorités nationales

¹⁷ Objectifs de dépense de l'Assurance maladie

pour la formation continue et [de] prévoir les modalités de leur articulation avec les accords de branche et les schémas régionaux des formations »... Pour parvenir à réellement implémenter la formation tout au long de la vie, les auteurs préconisent également de rendre obligatoire un « *développement professionnel continu* » à l'instar de celui créé pour les personnels médicaux et paramédicaux, pour les travailleurs sociaux relevant des trois fonctions publiques.

Renforcer la qualité de l'offre

Enfin pour renforcer la qualité de l'offre de formation, le rapport suggère de développer le réflexe gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), aussi bien au niveau de la conception des plans nationaux que des schémas territoriaux de l'action sociale. Il préconise d'élaborer un cahier des charges partagé État-régions sur la qualité de l'offre de formation en travail social avec des critères d'évaluation définis et bien partagés.

Ce rapport fait partie d'un ensemble de cinq¹⁸, qui vont faire l'objet d'une analyse détaillée. À l'issue de cette phase, un plan d'actions pour la reconnaissance et la valorisation du travail social sera présenté, fin octobre selon le ministère. En outre, la députée PS Brigitte Bourguignon est chargée de conduire une concertation spécifique sur les évolutions de l'architecture des diplômes, avec les représentants des salariés et les fédérations d'employeurs.

¹⁸ Les autres thèmes travaillés par les groupes de travail concernent Métiers et complémentarité ; Place de l'utilisateur ; Coordination des acteurs et Développement social et travail social collectif.

Annexe 2 : Etats généraux du travail social : les priorités nationales pour la formation continue doivent être fixées de façon quadripartite

(Source : CENTRE INFFO - Le quotidien de la formation - n° 2329, Philippe Grandin)

Les conclusions de cinq rapports thématiques consécutifs aux travaux des assises régionales du travail social (menés au cours de l'année 2014) ont été récemment remises à Marisol Touraine, ministre des Affaires sociales, à Ségolène Neuville, secrétaire d'Etat chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion, et à Claudy Lebreton, président de l'Assemblée des Départements de France (ADF). Parmi les cinq rapports, l'un est consacré à la formation initiale et à la formation continue. Dans ce rapport, le groupe de travail, animé par Florence Perrin, conseillère régionale Rhône-Alpes, déléguée aux formations sanitaires et sociales, s'est attaché à « *examiner, synthétiser et structurer les propositions autour du principe de formation tout au long de la vie consacré par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle* ». Les propositions sont structurées autour de trois axes : moderniser le contenu et les modalités de la formation des professionnels ; développer une véritable politique de formation tout au long de la vie ; renforcer la qualité de l'offre de formation et mieux la structurer.

Concernant le premier objectif, il s'agit entre autres de renouveler les pratiques professionnelles selon quatre axes : participation des personnes aidées considérées dans leurs potentialités autant que dans leurs besoins ; travail social collectif ; participation aux projets de territoire ; et formation des cadres de l'action sociale. Au regard du deuxième objectif, le groupe de travail rappelle qu'il est indispensable, pour les pouvoirs publics, de pouvoir s'assurer que les priorités de formation découlant des plans nationaux (plan national autisme, projet de loi vieillissement, plan de lutte contre les violences faites aux femmes...) « *soient bien répercutées dans les priorités, d'une part, des politiques de formation des branches et, d'autre part, dans les priorités territoriales de formation portées par les Régions* ». De ce point de vue, il considère que l'État, les collectivités locales et les partenaires sociaux doivent être en mesure de « *fixer de façon partagée des priorités nationales pour la formation continue et prévoir les modalités de leur articulation avec les accords de branche et les schémas régionaux des formations sociales* ».

Au sujet du troisième objectif, le groupe s'est prononcé pour l'élaboration d'un cahier des charges partagé État-Régions sur la qualité de l'offre de formation en travail social, fixant les exigences de qualité attendues de la part des établissements de formation et incitant à des formes de coopération, sous la responsabilité des Régions, en concertation avec l'ensemble des parties prenantes des schémas régionaux des formations sociales.

Consulter le rapport *Formation initiale et formation continue* des états généraux du travail social sur le site du [ministère des Affaires sociales](#).

Annexe 3 : Vers une nouvelle architecture des diplômes du travail social

(source: Rapport de la Commission Professionnelle Consultative du travail social et de l'intervention sociale, «[Métiers et complémentarités architecture des diplômes de travail social](#)», décembre 2014)

Dans le cadre des Etats généraux du travail social, un groupe de travail a été mandaté en janvier 2014 par la Commission Professionnelle Consultative (CPC) du travail social pour que soient proposés des scénarios d'évolution de l'architecture des 14 diplômes de travail social relevant du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF).

Ce rapport souligne la « forte convergence des différents acteurs sur les finalités du travail social et de l'intervention sociale », ainsi que la « nécessité de reconnaître l'existence d'une culture commune propre aux travailleurs sociaux ». Il propose notamment 3 axes d'orientation pour structurer les diplômes du travail social.

La qualification doit, par conséquent, ouvrir sur l' « identité professionnelle » mais également et c'est le sens de la première proposition de ce rapport que de permettre une meilleure intégration et articulation avec le Cadre européen des certifications (CEC) et le répertoire national des certifications professionnelles et aux grades universitaires (LMD).

Le rapport préconise de sortir de la logique d'un diplôme par métier ou emploi. Il propose plutôt de s'orienter vers un diplôme par niveau de qualification afin de reconnaître et promouvoir l'identité du travail social. Cela passerait notamment par la notion de socle commun de compétences qui favoriserait la « reconnaissance du travail social comme champ disciplinaire ». En complément du socle commun de compétences, la formation s'organiserait autour de deux spécialités : accompagnement social et accompagnement éducatif. Enfin, un parcours optionnel permettrait une expertise plus affirmée à certaines compétences en les précisant, les approfondissant, les complétant ou les élargissant dans le but de faciliter la première insertion dans l'emploi.

Enfin, le rapport propose un dernier axe d'orientation qui est de garder « une visée constante de professionnalisation construite sur le principe de l'alternance intégrative¹⁹ ». Un des fondements des formations professionnelles en travail social est la construction des compétences d'accompagnement de personnes et de groupes qui nécessitent des situations relationnelles concrètes qui ne peuvent s'acquérir par le seul stage. On peut citer par exemple les interventions collectives, la méthodologie de projet, la conduite et l'accompagnement du changement, le diagnostic de territoire, la méthodologie d'enquête et le traitement de données....

Ce rapport d'orientation de la CPC du travail social et de l'intervention sociale a pour objectif de permettre aux diplômés du travail social de garder le caractère professionnel des diplômes et de conserver des possibilités d'accès aux métiers du travail social par les premiers niveaux de qualification tout en facilitant l'accès ultérieur à un niveau de qualification supérieure. Cela

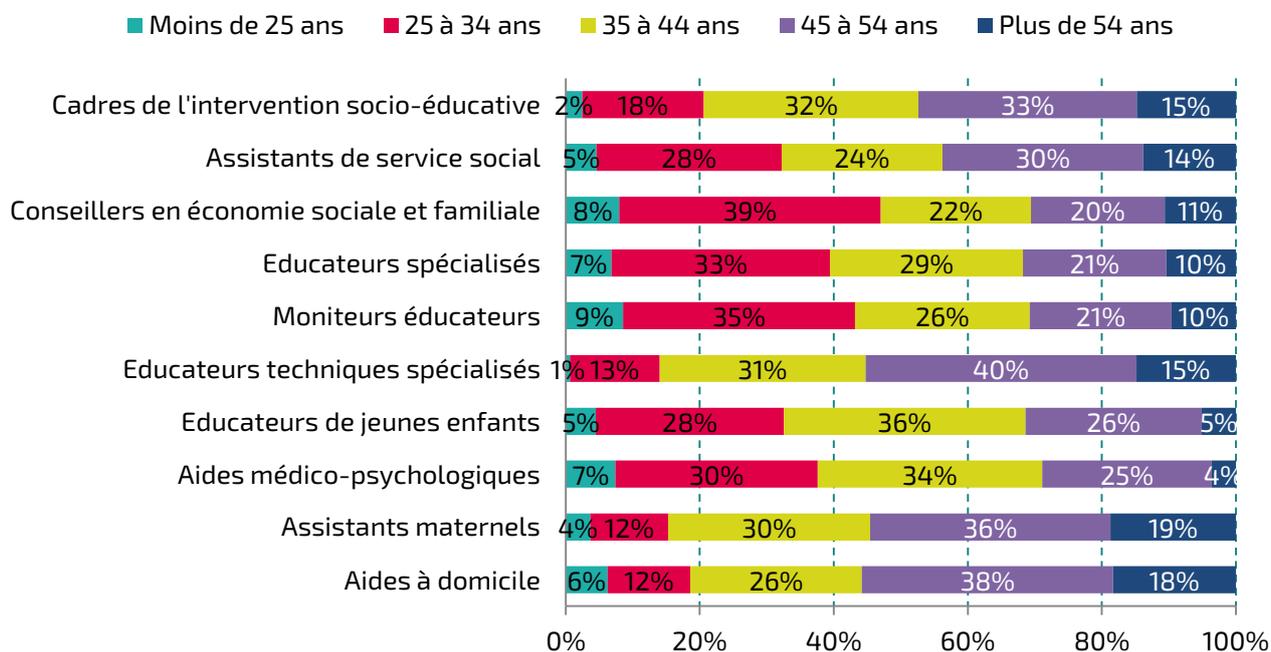
¹⁹ Cf. «projet pour l'alternance dans les formations sociales –contribution pour un livre blanc» octobre 2010 –GNI-AFORTS-UNAFORIS; «l'alternance dans les formations sociales -rapport à la CPC du travail social et de l'intervention sociale –mars 2011; «guide de l'alternance intégrative dans les formations préparant aux diplômes du travail social» -CEREQ pour la CPC et la DGCS –juin 2013.

suppose notamment de faciliter les mobilités horizontales (mobilités entre les diplômés du CASF et avec les diplômés des autres certificateurs) et verticales (promotions...). La nouvelle architecture proposée pourrait favoriser les décroisements, faciliter les mobilités et les parcours professionnels et accompagner les enjeux d'évolution et de reconnaissance du travail social et de son adaptation aux besoins sociaux.

Le rapport souligne enfin que « repenser l'architecture des diplômés de travail social constitue donc une opportunité à saisir pour valoriser le travail social, renforcer son attractivité, mieux le reconnaître et faire partager ses fondamentaux ».

