



études

NUMERO 18

LA FILIÈRE ÉDUCATIVE EN PROVENCE – ALPES – CÔTE D'AZUR

> État des lieux de l'emploi et de la formation

J U I N 2 0 1 2

MISSION D'OBSERVATION RÉGIONALE DES MÉTIERS ET DES FORMATIONS DU SANITAIRE ET DU SOCIAL



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur



Directeur de publication

Mario Barsamian

Chef de projet

Adeline Petrovitch

Réalisation

Pierre Lorent

Adeline Petrovitch

avec la collaboration de

Julien Machado

Conception graphique - PAO

Lightcomm.

Crédits photos

www.istockphoto.com

Au cours de ces dernières années, le secteur social et médico-social a connu de nombreuses évolutions législatives et réglementaires. L'univers de la formation n'a pas été en reste. L'ensemble des diplômes du travail social a été rénové. Le transfert aux régions de la compétence de la formation initiale du travail social, issu de la loi 13 août 2004, a modifié les règles de financement de la formation. Par la suite, de nombreuses actions, notamment en faveur de l'égalité des chances et de l'amélioration de conditions de vie des formés, ont été mises en œuvre dans le cadre du schéma régional des formations 2008 de la région Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Inscrite dans le schéma régional des formations sanitaires et sociales, la mission d'observation régionale des métiers et des formations du sanitaire et du social réalise des travaux en vue d'éclairer la politique régionale dans ce domaine. Pour aider le Conseil régional à définir les orientations en matière de structuration de l'offre de formation dite initiale de la filière éducative et d'amélioration des conditions de vie des formés, il est nécessaire :

- de dresser un panorama actuel de l'emploi et de la formation de la filière éducative en région Provence – Alpes – Côte d'Azur qui prend en compte les changements récents du secteur ;
- d'identifier les grandes évolutions passées et à venir dans le secteur et leurs conséquences sur l'emploi et les métiers ;
- de s'interroger sur la pertinence de l'offre de formation existante qu'elle soit gérée ou non par le Conseil régional ;
- d'observer l'évolution des publics en formation et repérer leurs éventuelles difficultés influençant le bon déroulement de la formation.

Ces différents points ont été mis au débat dans le cadre de comités de réflexion. Constitués d'acteurs du secteur, ils ont apporté leurs éclairages et leurs expertises sur les différents questionnements posés et ont permis de co-construire une connaissance partagée, d'identifier des enjeux – qu'ils portent sur l'aspect économique ou sur le domaine de la formation. Qu'ils en soient ici remerciés ainsi que toutes les personnes interrogées.

Mario BARSAMIAN

Président de l'ORM

LA FILIÈRE ÉDUCATIVE EN PROVENCE – ALPES – CÔTE D’AZUR

> ÉTAT DES LIEUX DE L’EMPLOI ET DE LA FORMATION

LES OBJECTIFS ET LA MÉTHODOLOGIE DE L’ÉTUDE.....	7
EN RÉSUMÉ.....	9
CHAPITRE 1 : LES MÉTIERS, L’EMPLOI ET L’ÉVOLUTION DE LA FILIÈRE ÉDUCATIVE.....	11
1. LA FILIÈRE ÉDUCATIVE EN PACA : PORTRAIT CHIFFRÉ.....	11
ZOOM SUR... LA QUESTION DU VIEILLISSEMENT DES PROFESSIONNELS.....	12
2. DES MÉTIERS DONT LE CONTENU ÉVOLUE.....	13
3. DES EMPLOIS INÉGALEMENT RÉPARTIS SUR LE TERRITOIRE.....	15
4. DES SECTEURS EMPLOYEURS DIFFÉRENTS SELON LES MÉTIERS.....	17
5. UN MARCHÉ DU TRAVAIL QUI SE DÉGRADE LÉGÈREMENT.....	19
ZOOM SUR... LES PRINCIPALES LOIS DU SECTEUR.....	21
6. DE NOMBREUSES INCONNUES SUR L’ÉVOLUTION DU SECTEUR.....	21
CHAPITRE 2 : L’OFFRE DE FORMATION, L’ÉVOLUTION DES DIPLÔMES ET LES CONDITIONS DE VIE DES ÉTUDIANTS DE LA FILIÈRE ÉDUCATIVE.....	25
1. LES DIPLÔMES D’AIDE MÉDICO-PSYCHOLOGIQUE ET D’ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ CONCENTRENT SEPT INSCRITS SUR DIX.....	26
2. UNE STRUCTURATION DE L’OFFRE DE FORMATION PARTAGÉE ENTRE DE MULTIPLES ACTEURS.....	27
ZOOM SUR... LA RÉPARTITION DES SITES DE FORMATION DE LA FILIÈRE ÉDUCATIVE DE LA RÉGION PACA ET DE SES DÉPARTEMENTS LIMITOPHES EN 2010.....	29
3. UN PUBLIC EN FORMATION PLUS FRAGILE.....	30
4. DE NOMBREUSES ÉVOLUTIONS À GÉRER POUR LES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION.....	31
CONCLUSION.....	35
POUR EN SAVOIR PLUS.....	37
QUELQUES SITES INTERNET.....	37
GLOSSAIRE.....	38
ANNEXE 1 : DÉFINITION DES MÉTIERS.....	39
ANNEXE 2 : LISTE DES MEMBRES DES COMITÉS DE RÉFLEXION.....	40
ANNEXE 3 : LISTE DES INSTITUTIONS CONTACTÉES DANS LE CADRE DES ENTRETIENS.....	41