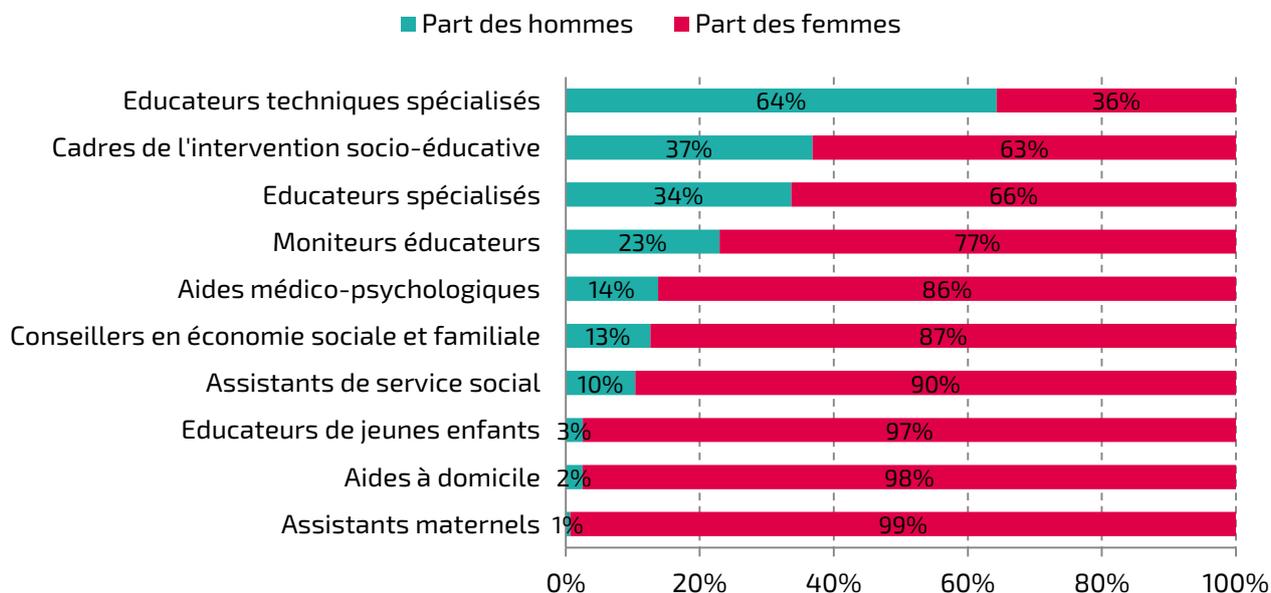
Annexe 4 : Profil sociodémographique

Répartition des actifs en emploi par âge



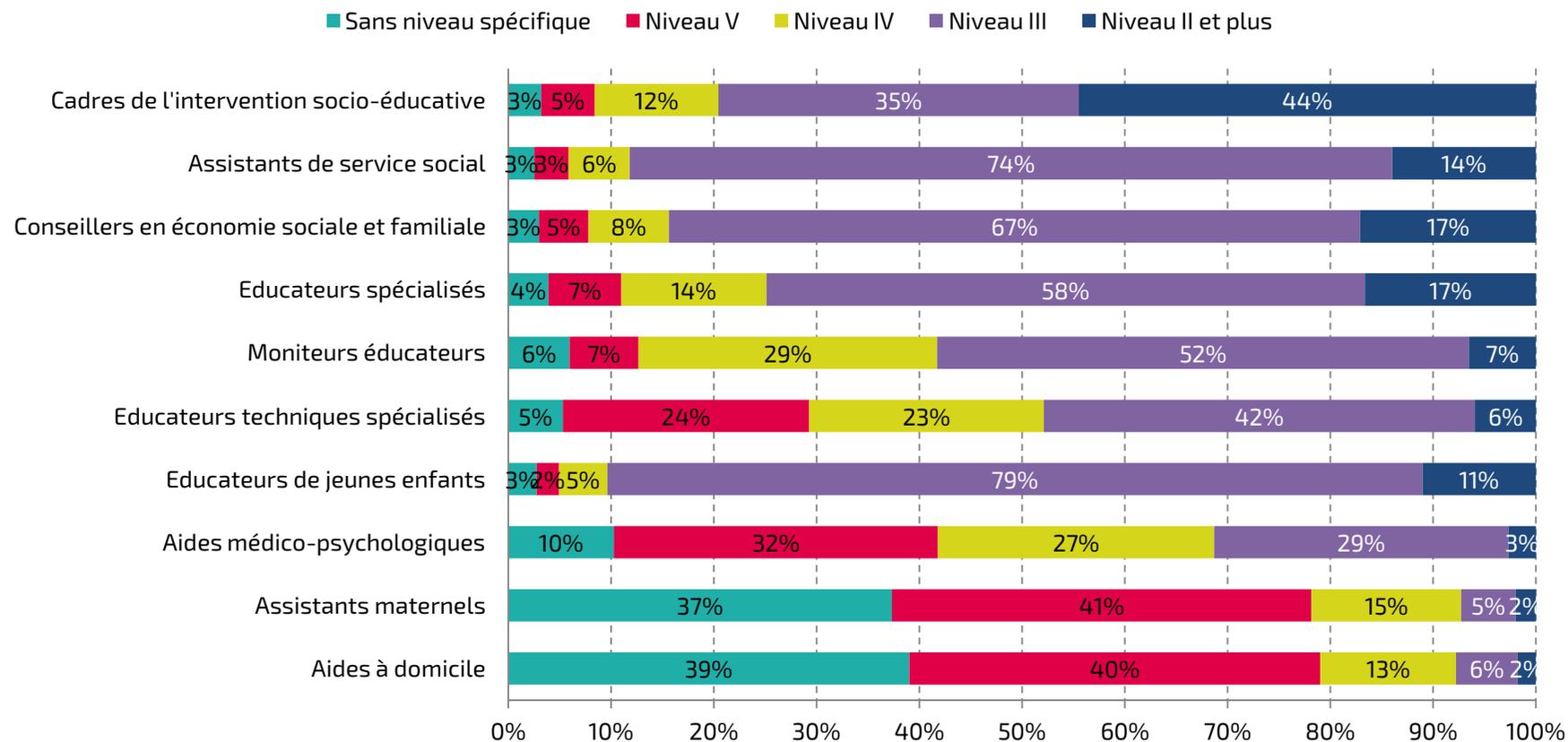
Source : Insee, recensement de la population 2010 (lieu de travail).

Répartition des actifs en emploi par sexe



Source : Insee, recensement de la population 2010 (lieu de travail)

Répartition des actifs en emploi par niveau de formation



Source : Insee, recensement de la population 2010 (lieu de travail).

Répartition des actifs en emploi par secteur d'activité (Naf 732)

	Aides à domicile	Aides médico-psychologiques	Assistants maternels	Assistants de service social	Cadres de l'intervention socio-éducative	Conseillers en économie sociale et familiale	Educateurs de jeunes enfants	Educateurs spécialisés	Educateurs techniques spécialisés	Moniteurs éducateurs
Accueil de jeunes enfants	8%	1%	85%	4%	5%	1%	63%	4%	0%	0%
Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées	0%	2%	0%	0%	3%	3%	0%	1%	3%	2%
Accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants handicapés	0%	2%	0%	2%	4%	1%	3%	7%	3%	2%
Action sociale sans hébergement n.c.a.	9%	2%	2%	47%	17%	37%	5%	13%	6%	4%
Aide à domicile	72%	2%	11%	10%	9%	11%	0%	1%	0%	1%
Aide par le travail	1%	3%	0%	6%	9%	7%	0%	6%	54%	9%
Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents	0%	0%	0%	1%	2%	1%	0%	4%	0%	1%
Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé	0%	18%	0%	1%	3%	1%	1%	3%	2%	7%
Hébergement médicalisé pour enfants handicapés	0%	7%	0%	5%	8%	5%	12%	19%	14%	25%
Hébergement médicalisé pour personnes âgées	6%	26%	1%	5%	10%	1%	0%	0%	0%	1%
Hébergement social pour adultes et familles en difficultés et autre hébergement social	0%	1%	0%	11%	5%	17%	2%	6%	3%	4%
Hébergement social pour enfants en difficultés	1%	1%	0%	3%	10%	3%	12%	22%	3%	15%
Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux	0%	31%	0%	2%	11%	11%	1%	13%	12%	28%
Hébergement social pour handicapés physiques	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Hébergement social pour personnes âgées	1%	4%	0%	2%	3%	0%	0%	0%	0%	0%
Hébergement social pour toxicomanes	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Total général	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Insee, recensement de la population 2010 (fichiers individus).

Source NB : Le recensement de la population est une source de données déclaratives qui peut impliquer des perceptions de la profession exercée parfois assez divergentes selon les personnes interrogées.

:

Répartition des actifs en emploi par zone d'emploi et par fonction

Zones d'emploi	Direction et encadrement	Travail	Education spécialisée	Famille et groupe	Total
Alençon ²⁰	-	-	40	449	489
Ancenis	-	32	168	944	1 144
Angers	315	151	1 689	7 372	9 527
Challans	15	10	246	1 951	2 222
Châteaubriant	-	15	64	660	739
Cholet	74	82	863	3 390	4 409
Fontenay-le-Comte	15	44	231	1 228	1 518
La Ferté-Bernard	-	-	92	663	755
La Flèche	36	-	178	1 118	1 332
La Roche-sur-Yon	133	121	844	4 311	5 409
Laval	92	113	768	3 975	4 948
Le Mans	210	126	1 378	7 956	9 670
Les Herbiers	12	18	228	1 056	1 314
Les Sables-d'Olonne	-	-	216	999	1 215
Mayenne	-	-	165	796	961
Nantes	532	288	3 256	18 066	22 142
Sablé-sur-Sarthe	-	21	120	611	752
Saint-Nazaire	124	97	1 182	4 775	6 178
Saumur	50	41	456	1 524	2 071
Segré	19	36	184	923	1 162
Total	1 627	1 195	12 368	62 767	77 957

Source : Insee, recensement de la population 2010 (lieu de travail).

²⁰ La zone d'Alençon est comprise dans les zones d'emploi de la Région Pays de la Loire

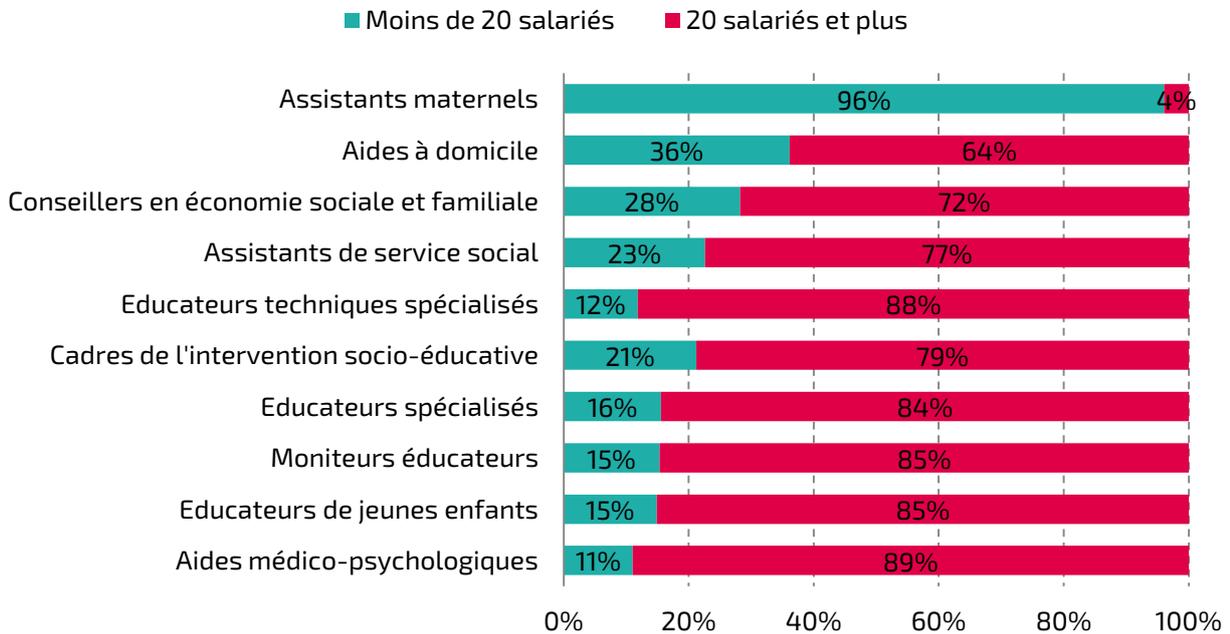
Répartition des actifs en emploi par zone d'emploi et par métier

Zones d'emploi	Aides à domicile	Aides médico-psychologiques	Assistants maternels	Assistants de service social	Cadres de l'intervention socio-éducative	Conseillers en économie sociale et familiale	Educateurs de jeunes enfants	Educateurs spécialisés	Educateurs techniques spécialisés	Moniteurs éducateurs	Total général
Alençon	242	40	207	-	-	-	-	-	-	-	489
Ancenis	307	24	588	25	-	25	20	92	32	32	1 145
Châteaubriant	277	13	335	25	-	24	13	39	15	-	741
Nantes	6 504	697	10 138	1 061	532	364	520	1 680	288	358	22 142
Saint-Nazaire	2 484	446	1 990	217	124	84	104	478	97	155	6 179
Angers	3 042	428	3 618	531	315	181	199	819	151	242	9 526
Cholet	1 244	291	2 032	83	74	32	76	355	82	140	4 409
Saumur	717	170	680	88	50	40	38	202	41	44	2 070
Segré	437	85	439	30	19	16	15	56	36	29	1 162
Laval	1 773	198	1 818	287	92	97	70	415	113	85	4 948
Mayenne	351	64	400	18	-	27	-	84	-	17	961
La Ferté-Bernard	286	68	365	12	-	-	-	-	-	24	755
La Flèche	555	60	506	29	36	28	-	94	-	24	1 332
Le Mans	3 555	480	3 862	384	210	155	94	661	126	143	9 670
Sablé-sur-Sarthe	193	88	391	28	-	-	-	32	21	-	753
Challans	987	125	852	69	15	42	21	72	10	27	2 220
Fontenay-le-Comte	587	119	588	30	15	23	-	72	44	39	1 517
Les Herbiers	369	106	648	18	12	20	20	79	18	23	1 313
La Roche-sur-Yon	1 804	291	2 123	230	133	154	117	352	121	85	5 410
Les Sables-d'Olonne	611	78	347	31	-	10	12	100	-	26	1 215
Total général	26 325	3 871	31 927	3 196	1 627	1 322	1 319	5 682	1 195	1 493	77 957

Source : Insee, recensement de la population 2010 (lieu de travail).

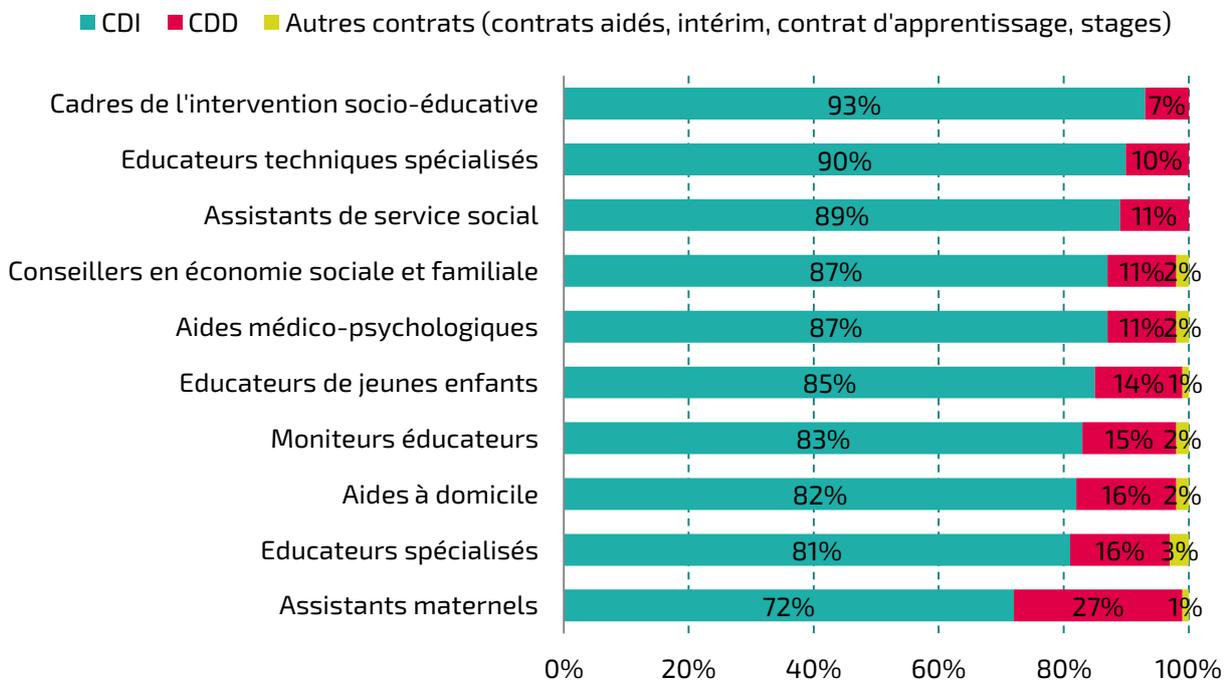
NB : Le recensement de la population est une source de données déclaratives qui peut impliquer des perceptions de la profession exercée parfois assez divergentes selon les personnes interrogées.

Nombre de postes non annexes par taille d'établissement



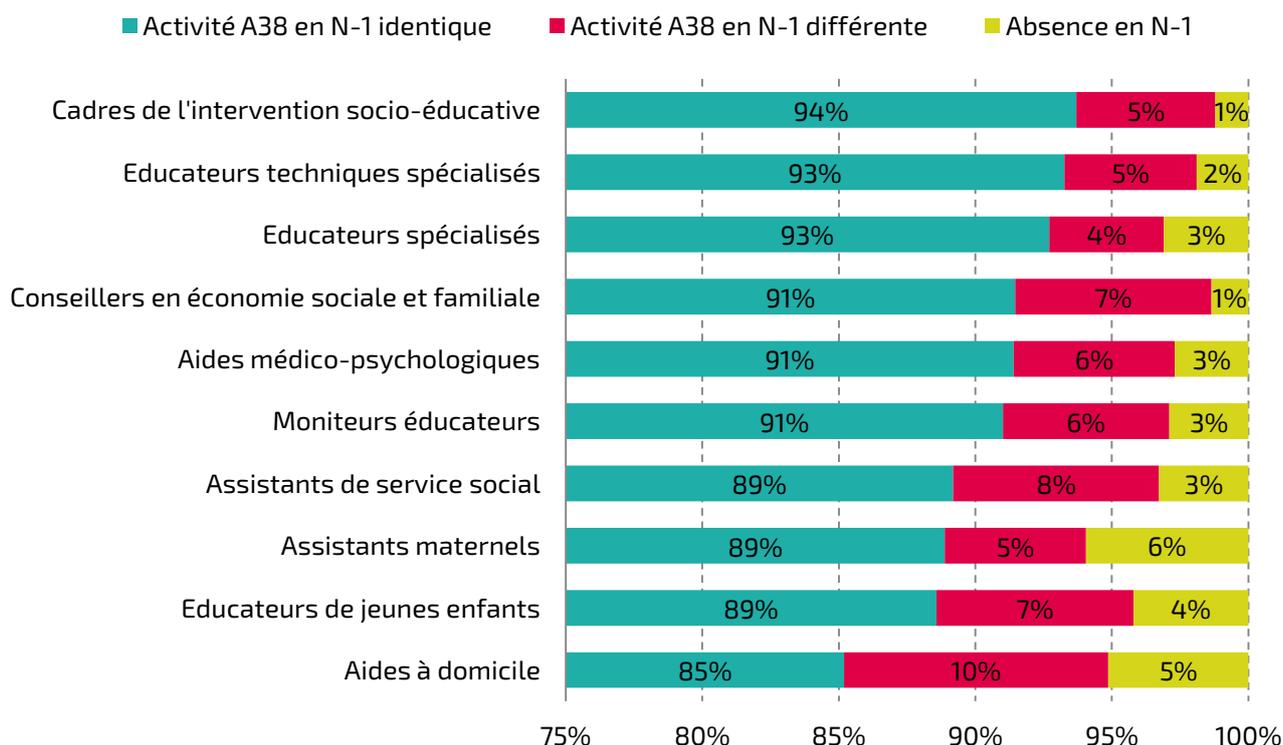
Source : INSEE DADS 2011.

Nature des contrats de travail



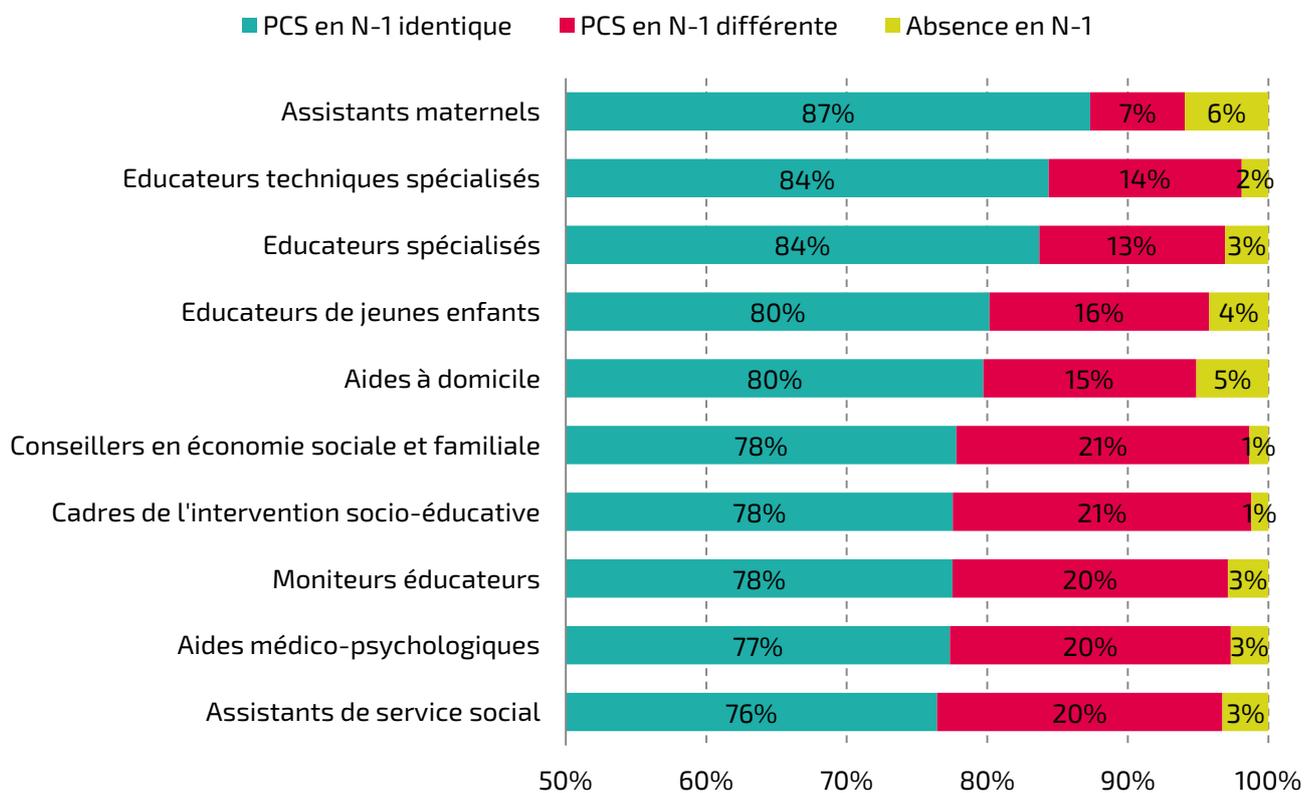
Source : Insee, recensement de la population 2010 (lieu de travail).

Changement de secteur d'activité



Source : INSEE DADS 2011.