LES OBJECTIFS ET LA MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

Cette étude a été réalisée, à la demande de la Région Provence – Alpes – Côte d'Azur, par la mission d'observation régionale des métiers et des formations du secteur sanitaire et social. Ce travail porte sur les métiers et les formations de la filière éducative, constituée des professions suivantes : aide médico-psychologique, moniteur éducateur, éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé et éducateur de jeunes enfants.

Les objectifs de cette étude sont multiples : mieux connaître les métiers et les formations de la filière éducative, construire une connaissance commune et partagée avec les principaux acteurs du secteur, identifier les enjeux de la filière et les grandes évolutions à venir, éclairer la Région dans ses prises de décisions qui portent notamment sur la structuration de l'offre de formation, les conditions de vie des formés.

Cette étude s'est déroulée tout long de l'année 2011. Elle a été échelonnée de comités de réflexion qui ont été l'occasion de présenter et de mettre au débat des données issues de la statistique publique et d'entretiens. Les remarques des partenaires ont été prises en compte dans le document, ou directement intégrées dans la démarche d'enquête.

Trois comités de réflexion ont été organisés, les 14 juin, 7 octobre et 5 décembre 2011. Le premier a permis de réaliser un panorama initial sur l'emploi et les formations de la filière éducative issu des statistiques publiques et d'entretiens auprès de partenaires institutionnels. Par la suite, le comité de réflexion a souhaité que soient approfondies les problématiques de recrutement et d'évolution des métiers en interrogeant des employeurs et des responsables des ressources humaines. Puis les questions de l'évolution de l'offre de formation et des conditions de vie des formés ont été traitées à travers la rencontre des responsables des établissements de formation du secteur.

Au total, 32 acteurs et experts du secteur ont été interrogés (cf. Annexe 3 : liste des institutions rencontrées).

Les comités de réflexion étaient composés de partenaires institutionnels (DRJSCS, rectorats, Conseil régional...), de référents socio-économiques (organisations professionnelles, partenaires sociaux, représentants du monde de la formation), de personnes ressources (observatoires et pôle ressources régionaux), etc. (cf. Annexe 2 : liste des membres des comités de réflexion).

Les diaporamas et les documents présentés en séances sont disponibles sur le site dédié à la mission d'observation : <http://www.saso-orm-paca.org>.

EN RÉSUMÉ

La filière éducative est composée des métiers d'aide médico-psychologique, moniteur éducateur, éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé et éducateur de jeunes enfants. Ils rassemblent 14 000 professionnels en région Provence – Alpes – Côte d'Azur en 2008, dont la plupart sont des femmes. Leurs conditions d'emploi apparaissent plutôt favorables.

Même si la crise ne les épargne pas – les demandeurs d'emploi enregistrés sur ces métiers augmentant –, les offres d'emploi proposées restent de qualité. Le marché du travail de la filière éducative apparaît comme équilibré et la plupart des recrutements ont lieu sans difficulté. Par ailleurs, l'analyse de la pyramide des âges ne fait pas apparaître une forte problématique de vieillissement.