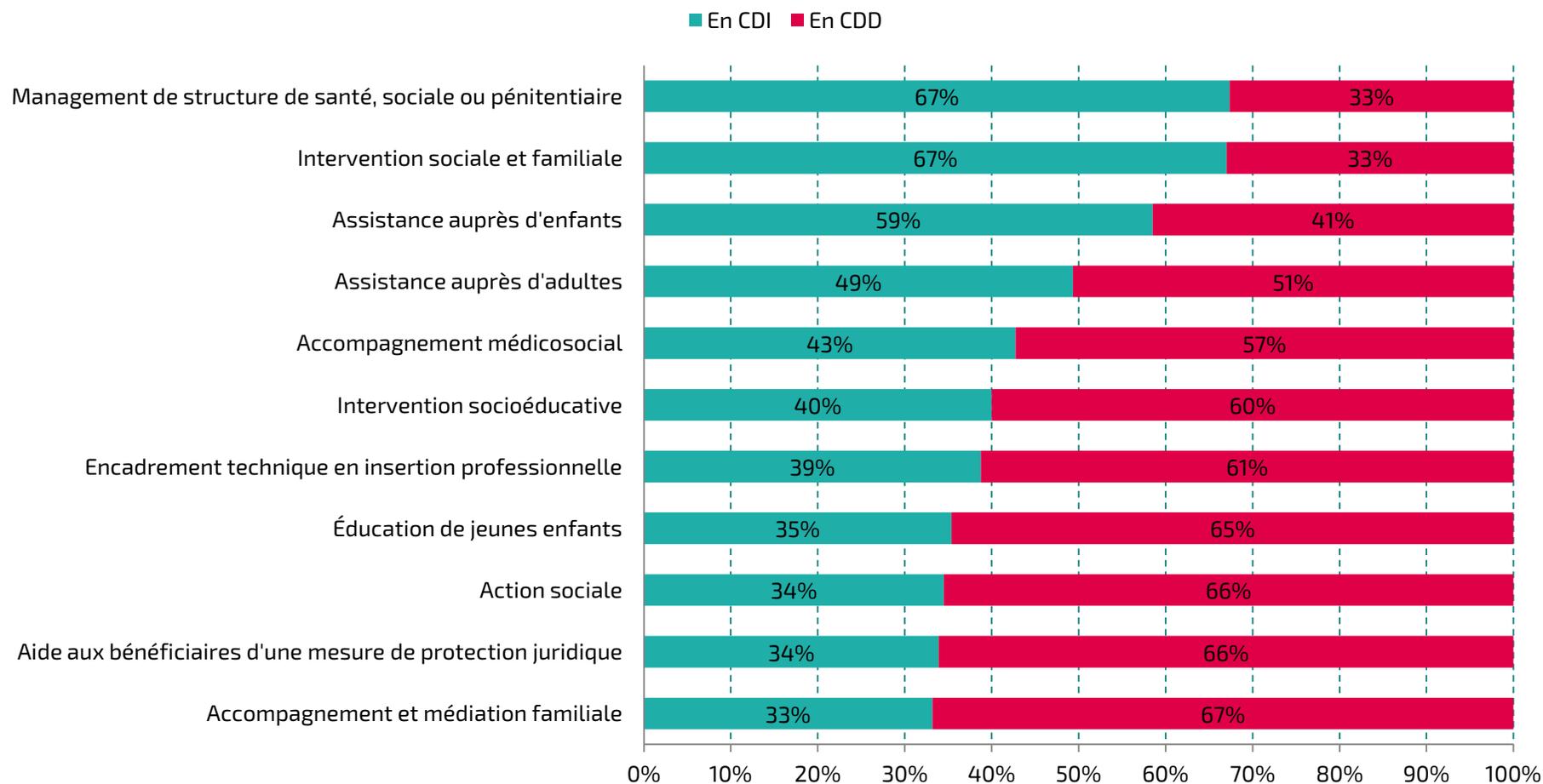
Changement de profession



Source : INSEE DADS 2011.

Annexe 5 : Marché du travail

Nature des offres d'emploi proposées



Source : DARES - DIRECCTE Pays de la Loire, 2013.

Motifs d'entrée sur les listes de Pôle emploi en Pays de la Loire

Métiers	1ère entrée	Autre cas	Autre licenciement	Démission	Fin de contrat	Fin de convention	Fin de mission d'intérim	Licenciement économique	Reprise d'activité	Total général
Accompagnement et médiation familiale	<5	6	<5	-	<5	-	-	<5	<5	15
Aide aux bénéficiaires d'une mesure de protection juridique	<5	21	<5	<5	9	-	-	-	<5	37
Action sociale	94	307	27	31	426	7	19	<5	128	1 041
Éducation de jeunes enfants	23	125	14	24	136	-	<5	-	36	360
Encadrement technique en insertion professionnelle	<5	93	22	5	53	11	<5	<5	32	223
Intervention socioéducative	49	505	49	64	676	5	13	<5	246	1 608
Accompagnement médicosocial	16	262	33	43	362	<5	10	-	129	857
Assistance auprès d'adultes	223	2 023	371	153	974	14	47	26	544	4 375
Assistance auprès d'enfants	563	4 285	3 197	346	3 298	32	90	78	1 294	13 183
Intervention sociale et familiale	<5	33	<5	<5	35	<5	-	<5	9	90
Management de structure de santé, sociale ou pénitentiaire	11	123	32	9	87	7	<5	<5	24	296
Total général	987	7 783	3 751	680	6 059	79	183	115	2 448	22 085

Source : DARES - DIRECCTE Pays de la Loire, 2013.

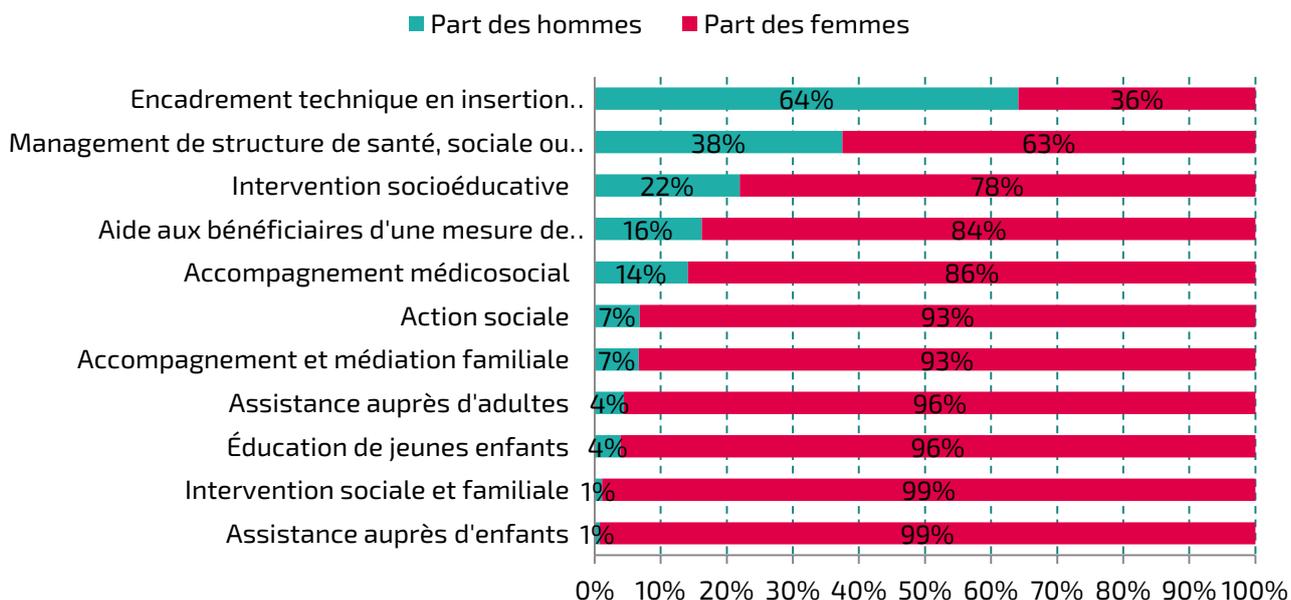
NB : Dans la publication mensuelle de Pôle emploi, les flux d'entrée sur les listes sont présentés suivant différents motifs :

- **Première entrée** : cas où la demande d'emploi est enregistrée alors que la personne se présente pour la première fois sur le marché du travail, notamment lorsqu'elle vient d'achever ses études ou lorsqu'elle était auparavant inactive.

- **Reprise d'activité** : ce motif comprend à la fois le cas où le demandeur d'emploi cherche à reprendre une activité après une interruption d'au moins 6 mois et, depuis octobre 2005, les cas où l'entrée sur les listes de Pôle emploi a lieu suite à une sortie de stage, ou à une fin de congé de maladie ou maternité.

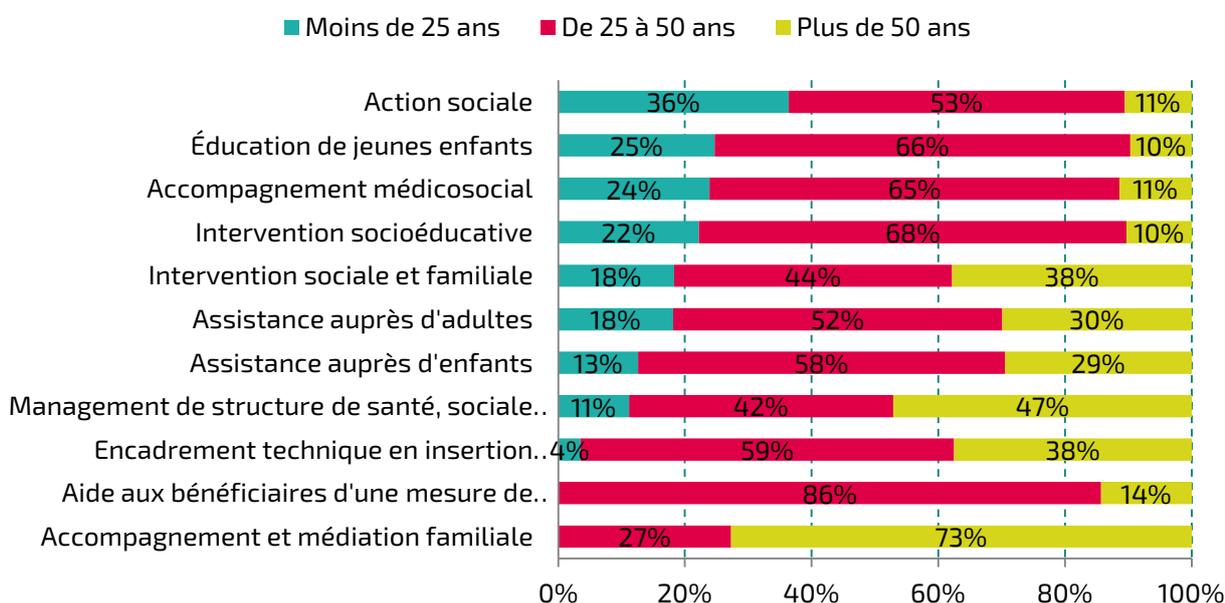
- **Autres cas** : qui recouvrent des situations ne correspondant pas à un des motifs exposés ci-dessus, par exemple lorsque des personnes s'inscrivent à Pôle emploi après avoir cessé leur activité salariée (depuis octobre 2005), ou pour la catégorie D, lorsque le demandeur d'emploi entre en Convention de Reclassement Personnalisée (dispositif qui doit être proposé par les entreprises de moins de 1000 salariés et celles en redressement ou en liquidation judiciaire quelle que soit leur taille, qui envisagent de licencier des salariés pour motif économique ; cas ajouté en juin 2005), ou en Contrat de Transition Professionnelle (dispositif mis en place à titre expérimental dans certains bassins d'emplois précisément délimités et qui concerne les mêmes entreprises que la CRP ; cas ajouté en mai 2006). Les entrées pour rupture conventionnelle de CDI y ont également été ajoutées en août 2008.

Répartition des demandeurs d'emploi par sexe



Source : DARES - DIRECCTE Pays de la Loire, 2013.

Structure par âge des demandeurs d'emploi



Source : DARES - DIRECCTE Pays de la Loire, 2013.

DEFM 31/12/2012, catégorie ABC.

Annexe 6 : Formation

Les effectifs en première année de formation par établissement de formation et par diplôme.

Loire-Atlantique	Effectif en 1ère année
ARIFTS - Site Nantais	233
Educateur spécialisé	85
Educateur de jeunes enfants	58
Assistant de service social	54
Moniteur éducateur	33
CAFDES	<5
CEFRAS de Nantes	56
Aide médico-psychologique	40
Auxiliaire de vie sociale	16
Institut formation sanitaire et sociale Bel Air Jeanne Bernard	48
Conseiller en économie sociale et familiale	48
Lycée professionnel Goussier	28
Aide médico-psychologique	28
CHU de Nantes	17
Auxiliaire de vie sociale	17
CEFRAS de Saint Nazaire	14
Aide médico-psychologique	14
Université de Nantes	<5
Ingénierie sociale	<5
Total	398

Sources : Rectorat, Région, Direccte, Draaf, Drees, retraitement CarifOref, 2013.

Maine-et-Loire	Effectif en 1ère année
ARIFTS - Site Angevin	215
Educateur spécialisé	74
Moniteur éducateur	66
Assistant de service social	37
Educateur de jeunes enfants	29
CAFERUIS	9
CEFRAS de Chemillé	67
Aide médico-psychologique	67
ARCNAM Angers	70
Conseiller en économie sociale et familiale	70
CEFRAS d'Angers	50
Aide médico-psychologique	33
Technicien de l'intervention sociale et familiale	17
Lycée professionnel Simone Veil	48
Aide médico-psychologique	48
Maison Familiale Rurale La Saillerie	16
Auxiliaire de vie sociale	16
Total	466

Sources : Rectorat, Région, Direccte, Draaf, Drees, retraitement CarifOref, 2013.

Mayenne	Effectif en 1ère année
Lycée professionnel Robert Buron	39
Aide médico-psychologique	39
Centre de Formation des Touches	38
Aide médico-psychologique	38
Lycée Reaumur	36
Conseiller en économie sociale et familiale	36
CEAS de la Mayenne	14
Auxiliaire de vie sociale	14
CEFRAS de Laval	6
Aide médico-psychologique	6
Total	133

Sources : Rectorat, Région, Direccte, Draaf, Drees, retraitement CarifOref, 2013.

Sarthe	Effectif en 1ère année
CEFRAS du Mans	51
Aide médico-psychologique	36
Auxiliaire de vie sociale	15
Total	51

Sources : Rectorat, Région, Direccte, Draaf, Drees, retraitement CarifOref, 2013.

Vendée	Effectif en 1ère année
Lycée Atlantique	59
Conseiller en économie sociale et familiale	59
CEAS de la Vendée	48
Aide médico-psychologique	37
Auxiliaire de vie sociale	11
Groupe Les Etablières, sup SOCIAL	39
Educateur spécialisé	24
Assistant de service social	15
CEFRAS de la Roche sur Yon	35
Aide médico-psychologique	35
Maison Familiale Rurale les Mimosas	26
Auxiliaire de vie sociale	26
Maison Familiale Rurale La Ferrière	23
Aide médico-psychologique	23
Institut Meslay	<5
CAFERUIS	<5
Total	234

Sources : Rectorat, Région, Direccte, Draaf, Drees, retraitement CarifOref, 2013.

Effectif en première année de formation par principale zone d'emploi

Diplômes	Angers	Cholet	La Roche-sur-Yon	Laval	Le Mans	Nantes	Saint-Nazaire	Total général
Niveau II et plus	9	-	-	-	-	9	-	18
CAFDES	-	-	-	-	-	<5	-	<5
Ingénierie sociale	-	-	-	-	-	<5	-	<5
CAFERUIS	9	-	-	-	-	<5	-	13
Niveau III	210	-	98	36	-	245	-	589
Assistant de service social	37	-	15	-	-	54	-	106
Conseiller en économie sociale et familiale	70	-	59	36	-	48	-	213
Educateur de jeunes enfants	29	-	-	-	-	58	-	87
Educateur spécialisé	74	-	24	-	-	85	-	183
Niveau IV	66	17	-	-	-	33	-	116
Moniteur éducateur	66	-	-	-	-	33	-	99
Technicien de l'intervention sociale et familiale	-	17	-	-	-	-	-	17
Niveau V	97	67	132	97	51	101	14	559
Aide médico-psychologique	81	67	95	83	36	68	14	444
Assistant familial	-	-	-	-	-	-	-	-
Auxiliaire de vie sociale	16	-	37	14	15	33	-	115
Total général	382	84	230	133	51	388	14	1 282

Sources : Rectorat, Région, Direccte, Draaf, Drees, retraitement CarifOref, 2013.

9) Dossier documentaire

Sommaire

Définition, état des lieux et perspectives	48
Formation, ingénierie de formation et insertion	51
Représentations et image des métiers.....	56
Evolution des métiers et des qualifications.....	58
Sites internet	62

Définition, état des lieux et perspectives

Les métiers du travail social

Une étude de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) fait un état des lieux du secteur du travail social, hors aide à domicile. Elle met le doigt sur les contours encore flous du secteur et analyse ses profondes mutations.

Les métiers du travail social. - BEYNIER Dominique, MOMIC Milan, TUDOUX Benoît. - ETUDES ET RESULTATS, 441, 01/11/2005. - 12 p.



Document
associé

Les métiers du travail social hors aide à domicile

Etat des lieux statistique du métier de travailleur social à partir de l'enquête emploi de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE). Le métier de travailleur social est tout d'abord défini et les différentes fonctions sont décrites. Sont exclues de cette étude les personnes exerçant un travail d'aide à domicile. De 367 000 travailleurs en 1993, le domaine d'activité est passé à 600 000 en 2002, soit une augmentation annuelle de 6 %. Cette progression s'explique par l'évolution importante des métiers du travail social. Les caractéristiques des différents métiers sont analysées.

Les métiers du travail social hors aide à domicile. - BEYNIER Dominique, MOMIC Milan, TUDOUX Benoît. - ETUDES ET RESULTATS, 441, 01/11/2005. - 12 p.



Document associé

L'emploi dans l'économie sociale en Pays de la Loire en 2013

Ce bilan régional de l'emploi dans l'économie sociale en 2013 s'appuie sur les données de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos-Urssaf) et de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA) et porte sur les quatre composantes que sont les associations, les coopératives, les mutuelles et les fondations. En 2013, les Pays de la Loire comptent près de 14 000 établissements employeurs de l'économie sociale, plus de 153 000 salariés (14,1 % du total des salariés privés) et 3,3 milliards de salaires distribués. L'emploi de l'économie sociale de la région a augmenté de 0,7 % en 2013, pendant que l'emploi privé régional enregistrait une hausse de 0,1 %.

L'emploi dans l'économie sociale en Pays de la Loire en 2013. - Recherches et solidarités ; Collectif d'auteurs. - Saint-Sébastien-sur-Loire : RECHERCHES ET SOLIDARITÉS, 2014. - 12 p.



L'emploi dans
l'économie sociale
en Pays de la Loire
en 2013

[Le panorama statistique 2013 de la cohésion sociale, de la jeunesse et des sports](#)

Le panorama statistique 2013 présente les principaux indicateurs et statistiques disponibles des domaines de la cohésion sociale, de la jeunesse et des sports, pour la région Pays de la Loire et ses cinq départements. Il aborde ainsi : la démographie, les contrats urbains et les Zones urbaines sensibles (ZUS), la pauvreté, le chômage et l'exclusion, le handicap et la dépendance, le logement et l'hébergement, l'enfance et la protection de l'enfance, l'immigration, les sports, les diplômes délivrés et la vie associative. *Panorama statistique cohésion sociale, jeunesse, sport, pauvreté, exclusion, logement, immigration, vie associative : Pays de la Loire. 2013. - Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale des Pays de la Loire. - Nantes : DRISCS PAYS DE LA LOIRE, 2014. - 58 p.*



Panorama statistique
2013 de la cohésion
sociale, de la jeunesse et
des sports

[1,2 million de travailleurs sociaux en 2011](#)

La France métropolitaine compte 1,2 million de travailleurs sociaux, au 31 décembre 2011. 40 % d'entre eux travaillent auprès de particuliers employeurs, comme assistants maternels, gardes d'enfants à domicile ou aides à domicile. Les 727 000 travailleurs sociaux restants représentent 531 000 emplois « équivalents temps plein » (ETP). Avec 383 000 salariés, correspondant à 240 000 ETP, le secteur de la prise en charge des personnes âgées dépendantes constitue le principal domaine d'emploi des travailleurs sociaux hors particuliers employeurs. Viennent ensuite le secteur du handicap avec 123 000 salariés pour 109 000 ETP, l'accueil des jeunes enfants (55 000 salariés pour 37 000 ETP) et la prise en charge des personnes en difficulté sociale (51 000 personnes pour 48 000 ETP). Les travailleurs sociaux sont inégalement répartis sur le territoire, en particulier les assistants de service social, les conseillers en économie sociale familiale et les salariés relevant de l'éducation spécialisée. Les aides à domicile et les aides médico-psychologiques, travaillant le plus souvent auprès de personnes âgées dépendantes ou en situation de handicap, sont les mieux réparties entre les régions.

1,2 million de travailleurs sociaux en 2011. - Drees. - ETUDES ET RESULTATS, 893, 26 septembre 2014. - 6 p.
[Consulter sur le site de la Drees.](#)



1,2 million de travailleurs
sociaux en 2011

D'ici 2020, 7 000 à 11 000 emplois à créer pour accompagner la dépendance dans les Pays de la Loire

Accompagner 12 000 personnes âgées dépendantes supplémentaires dans les Pays de la Loire d'ici 2020, c'est le défi auquel doivent faire face les acteurs concernés. Cette augmentation entraînera un besoin accru d'aidants professionnels. D'ici 2020, entre 7 300 et 11 000 emplois supplémentaires du secteur social et médico-social s'avèreraient ainsi nécessaires. La majorité d'entre eux seraient des emplois à domicile, mais leur ampleur relèvera du degré de prise en charge de la dépendance en institution. En particulier, les besoins de personnel d'aide à domicile oscilleraient entre 4 200 et 6 100 emplois. La capacité de la collectivité à générer une offre suffisante de ces emplois se pose avec acuité, d'autant que les conditions de travail y sont spécifiques. Face aux transformations de la vie familiale, le renforcement du soutien des aidants familiaux constitue un autre enjeu.

D'ici 2020, 7 000 à 11 000 emplois à créer pour accompagner la dépendance dans les Pays de la Loire. - BONNEFOY Vincent, FOUCHARD Christophe. - ÉTUDE, 128, janvier 2014. - 4 p.

Le travail social aujourd'hui et demain : rapport au ministre chargé des Affaires sociales

Ce document, réalisé à la demande du ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité et réalisé par le Conseil supérieur du travail social (CSTS), présente une synthèse des réalités du travail social (rôle, enjeux, techniques, pratiques, caractéristiques et prospective). Après avoir présenté le travail social comme une réponse à la question sociale, l'ouvrage aborde le sens de cette action, c'est-à-dire son ambition, ses motivations et ses fondements. Il décrit ensuite la place du travail social (apports et organisation) puis recense les métiers et les diplômes du travail social. Enfin, il envisage l'avenir du secteur, en considérant les risques d'évolution de notre société et en proposant de nouvelles orientations pour le travail social.

Le travail social aujourd'hui et demain : rapport au ministre chargé des Affaires sociales. - Conseil supérieur du travail social ; Collectif d'auteurs . - Rennes : PRESSES DE L'EHESP, 2009. - 127 p. - (Rapports du CSTS).