Les inquiétudes des employeurs portent sur l'avenir du secteur. Plusieurs changements législatifs viennent affecter les établissements sociaux et médico-sociaux dans leurs modes de financement et dans leurs activités. Dans le même temps, l'environnement institutionnel évolue, créant des zones d'incertitudes pour les années à venir.

L'offre de formation régionale actuelle permet à plus de 1 000 nouveaux professionnels de la filière éducative d'être diplômés chaque année. La validation des acquis de l'expérience joue un rôle important puisqu'un diplôme sur quatre est obtenu par cette voie d'accès à la qualification.

Depuis plusieurs années, le profil des formés change. La part des orientations dites vocationnelles des jeunes en poursuite de parcours scolaire ou de professionnels en emploi dans le secteur social ou médico-social tend à diminuer, alors que les formés en réorientation universitaire ou des demandeurs d'emploi sans qualification dans le secteur sont plus nombreux. Pour les établissements de formation, cela se traduit par des classes plus hétérogènes, par la nécessité d'individualiser les parcours de formation. Cela entraîne également des problématiques financières, sociales plus marquées qui influencent la réussite aux études et pour lesquelles les établissements n'ont pas toujours de réponse. Ceci appelle également à un travail plus conséquent sur les valeurs collectives, sur l'engagement nécessaire dans les métiers du travail social.

Parallèlement, les établissements de formation évoluent aussi dans un environnement changeant. Le transfert de compétences inscrit dans la loi du 13 août 2004 n'a pas été sans conséquence pour eux. Par ailleurs, des réflexions sur l'évolution des diplômes du travail social sont en cours alors que la mise en œuvre de la rénovation de certaines certifications n'est pas achevée (mise en crédit ECTS des diplômes de niveau III pour la rentrée 2013).

CHAPITRE 1

LES MÉTIERS, L'EMPLOI ET L'ÉVOLUTION DE LA FILIÈRE ÉDUCATIVE

1. LA FILIÈRE ÉDUCATIVE EN PACA : PORTRAIT CHIFFRÉ

Près de 14 000 professionnels exercent l'un des métiers de la filière éducative en Provence – Alpes – Côte d'Azur (PACA) en 2008. Ceci représente moins de 1 % de l'emploi salarié régional. Le métier le plus répandu est éducateur spécialisé avec 8 176 emplois, suivi de loin par 2 163 aides médico-psychologiques, 1 776 moniteurs éducateurs, 1 066 éducateurs de jeunes enfants et enfin 785 éducateurs techniques spécialisés (ces derniers ne peuvent être dissociés des moniteurs d'atelier). Une définition de ces métiers est proposée en Annexe 1.

Globalement, la région concentre 7,5 % des emplois nationaux tous secteurs confondus, ce qui correspond effectivement à la part des éducateurs spécialisés et des éducateurs de jeunes enfants résidant en PACA. En revanche, elle ne rassemble que 5 % des aides médico-psychologiques, 5,9 % des moniteurs éducateurs et 4,6 % des éducateurs techniques spécialisés de France. Ces taux font donc apparaître une sous-représentation de ces professionnels en région.

Pour faciliter la représentation et la lisibilité des tableaux et des graphiques, les abréviations suivantes sont utilisées pour nommer les métiers de la filière éducative :

- **AMP** : aide médico-psychologique
- **ME** : moniteur éducateur
- **ES** : éducateur spécialisé
- **ETS** : éducateur technique spécialisé
- **EJE** : éducateur de jeunes enfants

TABLEAU 1 PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS DE LA FILIÈRE ÉDUCATIVE EN PROVENCE – ALPES – CÔTE D'AZUR

	AMP	ME	ES	ETS	EJE	Tous métiers
Nombre d'emplois (2008)	2 163	1 776	8 176	785	1 066	1 753 703
Part des femmes (%)	85	68	66	25	96	47
Part des emplois sans limite de durée (%)	85	80	80	95	82	85
Part des emplois à temps partiel (%)	16	19	19	7	26	18
Âge moyen (ans)	39	37	39	45	38	40

Source : Insee – RPLR 2008 – Traitement ORM.

Des métiers très féminisés

La part des femmes parmi les professionnels de la filière éducative est très élevée. Ainsi 96 % des éducateurs de jeunes enfants sont des femmes, tout comme 85 % des aides médico-psychologiques, 68 % des moniteurs éducateurs et 66 % des éducateurs spécialisés. Seule exception, les éducateurs techniques spécialisés restent une profession majoritairement masculine : on y compte seulement 25 % de femmes, soit presque deux fois moins que dans l'emploi régional total (47 %).

Des conditions d'emploi plutôt favorables

La totalité des actifs sont salariés. La plupart d'entre eux disposent d'un contrat sans limite de durée (CDI ou fonction publique). Les éducateurs techniques spécialisés (95 %) et les aides médico-psychologiques (85 %) bénéficient des proportions d'emploi dit stable les plus importantes.

La majorité des professionnels de la filière ont un taux d'emploi à temps partiel similaire ou inférieur à la moyenne tous métiers (18 %), sauf les éducateurs de jeunes enfants (26 %), qui y ont recours un peu plus fréquemment. Généralement, les emplois fortement féminisés sont corrélés à une part de temps partiel élevé, mais ceci ne se vérifie pas dans la filière éducative.

Ces deux indicateurs font apparaître des conditions d'emploi plutôt favorables pour les métiers de la filière éducative, notamment pour les aides médico-psychologiques, qui exercent un métier de première qualification où généralement les conditions d'emploi sont moins favorables.

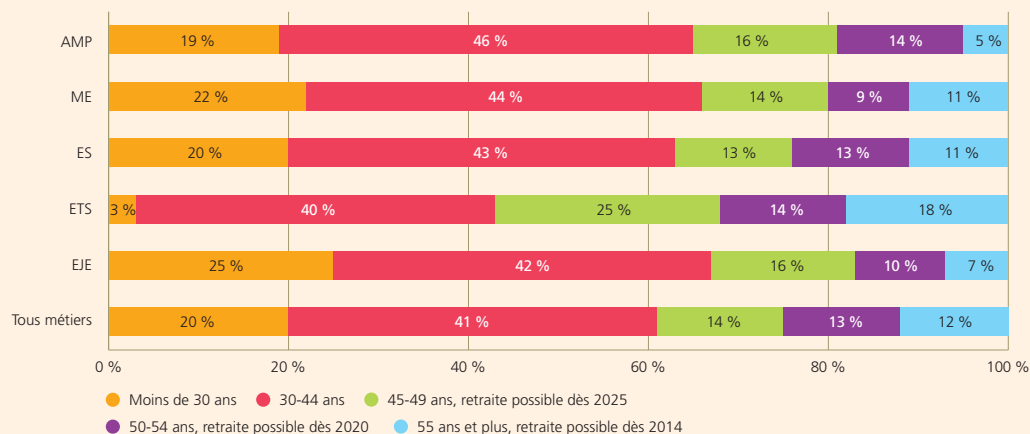
Des actifs âgés en moyenne de 40 ans

L'âge moyen des actifs de la filière avoisine les 40 ans, soit un âge similaire à celui de l'ensemble des professionnels, avec des variations allant de 37 ans pour les moniteurs éducateurs à 45 ans pour les éducateurs techniques spécialisés. Pour autant, la question du vieillissement a été à plusieurs reprises évoquée comme un enjeu important. Nous proposons donc un zoom sur cette thématique à travers la pyramide des âges de ces professionnels.

ZOOM SUR... LA QUESTION DU VIEILLISSEMENT DES PROFESSIONNELS

Afin d'éclairer ces préoccupations, nous calculons la proportion de départs en retraite à partir de l'âge des actifs en 2008 pour les cinq métiers étudiés. Cette projection se base sur l'âge légal de départ à la retraite connu à ce jour, qui progresse par tranche de quatre mois par an pour atteindre 62 ans à partir de 2017. Les proportions calculées sont une estimation haute puisque l'âge légal de départ à la retraite ne correspond pas à l'âge d'obtention d'une retraite à taux plein. Il est probable que de nombreuses personnes restent plus longtemps en activité.

RÉPARTITION EN 2008 DES PROFESSIONNELS PAR TRANCHE D'ÂGE ET ANNÉE DE DÉPART POSSIBLE EN RETRAITE



Source : Insee – RPLR 2008 – Traitement ORM.