Formation, ingénierie de formation et insertion

[Les formations de la santé et du social dans les Pays de la Loire en 2011](#)

Cette étude présente les premiers résultats de l'enquête 2011 menée auprès des centres de formation de la santé et du social dans les Pays de la Loire. Elle a été réalisée par la DREES (Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques) en collaboration avec la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale des Pays de la Loire. Elle a pour but d'établir la liste, de dénombrer et d'identifier les centres de formation aux professions de la santé et du social et de mettre à jour le répertoire Finess (Fichier d'Identification National des Établissements Sanitaires et Sociaux).

Elle permet également de comptabiliser les étudiants ou élèves en formation et d'étudier certaines de leurs caractéristiques (sexe, âge, niveau de formation générale, mode de prise en charge financière, etc.), ainsi que d'établir la statistique des diplômes délivrés chaque année.

Les formations de la santé et du social dans les Pays de la Loire en 2011. - Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale des Pays de la Loire. - Nantes : PRÉFECTURE DE RÉGION DES PAYS DE LA LOIRE, 2014.



Les_formations_de_la_sante_et_du_social_en_2011.pdf

[La formation aux professions sociales en 2013](#)

Ce document de travail présente les résultats de l'enquête auprès des établissements de formation aux professions sociales en 2013.

14 formations ont été enquêtées : conseiller en économie sociale familiale, assistant de service social, éducateur spécialisé, technicien de l'intervention sociale et familiale, éducateur de jeunes enfants, éducateur technique spécialisé, moniteur-éducateur, aide médico-psychologique, médiateur familial, fonction d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale, fonction de directeur d'établissement et de service d'intervention sociale, diplôme d'État d'ingénierie sociale, auxiliaire de vie sociale et assistant familial.

Pour l'année 2013, sont présentés les tableaux comprenant, les effectifs d'inscrits par année de formation et sexe, le nombre de diplômés, et le nombre de candidats ayant passé les épreuves de sélection. Les candidats ayant suivi un parcours par VAE font l'objet d'une partie spécifique. D'autres tableaux sont par ailleurs présentés sur les caractéristiques des étudiants en 2013 : le niveau d'études antérieur, la série de baccalauréat pour les bacheliers, le mode de prise en charge financière, l'âge, l'origine sociale, la situation l'année précédant l'entrée en formation et le statut. Enfin, des tableaux régionaux et chronologiques sont accessibles dans ce document.

La formation aux professions sociales en 2013. - Drees ; NAHON Sandra. - Paris : DREES, 2015. - 116 p. - (Document de travail, 193).

[Consulter le document sur le site de la Drees.](#)



La formation aux
professions sociales en
2013

[Métiers et complémentarités : Architecture des diplômes de travail social](#)

Dans le cadre des Etats généraux du travail social, un groupe de travail a été mandaté en janvier 2014 par la Commission professionnelle consultative (CPC) du travail social pour que soient proposés des scénarios d'évolution de l'architecture des diplômes de travail social relevant du code de l'action sociale et des familles (14 diplômes). Le rapport remis par ce groupe de travail a été validé par la CPC.

Ce document, présenté comme un « rapport d'orientation », comporte trois lignes directrices :
une proposition complète de qualification articulée au Cadre européen des certifications (CEC), au répertoire national des certifications professionnelles et aux grades universitaires ;
un diplôme par niveau de qualification « renforçant l'identité du travail social par la notion de socle commun de compétences, articulé avec des spécialités et des parcours optionnels ;
« une visée constante de professionnalisation construite sur le principe de l'alternance intégrative ». Ainsi, le groupe de travail recommande de sortir de la logique d'un diplôme pour un métier et un emploi, afin de développer, reconnaître et promouvoir la qualification en travail social.

Métiers et complémentarités : Architecture des diplômes de travail social. - Commission Professionnelle Consultative du travail social et de l'intervention sociale (CPC). - Paris : MINISTERE AFFAIRES SOCIALES SANTE, 2014. - 32 p.



Rapport architecture des
formations travail social

[La formation aux professions sociales en 2012](#)

Ce document présente les résultats de l'enquête menée en 2012 auprès des établissements de formation aux professions sociales. 14 formations ont été enquêtées. Pour l'année 2012, sont présentés les tableaux comprenant, les effectifs d'inscrits par année de formation et sexe, le nombre de diplômés, et le nombre de candidats ayant passé les épreuves de sélection. Les candidats ayant suivi un parcours par Validation des acquis de l'expérience (VAE) font l'objet d'une partie spécifique. D'autres tableaux sont par ailleurs présentés sur les caractéristiques des étudiants en 2012 : le niveau d'études antérieur, la série de baccalauréat pour les bacheliers, le mode de prise en charge financière, l'âge, l'origine sociale, la situation l'année précédant l'entrée en formation et le statut. Enfin, des tableaux régionaux et chronologiques complètent le document.

La formation aux professions sociales en 2012. - Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques ; NAHON Sandra. - DOCUMENT DE TRAVAIL SÉRIE STATISTIQUES, 186, février 2014. - 117 p.

[Consulter le n° 186 de Document de travail sur le site de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques.](#)



La formation aux
professions sociales en
2012



La formation aux
professions sociales en
2012

[État des lieux des formations continues pour les aides à domicile dans le champ de la protection de l'autonomie des personnes âgées](#)

Dans le cadre d'une convention avec la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), l'Inpes a mené, en 2011, une étude auprès des organismes de formation continue à destination des aides à domicile. Cette étude répondait à deux objectifs : produire un état des lieux national des ressources en formation continue pour les aides à domicile et mesurer la connaissance des outils de l'Inpes par les responsables pédagogiques de ces organismes. L'étude a permis d'apporter une vision plus précise de l'offre de formation continue dans chacune des régions françaises. Elle montre que les professionnels de l'aide à domicile accèdent à un titre ou à un diplôme principalement via la formation continue, c'est-à-dire par la

reprise d'études ou bien par un processus de validation des acquis. Cette formation continue est en plein développement : la demande est de plus en plus forte, tant en nombre de professionnels qu'en termes de qualité de service rendu.

État des lieux des formations continues pour les aides à domicile dans le champ de la protection de l'autonomie des personnes âgées. - Institut national de prévention et d'éducation pour la santé ; BARTHELEMY Lucette, HAMEL Emmanuelle, REGAT Stéphanie. - Paris : INPES, 2012. - 6 p. - (Evolutions, 27).



Document
associé

[Enquête sur l'insertion professionnelle des sortants de formation sanitaire et sociale](#)

La Région des Pays de la Loire en lien avec les instituts de formation et avec l'appui du Carif-Oref réalise tous les deux ans une enquête sur le devenir des sortants de formation sanitaire et sociale. Cette enquête permet de dresser un panorama détaillé pour l'ensemble des diplômés sanitaires et sociaux.

[Orientations pour les formations sociales 2011-2013](#)

Les présentes orientations constituent le troisième volet d'une démarche continue d'actualisation de l'offre de certifications et de formations sociales. Elles s'inscrivent dans le prolongement du schéma national des formations sociales, établi pour la première fois pour la période 2001-2005. Destinées à aider les travailleurs sociaux à construire l'avenir de leurs professions, ces orientations visent en premier lieu à mieux évaluer les emplois et les compétences, avec notamment la mise en place d'un observatoire national qui puisse consolider et mutualiser les données déjà récoltées par les structures d'observation qui existent déjà dans certaines régions. Par ailleurs, ces orientations doivent permettre d'améliorer la cohérence et la lisibilité de l'offre de certification alors que coexistent actuellement 14 diplômes relevant du Code de l'action sociale et des familles et plusieurs autres titres concourant également à la qualification des intervenants du secteur.

Orientations pour les formations sociales 2011-2013. - Ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale. - MINISTÈRE SOLIDARITÉS COHÉSION SOCIALE, 2011. - 79 p.



Document
associé

[Rapports d'évaluation pour 10 diplômes de travail social](#)

A la suite d'un appel d'offre de la DGCS, les consultants Louis Dubouchet et René Eksl ont rendu les rapports d'évaluation de la réingénierie des diplômes de travail social dont les principales conclusions ont été présentées à la CPC du travail social et de l'intervention sociale le 20 décembre 2013. Plusieurs centaines d'acteurs du champ ont été sollicités pour contribuer à documenter les effets de la réingénierie sur l'évolution des compétences des diplômés, sur les modalités de la certification et sur l'organisation des formations. Les analyses développées dans chacun des rapports d'évaluation (1 rapport par diplôme et un rapport de synthèse) ainsi que les préconisations d'évolution qui y sont formulées contribueront à étayer les réflexions sur une nouvelle architecture des formations et des diplômes de travail social qui se dérouleront dans le cadre de la CPC au cours de l'année 2014 et en lien avec la préparation des États Généraux du Travail Social.

Rapports d'évaluation pour 10 diplômes de travail social. - Drees. - 2014.

[Consulter les rapports sur le site du Ministère.](#)

[Schéma régional Formations, Santé, Social et Territoires. 2011-2016](#)

Le schéma régional Formations, Santé, Social et Territoires fixe le cap sur cinq ans (2011-2016). Il propose les orientations prioritaires de la Région des Pays de la Loire sur les politiques de formations sanitaires et sociales et sur les politiques de santé au sens large du terme : Observer et animer ensemble les dynamiques des territoires, de l'emploi et des formations ; Répondre en proximité aux besoins du territoire en matière d'offre de santé-solidarités et de formation ; Développer l'appareil de formation dans une logique de promotion et d'adaptation des parcours aux activités de demain ; Améliorer les conditions de vie des bénéficiaires des formations et accompagner les évolutions de pratiques des professionnels ; Contribuer aux politiques de prévention et d'innovation au service de la santé et de la qualité de vie des Ligériens.

Schéma régional Formations, Santé, Social et Territoires. 2011-2016. - Région Pays de la Loire. - Nantes : RÉGION PAYS DE LA LOIRE, 2011. - 112 p.



Document associé



Document associé

[La professionnalisation : entre compétences et savoirs professionnels : un exemple en "travail social"](#)

Cet article aborde la professionnalisation des assistants sociaux à travers deux paradigmes : le savoir formel et celui de l'expérience. Pour l'auteur, la formalisation de savoirs professionnels est une manière de répondre à la question de la professionnalisation, car ils peuvent être considérés comme des conceptualisations organisatrices de l'activité qui articulent des références à l'expérience, à des valeurs et à des savoirs appris.

La professionnalisation : entre compétences et savoirs professionnels : un exemple en "travail social". - LEPLAY Eliane. - EDUCATION PERMANENTE, 188, 01/09/2011. - pp. 67-81.

[La mise en œuvre de l'alternance intégrative dans les formations du travail social](#)

Ce rapport propose un premier état des lieux des démarches liées à l'alternance intégrative engagées depuis 2005 dans le secteur du travail social. Il propose une méthodologie d'observation et de suivi appliquée à cette forme d'alternance. L'alternance intégrative se caractérise par la recherche d'un équilibre entre la formation dispensée dans les établissements de formation et celle acquise dans l'exercice professionnel lors des stages. Le lieu d'accueil du stagiaire devient un « site qualifiant », et le professionnel assurant l'accompagnement d'un stagiaire est un « formateur en site qualifiant ».

Comment les instituts de formations et les sites qualifiants se sont-ils approprié cette notion ? Quelles en sont les implications ?

La mise en oeuvre de l'alternance intégrative dans les formations du travail social. - LABRUYERE Chantal, KALCK Paul. - Marseille : CÉREQ, 2014. - 156 p. - (Net. Doc, 119).

[En savoir plus sur le site du Céreq.](#)



La mise en œuvre de l'alternance intégrative dans les formations du travail social

[Politique et management de la VAE dans le travail social : le diplôme d'État d'éducateur spécialisé et le dispositif de branche](#)

Cet article présente d'abord la politique de Validation des acquis de l'expérience (VAE) de la branche du Travail social, amorcée en 2004 à partir du diplôme d'État d'éducateur spécialisé. Puis l'auteur propose un angle original d'analyse de la VAE en démontrant l'importance du pilotage régional du dispositif de VAE et en dégagant trois types de cultures des jurys qui expliquent leurs pratiques et choix de validation.

Politique et management de la VAE dans le travail social : le diplôme d'État d'éducateur spécialisé et le dispositif de branche. - DE ROZARIO Pascale. - FORMATION EMPLOI, 122, 01/04/2013. - pp. 87-114.

L'évolution des fonctions de formateur dans le champ du travail social

La formation des adultes, conçue comme formation professionnelle à des métiers clairement identifiés, ne peut s'envisager que dans ses rapports étroits avec les activités réelles des personnes concernées, et donc avec leurs transformations. Quatre grandes périodes de professionnalisation sont caractérisées par l'évolution des fonctions des formateurs, titres, qualifications, nature des formations, types de savoirs dominants, méthodes pédagogiques privilégiées. Le rapport entre formation et recherche sur les activités réelles est considéré comme un enjeu important et actuel dans ce champ.

L'évolution des fonctions de formateur dans le champ du travail social. - LEPLAY Eliane. - EDUCATION PERMANENTE, 164, 01/09/2005. - pp. 131-141.

Rapport de branche Assistants maternels du particulier employeur

Rapport de branche Salariés du particulier employeur

Après deux décennies de structuration du secteur qui ont contribué au développement de l'emploi à domicile et à la baisse du travail non déclaré, la crise économique et l'instabilité du cadre fiscal pèsent négativement sur le dynamisme économique du secteur. Epargnée dans un premier temps, l'activité de garde d'enfants à domicile ne l'est plus depuis 2013. De plus, l'évolution des besoins d'accueil, liée notamment à la baisse du nombre d'enfants de moins de 3 ans et à la montée de la scolarisation à partir de l'âge de 2 ans, se traduit par un ralentissement de l'activité des assistant(e)s maternel(le)s.

En complément de cette analyse de la situation économique des branches, les deux rapports s'intéressent aux autres enjeux de développement et de professionnalisation des emplois à domicile : la forte féminisation d'emplois occupés par des salariés relativement âgés dont une part non négligeable partira à la retraite ces prochaines années ; les besoins d'accompagnement des particuliers employeurs en situation de handicap ; l'évolution de l'offre de formation des branches.

Ces enjeux s'inscrivent dans le cadre d'un dialogue social dynamique et innovant qui s'est concrétisé en 2014 par l'installation du Conseil national paritaire du dialogue social et par la signature de deux accords phare : l'un sur la classification des emplois, l'autre sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Rapports des branches assistants maternels et salariés du particulier employeur - Observatoire de la FEPEM - Edition 2015

Représentations et image des métiers

[Les débuts de carrière des diplômés des professions sociales](#)

Parmi les sortants des formations sociales de niveau III (équivalent à un bac +2) et de niveau IV (équivalent au baccalauréat), les femmes sont majoritaires et plus âgées que ceux des autres formations de niveau équivalent. La plupart des diplômés des professions sociales estiment avoir atteint le niveau de formation qu'ils souhaitaient. Néanmoins, 30 % des moniteurs éducateurs évoquent aussi des raisons financières pour justifier l'arrêt de leurs études. Par ailleurs, plus de 85 % des diplômés ont trouvé un emploi moins de cinq mois après leur sortie de formation. Et, pour près de la moitié, la durée du premier poste occupé dépasse deux ans, alors qu'un tiers seulement sont dans ce cas parmi les autres diplômés. Enfin, peu exposés au chômage ou à l'inactivité, 7 sortants des formations sociales sur 10 occupent un emploi à durée indéterminée, trois ans après l'obtention de leur diplôme et 80 % d'entre eux indiquent exercer un métier correspondant à leur qualification.

Les débuts de carrière des diplômés des professions sociales. - SIDIBE Aboubacar. - ETUDES ET RESULTATS, 734, 01/07/2010. - 8 p.



Consulter le document
en ligne

[Les trois premières années de carrière des diplômés de formations sociales en 2007](#)

Cette étude analyse les débuts de carrière des diplômés des professions du secteur social de la génération 2007. Les sortants diplômés de formations sociales de niveau III (équivalent à un bac + 2) ou de niveau IV (équivalent au baccalauréat) sont majoritairement des femmes. Leur insertion professionnelle est plus rapide et plus stable que celle des diplômés de niveau équivalent. Près de 90 % d'entre eux ont trouvé un emploi en moins de trois mois et 40 % ont occupé au moins deux ans un premier emploi, alors qu'un tiers seulement des autres diplômés sont dans ce cas. Ces premiers emplois sont toutefois de plus courte durée que pour les diplômés de la génération 2004. Peu exposés au chômage ou à l'inactivité, huit sortants de formations sociales sur 10 occupent un emploi à durée indéterminée trois ans après l'obtention de leur diplôme. Le salaire médian des sortants de formations sociales s'établit au premier emploi à 1 300 euros pour les diplômés de niveau III et à 1 260 euros pour les diplômés de niveau IV, il est un peu plus élevé que celui des sortants diplômés de niveau équivalent. La progression des salaires, entre le premier emploi et trois ans après la sortie du système éducatif, est cependant moins importante pour les professions du secteur social que pour les autres sortants de même niveau.

Les trois premières années de carrière des diplômés de formations sociales en 2007. - Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques ; NAHON Sandra. - ETUDES ET RESULTATS, 818, 01/10/2012. - 8 p.



Document
associé

[Les services à la personne : davantage sollicités dans les zones rurales et âgées](#)

En 2010, 1,8 million de salariés, hors assistants maternels, ont travaillé au domicile de particuliers pour des services à la personne. Représentant près de 5 % des salariés en France, ils sont davantage sollicités dans le Sud-Ouest, dans les zones rurales, âgées et dans celles où la proportion de cadres est élevée. 90 % des salariés des services à la personne sont des femmes ; 24 % ont plus de 55 ans. Près d'un salarié sur trois travaille également en dehors du secteur des services à la personne. Le faible nombre d'heures travaillées chez les particuliers incite à cumuler les employeurs, le plus souvent à proximité : un tiers des salariés de particuliers-employeurs résident dans la même commune que leur(s) employeur(s).

Les services à la personne : davantage sollicités dans les zones rurales et âgées. - Dares, Insee ; BAILLIEUL Yohan, BENOITEAU Isabelle, CHAILLOT Gaëlle. - DARES ANALYSES, 050, 01/07/2013. - 6 p.



Document associé



Consulter le document en ligne

[Qui sont les jeunes travailleurs sociaux ?](#)

Pourquoi, en 2011, choisit-on de devenir travailleur social ? Qui plus est dans une société en crise. Les auteurs de ce dossier ont enquêté dans quatre grandes villes auprès d'étudiants et de jeunes assistants de service social ou éducateurs spécialisés et ont recueilli l'analyse de deux experts. Un constat : si les jeunes travailleurs sociaux restent portés par des valeurs fortes, leurs débuts professionnels se révèlent plus difficiles que ceux de leurs aînés.

Qui sont les jeunes travailleurs sociaux ? - ACTUALITES SOCIALES HEBDOMADAIRES, 2735, 01/12/2011. - pp. 34-45.

[Les métiers du social](#)

Parcours, Onisep, 2012

[Les métiers pour travailler auprès des enfants](#)

Parcours, Onisep, 2011

[Les activités et les métiers du secteur social, médico-social et petite enfance](#)

La Direction générale de l'action sociale (DGAS) a décidé, en lien étroit avec les cabinets ministériels concernés et les représentants de Pôle emploi, d'élaborer un "kit Pôle emploi" des secteurs social et médico-social, à destination des conseillers et des publics en recherche d'emploi ou de reconversion professionnelle. Ce document a pour principal objectif de présenter, sous forme de fiches pratiques, le panorama des structures, des métiers, formations et dispositifs professionnalisants existant dans ces secteurs pour favoriser une meilleure connaissance des environnements professionnels et une meilleure appropriation des enjeux liés au dynamisme et à l'attractivité de ces champs d'activité.

Les activités et les métiers du secteur social, médico-social et petite enfance. - Direction générale de l'action sociale, Pôle emploi. - Paris : MINISTERE TRAVAIL RELATIONS SOCIALES FAMILLE SOLIDARITE VILLE, 2009. - 36 p.



Document
associé

Evolution des métiers et des qualifications

Travail social : nouveaux métiers, nouvelles missions

Les modifications profondes de la société confrontée au vieillissement, à l'augmentation de populations fragilisées, à la paupérisation et au chômage ainsi que l'accroissement des phénomènes d'exclusion, en modifiant les besoins des individus, influent sur les comportements de solidarité et le lien social. L'ensemble de ces phénomènes favorise le développement des métiers de l'aide sociale et montre la nécessité de penser de nouvelles qualifications, de nouvelles compétences. Ce guide présente un panorama des différents métiers du travail social.

Travail social : nouveaux métiers, nouvelles missions. - TOURROLIER Catherine. - Nîmes : CHAMP SOCIAL, 2008. - 80 p. - (Métiers et formations).

Un positionnement professionnel difficile à construire : le cas des éducateurs spécialisés

En dépit de la reconnaissance sociale de leur action professionnelle comme "réponse" aux difficultés de passage de la marginalité à l'intégration, les éducateurs spécialisés sont en proie à un malaise qui se traduit par leur difficulté à élaborer des stratégies professionnelles, tant envers les usagers que dans leurs rapports aux pouvoirs publics. Cet article propose trois pistes de réflexion, en s'appuyant principalement sur l'exemple du travail avec les jeunes dits "difficiles". La première concerne le mode de construction historique de la profession d'éducateur spécialisé. La deuxième s'intéresse aux difficultés de ce groupe à construire sa professionnalité. Enfin, l'article analyse comment ce malaise se traduit par un flottement dans les stratégies professionnelles, phénomène d'autant plus problématique qu'il fait écho au flottement des politiques publiques.(d'après le résumé de la revue)

Un positionnement professionnel difficile à construire : le cas des éducateurs spécialisés. - JAEGER Marcel. - EDUCATION PERMANENTE, 179, 01/06/2009. - pp. 91-100.

Qualifier le travail social : dynamique professionnelle et qualité de service

Le travail social traverse aujourd'hui une période de turbulences que l'on peut expliquer par le cumul de plusieurs phénomènes : - un contexte de mutation du secteur social : explosion des besoins, élargissement du champ d'intervention des professionnels, politiques publiques locales, droit des usagers...- l'apparition de "nouveaux métiers" dont le champ de compétences reste encore assez confus : insertion, médiation, téléphonie sociale, adultes relais, auxiliaires de vie sociale...- le vieillissement des personnels diplômés et les difficultés de leur remplacement, dans le contexte de la réduction du temps de travail. Les professions libérales ont besoins que leurs référentiels de compétences soient mieux définis, de manière à affermir leur identité et leur savoir-faire au service des usagers. Cet ouvrage prolonge les travaux du colloque "Quel travail social pour le XXIème siècle ? Salarariat, qualification, démocratie", tenu en septembre 2000. Il confronte les points de vue de professionnels de terrain, d'employeurs, de syndicalistes, de formateurs et d'universitaires. Il permet ainsi de prendre la mesure des questions qui font débat - définition des missions de l'action sociale, nécessités et conditions de la qualification, réformes en cours - et de préparer les rendez-vous à venir.

Qualifier le travail social : dynamique professionnelle et qualité de service. - Collectif d'auteurs. - Paris : DUNOD, 2002. - 144 p.