Note de lecture : 18 % des ETS ayant 55 ans et plus en 2008 auront atteint l'âge légal (61 ans) de départ en retraite en 2014. 14 % des ETS ayant entre 50 et 54 ans en 2008 auront atteint l'âge légal (62 ans) de départ en retraite en 2020. 25 % des ETS ayant entre 45 et 49 ans en 2008 auront atteint l'âge légal (62 ans) de départ en retraite en 2025. 40 % des ETS en 2008 sont âgés de 30 à 44 ans et 3 % d'entre eux ont moins de 30 ans.

Les salariés ayant 55 ans et plus en 2008 auront atteint l'âge légal de départ en retraite en 2014. Il s'agit donc d'une temporalité très proche. Il est probable que cela concerne entre 5 % et 18 % des actifs selon les métiers de la filière éducative. La profession la plus concernée est éducateur technique spécialisé, qui

pourrait voir partir ainsi près d'un salarié sur cinq. À l'inverse, les départs en retraite d'ici 2014 chez les aides médico-psychologiques et les éducateurs de jeunes enfants ne concerneraient que respectivement 5 % et 7 % des effectifs de 2008.

Les salariés ayant entre 50 et 54 ans en 2008 pourront potentiellement partir à la retraite à partir de 2020. Cela concerne entre 9 % et 14 % des actifs présents en 2008.

À plus long terme, les salariés ayant entre 45 et 49 ans auront atteint l'âge légal de départ en retraite – à ce jour 62 ans – en 2025. En 2008, cela concerne entre 13 % et 25 % des actifs.

D'ici 2025, un peu plus d'un tiers des professionnels de la filière auront atteint l'âge légal de départ en retraite. Certains métiers seront plus concernés que d'autres par cette réalité. Ainsi, 57 % des éducateurs techniques spécialisés (soit 450 personnes) en activité en 2008 auront potentiellement cessé leur activité. Ce sera aussi le cas de 37 % des éducateurs spécialisés (près de 3 000 personnes), de 35 % des aides médico-psychologiques (près de 750 personnes), de 34 % des moniteurs éducateurs (près de 600 personnes) et de 33 % des éducateurs de jeunes enfants (près de 350 personnes).

Cette analyse n'a pas une visée réalisatrice, elle est une simple projection à partir de l'âge des actifs en emploi en 2008, sans tenir compte d'autres facteurs pouvant intervenir dans les départs en retraite.

2. DES MÉTIERS DONT LE CONTENU ÉVOLUE

Au cours de ces dernières années, les métiers de la filière éducative ont évolué sous l'action de différentes impulsions. Certains ont vu leur champ d'exercice s'élargir, offrant de nouvelles possibilités de mobilités. D'autres se sont vu confier de nouvelles fonctions sous l'effet de changements législatifs et de nouvelles organisations du travail au sein des établissements.

Aide médico-psychologique : un métier en développement

Le métier d'aide médico-psychologique a beaucoup évolué ces dernières années. Il est aujourd'hui le second métier le plus diffusé de la filière éducative. Jusqu'en 2006, il n'était possible d'accéder à cette qualification qu'en cours d'emploi. Son accessibilité en formation initiale et par la validation des acquis de l'expérience (VAE) correspond à une période où la demande des employeurs pour ce métier a été importante : son champ d'action s'étendant aux centres d'hébergement et aux établissements de réinsertion sociale.

Pour les acteurs rencontrés, la part des professionnels de niveau V (dont font partie les aides médico-psychologiques) dans les structures est de plus en plus importante. Ceci peut être une réponse aux contraintes budgétaires auxquelles sont soumis les établissements sociaux et médico-sociaux. Pour réduire la masse salariale, il existe différents leviers d'action : le taux d'encadrement et le niveau de qualification des professionnels sont des possibilités. L'exemple du secteur de la petite enfance témoignerait d'une tendance à la réduction de la part de niveau III dans les équipes par rapport au niveau V (CAP petite enfance, diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture...). Plusieurs évolutions réglementaires iraient dans ce sens (décrets du 20 février 2007 et du 7 juin 2010¹).

Les aides médico-psychologiques ont également vu se développer de nouvelles possibilités d'emplois qui s'expliquent par l'évolution des publics reçus dans les établissements (internats, maisons de retraite, centres de soins). Il s'agirait en effet de publics nécessitant une prise en charge plus importante de soin ainsi qu'un accompagnement conséquent dans les actes de la vie quotidienne (toilette, repas, etc.). Les aides médico-psychologiques peuvent ainsi venir en complémentarité des aides-soignants, notamment

Pour des raisons de nomenclature, il est impossible de quantifier l'évolution de ces métiers. Il sera possible de le faire à partir de 2013 : le recensement de la population de 2011 sera disponible et nous pourrions le comparer avec celui de 2006.

¹ Il s'agit respectivement des décrets n° 2007-230 et n° 2010-630 relatifs aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans. Les évolutions concernent notamment le pourcentage de titulaires des diplômes d'EJE, de puéricultrice et d'auxiliaire de puériculture, passé de 50 à 40 % dans les établissements « multi-accueil » de 20 places et plus, ainsi que l'autorisation d'accueil d'enfants en surnombre certains jours de la semaine.

dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad). De même, le Plan Alzheimer 2008-2012 leur ouvre d'autres possibilités. Tout comme les aides-soignants, ils peuvent accéder à la formation puis à la fonction d'assistant de soin en gériatrie au sein des services de soins infirmiers à domicile (Ssiad) et des services polyvalents d'aide et de soins à domicile (Spasad).

Enfin le développement des aides médico-psychologiques s'explique également par un recul des faisant-fonction. Cette réduction est un effet des politiques de professionnalisation/qualification des équipes des établissements spécialisés et de l'utilisation massive des dispositifs de formation continue (VAE). Les enjeux de qualité du service et les injonctions des conseils d'administration suite à la loi de 2002 y ont contribué.

Quelle place pour les moniteurs éducateurs ?

Tout comme pour les postes d'aide médico-psychologique, ceux de moniteur éducateur restent une porte d'entrée dans le secteur. Par ailleurs, la durée de la formation (deux ans) permet une montée en qualification pour des personnes embauchées sans le diplôme.

Toutefois, les moniteurs éducateurs semblent connaître des problèmes de positionnement dans les structures. D'une part, seuls les établissements les plus grands emploient les trois niveaux de professionnels de la filière éducative – c'est-à-dire les éducateurs, les moniteurs éducateurs et les aides médico-psychologiques. Il ressort des entretiens réalisés auprès des employeurs des petites structures qu'ils mobilisent en priorité les niveaux V et III.

D'autre part, lorsque les différents professionnels sont présents, les moniteurs éducateurs peuvent avoir du mal à se positionner vis-à-vis des aides médico-psychologiques, dont la place de plus en plus affirmée dans les établissements conduit à interroger les positions des uns et des autres dans les structures. Dans le même temps, il leur est demandé de prendre en charge une partie du travail normalement effectué par les éducateurs spécialisés (gestion et suivi de projet de l'usager). Il s'opère ainsi un glissement des tâches qui peut mettre à mal le métier et l'identité professionnelle des moniteurs éducateurs.

Ce profil est toutefois plus recherché dans certains secteurs, notamment celui de la lutte contre l'exclusion : il semblerait que ces professionnels soient plus en capacité de gérer des publics « difficiles » notamment par rapport à des diplômés de niveau III.



Des nouvelles missions pour les professions de niveau III

L'évolution des métiers d'éducateur spécialisé, d'éducateur de jeunes enfants et dans une moindre mesure d'éducateur technique spécialisé porte sur le contenu de l'activité. Ils sont de moins en moins mobilisés dans le suivi quotidien des publics accueillis. Leurs fonctions évoluent depuis plusieurs années, sous l'effet de changements législatifs et de contraintes d'adaptation à l'environnement socioéconomique des établissements. Leurs missions tendent ainsi de plus en plus vers :

- le montage et le suivi de projet (par exemple, les niveaux III sont amenés à gérer le *projet individualisé de prise en charge et d'accompagnement* prévu par la loi de 2002, en particulier dans le secteur du handicap) ;
- la prospection et la réponse à appels d'offres (activités évoquées notamment pour le secteur de la lutte contre les exclusions) ;
- le travail en réseau (territoire, partenaires, familles) ;
- la gestion administrative et le suivi qualité (point sur lequel insiste également la loi de 2002).

Au regard de ces exigences, les employeurs évoquent la nécessité d'adapter la pédagogie de la formation initiale en développant davantage les contenus d'enseignement sur le travail en réseau (et plus seulement sur la relation inter-individuelle à la personne accompagnée). L'initiative d'un organisme de formation mettant en œuvre un module de formation en « tronc commun » est appréciée. Il s'agirait de temps de

formation associant les futurs éducateurs spécialisés, les assistants de service social et les conseillers en économie sociale et familiale dans le but de développer une meilleure connaissance des environnements de travail de chacun (enjeux, contextes, partenaires...). Il s'agirait également de poser plus d'exigences sur les compétences techniques en communication (en particulier à l'écrit – les employeurs reviennent sur la maîtrise insuffisante du français).