À quoi sert le travail social ? Chômage, précarité, insertion : la nouvelle donne. Anciennes professions, nouveaux métiers : de la tutelle à la médiation

Ce dossier sur le travail social interroge l'action du travail social par rapport à l'évolution de la société. Les auteurs partent du constat que l'image du travailleur social est dévalorisée. Sa perte de prestige va de pair avec la montée en régime des "nouveaux métiers du social" agissant autour de la "ville" et de "l'insertion". Pionniers d'une nouvelle forme d'action sociale, ces nouveaux agents ont pour objet, plutôt que la défense des victimes du système, la restauration du modèle d'intégration. L'action sociale s'élargit, ce qui amène les auteurs à analyser ce processus selon trois niveaux : historique, pratique et politique. Le dossier s'articule ainsi autour de trois chapitres : les anciens et les nouveaux métiers, l'évolution de l'action sociale depuis la tutelle jusqu'à la médiation et enfin, les expériences concurrentes et les "tentations" du travail social.

À quoi sert le travail social ? Chômage, précarité, insertion : la nouvelle donne. Anciennes professions, nouveaux métiers : de la tutelle à la médiation. - Collectif d'auteurs. - ESPRIT, 241, 01/03/1998. - pp. 7-268.

[Les associations de l'Aide à domicile des Pays de la Loire lancent un vaste dispositif de GPEC](#)

Augmentation des besoins en services, complexification des prestations, diminution des financements, réduction des temps d'intervention... Des situations paradoxales auxquelles les associations d'Aide à domicile des Pays de la Loire doivent faire face en misant sur leur principale richesse : leurs ressources humaines. Grâce à un co-financement entre la Région et l'Opcra Uniformation, la branche a lancé une vaste démarche de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Basés sur des diagnostics individuels et de filière et la définition d'axes stratégiques, plusieurs dispositifs sont déployés depuis 2014 : pour répondre aux tensions sur les recrutements, des Préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC) sont mises en œuvre en partenariat avec Pôle emploi, ainsi qu'avec les Missions locales pour le volet qui concerne les Emplois d'avenir ; le dispositif Tempo est animé en partenariat avec l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) pour répondre aux questions de santé et de bien-être au travail ; enfin le Zoom RH a pour objectif de sensibiliser les structures aux enjeux stratégiques des ressources humaines, la gestion des âges pour anticiper la 2e partie de carrière, les appuis-conseils aux contrats de génération ou encore la professionnalisation de l'encadrement intermédiaire.

Les associations de l'Aide à domicile en Pays de la Loire lancent un vaste dispositif de GPEC. - Uniformation ; NOURY Isabelle. - Carquefou : UNIFORMATION, 2014. - 4 p.



GPEC Aide à domicile Pays
de la Loire – 2014

[Enquête emploi 2012 - Pays de la Loire. Principaux résultats et enseignements](#)

Unifaf, Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif. - Levallois-Perret : UNIFAF, 2013. - p.

[Les services à domicile, sanitaires, sociaux et médico-sociaux : Pays de la Loire. 2013](#)

Pour la seconde fois la Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non-lucratifs (Fehap) publie une étude approfondie sur les services à domicile sanitaires, sociaux et médico-sociaux en région. Ce volume concerne les Pays de la Loire, il dresse un état des lieux de l'offre de soins et d'accompagnement à domicile, identifie les besoins pour chaque territoire et valorise les initiatives des établissements privés non lucratifs, pionniers dans ce domaine.

Les services à domicile, sanitaires, sociaux et médico-sociaux : Pays de la Loire. 2013. - HAAS Sandrine, VIGNERON Emmanuel. - Paris : FEHAP, 2013. - 135 p.

[Consulter l'étude régionale des services à domicile dans les Pays de la Loire sur le site de la Fehap.](#)



Les services à domicile,
sanitaires, sociaux et
médico-sociaux : Pays
de la Loire. 2013

[Métiers en 2020 : progression et féminisation des emplois les plus qualifiés et dynamisme des métiers d'aide aux personnes](#)

Entre 2010 et 2020, le nombre de postes à pourvoir devrait se maintenir à un niveau élevé, en raison principalement des départs en fin de carrière. D'ici 2020, le nombre de départs en fin de carrière devrait rester conséquent, proche de 600 000 par an, même si l'âge moyen de cessation d'activité devrait continuer à augmenter. Ces départs libéreront des postes qui, selon les métiers, pourront ne pas être tous remplacés. Les perspectives de créations d'emploi devraient principalement profiter aux cadres, aux professions intermédiaires, aux métiers de soins et d'aide aux personnes fragiles et aux professions du bâtiment. Infirmiers, aides-soignants et aides à domicile figureraient parmi les métiers bénéficiant des plus importants volumes de créations d'emploi à l'horizon 2020. A contrario, plusieurs professions à vocation administrative verraient leurs effectifs se réduire. Dans certains métiers d'ouvriers de l'industrie, l'emploi continuerait à se replier, mais à un rythme

moins que par le passé. Bon nombre de ces métiers enregistreraient parallèlement d'importants départs en fin de carrière. La part des métiers occupés par des cadres ou des professions intermédiaires pourrait passer de 39 % de l'emploi total en 2010 à 40,6 % en 2020, tandis que les métiers peu qualifiés d'employés ou d'ouvriers se maintiendraient à un niveau proche de 18 %. Les femmes devraient continuer à investir les métiers de cadres. Elles pourraient former 48,8 % des personnes en emploi en 2020, contre 47,5 % en 2010.

Les métiers en 2020 : progression et féminisation des emplois les plus qualifiés ; dynamisme des métiers d'aide et de soins aux personnes. - Dares, Centre d'analyse stratégique ; LAINE Frédéric, OMALEK Laure. - DARES ANALYSES, 022, 01/03/2012. - 16 p.



Document associé

Métiers de la petite enfance : registres et dimensions de l'activité

Dans un contexte de pénurie prévisible des professionnels de la petite enfance, de diversité des personnels en charge des jeunes enfants et de faible reconnaissance de ces métiers dits « féminins », le pôle Recherche et Prospective de la direction des Statistiques, des Études et de la Recherche de la Caisse nationale des Allocations familiales a lancé un appel à propositions de recherches dont l'objectif était de dresser un état des lieux des différentes professions qui s'occupent quotidiennement des enfants âgés de 0 à 6 ans. L'idée était d'interroger les missions et les pratiques de ces professionnels du « care » afin d'identifier les principales évolutions en termes de professionnalisation, de contenu du travail et de cohérence entre les différents métiers.

Les analyses présentées dans ce numéro, issues de cet appel à propositions de recherches, portent une attention particulière à la dimension polysémique et pluridimensionnelle de la qualité des emplois. Les différents travaux ont permis de traiter cet objet sous plusieurs angles : les caractéristiques d'emploi et d'activité des professionnels, leur assignation aux femmes, les compétences requises ou perçues, l'entrée en profession, les freins et les obstacles financiers et culturels à une meilleure professionnalisation, les pratiques de gestion du temps de travail, et d'organisation de l'activité et, enfin, les registres de justification mobilisés de cette activité « invisible ».

Métiers de la petite enfance : registres et dimensions de l'activité. - BOYER Danielle. - Paris : CAF, 2012. - n.p.

<http://www.caf.fr/etudes-et-statistiques/x-publications/x-politiques-sociales-et-familiales/politiques-sociales-et-familiales-n%C2%B0-109>



Métiers de la petite
enfance : registres et
dimensions de l'activité

Du travailleur social au travail social dans les collectivités

Étude réalisée en juillet 2014 par des élèves administrateurs territoriaux et dont l'ambition est de faire se croiser les problématiques du travail social et de l'action des collectivités territoriales dans la sphère sociale. Cette étude vise à proposer un regard sur l'action des collectivités en matière sociale et à donner des pistes pour favoriser l'émergence d'un travail social véritablement territorial à même de s'adapter aux enjeux sociaux actuels.

Du travailleur social au travail social dans les collectivités. - Collectif d'auteurs. - Paris : CNFPT, 2014. - 66 p.



Du
travailleur
social au
travail

social dans
les
collectivités

[Le personnel au sein des CCAS/CIAS : profil des agents et spécificités de l'environnement de travail](#)

Ce document présente les résultats d'une étude qualitative réalisée en partenariat avec l'Institut national des études territoriales (INET), avec le soutien de la Mutuelle nationale territoriale (MNT). Cette étude dresse un panorama des ressources humaines des CCAS/CIAS. Elle permet de disposer d'une meilleure connaissance du profil des agents, des spécificités de leur environnement de travail et d'offrir une plus grande visibilité à la pluralité des métiers exercés au sein CCAS/CIAS. L'étude permet également de comprendre les évolutions des professions de l'action sociale et d'identifier les difficultés qui y sont attachées dans un contexte marqué par des ressources de plus en plus contraintes. Enfin, le guide fait connaître les expérimentations menées par certains CCAS et valorise ainsi les innovations locales. *Le personnel au sein des CCAS/CIAS : profil des agents et spécificités de l'environnement de travail.* - Paris : UNCCAS, 2014. - 120 p.

[Consulter le document sur le site de l'Unccas.](#)



Le personnel au sein des
CCAS/CIAS : profil des
agents et spécificités de
l'environnement de
travail

[Quel parcours pour devenir "aide à domicile" ?](#)

Ce document de travail explore les différentes stratégies d'accès et de maintien dans l'emploi d'aide à domicile pour personnes âgées en perte d'autonomie, à partir d'une monographie d'association "employeur". Deux types de politiques ont principalement influencé le champ de l'aide à domicile. Elles résultent d'une volonté de développer un secteur tout en le structurant. En pratique, d'un côté, se sont mises en place des politiques de développement des services par incitation fiscale ou par l'intermédiaire d'aides publiques et de l'autre, des politiques visant tout autant à attirer une main-d'œuvre qu'améliorer la qualité du travail et du service. Entre ces deux extrémités de la chaîne, des associations, majoritairement, ont dû s'adapter à ces deux évolutions.

L'emploi d'aide à domicile repose aujourd'hui majoritairement sur le secteur associatif qui organise le travail et l'emploi des salariés, afin de fournir une prestation au public rendu solvable par différents mécanismes. Ce document de travail s'intéresse à l'évolution des salariés aides à domicile du point de vue de leur profil au recrutement mais aussi de la structuration de leurs emplois. Qui sont ces salariés ? Quel impact ont eu les politiques d'attractivité ? Comment s'organisent pour elles (puisque ce sont très majoritairement des femmes) le travail et l'emploi dans l'association ? Cette recherche repose en grande partie sur une monographie d'association ayant permis de collecter l'ensemble des données de recrutement (CV, lettres de motivation, formulaire d'embauche) et de gestion de l'activité (emploi du temps, contrats de travail, etc.).

Quel parcours pour devenir "aide à domicile" ?. - TRABUT Loïc. - Noisy-le-Grand : CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI, 2013. - (Document de travail, 164).



Quel parcours pour
devenir "aide à domicile" ?

Sites internet

Région Pays de la Loire		http://www.paysdelaloire.fr/politiques-regionales/sanitaire-et-social/
Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes		http://www.social-sante.gouv.fr/
	Direction de la Recherche, Etudes, Evaluations et Statistiques (DREES)	http://www.drees.sante.gouv.fr
	Dossier documentaire	Dossier documentaire
Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif	http://www.obs-professionssolidaires.fr/
Direction Régionale Jeunesse, Sport et Cohésion Sociale		http://www.pays-de-la-loire.drjscs.gouv.fr/
Fédération des Particuliers Employeurs (FEPEM)		http://www.fepem.fr/
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications		http://www.uniformation.fr/Observatoires
Observatoire national de l'action sociale décentralisée		http://odas.net/



CARIFOREF des Pays de la Loire

2 rue de la Loire 44200 Nantes

02 40 20 52 40

www.orientation-paysdelaloire.fr

info@cariforef-pdl.org