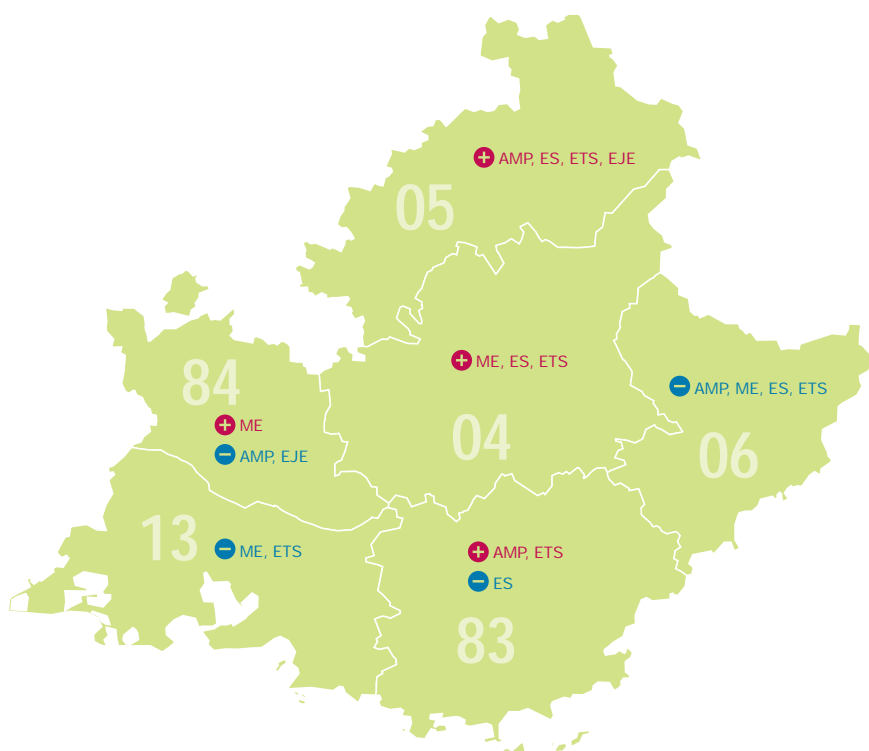
Des manques sont évoqués sur des fonctions de gestion plus particulièrement pour les éducateurs de jeunes enfants. Les employeurs apprécieraient des compétences supplémentaires en matière de gestion administrative (les petites structures ont rarement les moyens de faire appel à des compétences spécifiques dans ce champ) et de management d'équipe. Toutefois, on peut s'interroger sur la place à accorder à cette demande en formation initiale puisque les éducateurs de jeunes enfants ne peuvent accéder à des postes de direction d'accueils collectifs qu'après trois ans d'expérience. Ceci ne devrait-il pas être pris en charge dans le cadre de la formation continue ?

3. DES EMPLOIS INÉGALEMENT RÉPARTIS SUR LE TERRITOIRE

L'analyse géographique des emplois de la filière éducative fait apparaître des inégalités territoriales. Nous proposons une analyse par département, les politiques en faveur des personnes âgées et handicapées étant principalement confiées aux conseils généraux.

Des spécificités départementales

CARTE 1 RÉPARTITION DES EMPLOIS DE LA FILIÈRE ÉDUCATIVE PAR DÉPARTEMENT



En %	AMP	ME	ES	ETS	EJE	Tous métiers
04	3	5	5	8	2	03
05	8	4	5	5	6	03
06	16	18	21	18	20	22
13	42	38	41	34	44	41
83	22	20	16	23	20	19
84	9	15	12	12	8	12
PACA	100	100	100	100	100	100

Source : Insee – RPLT 2006 – Traitement ORM.

En **bleu**, les métiers indiqués sont significativement sous-représentés dans le département.

En **rouge**, les métiers indiqués sont significativement surreprésentés dans le département.

- 04 : Alpes-de-Haute-Provence
- 05 : Hautes-Alpes
- 06 : Alpes-Maritimes
- 13 : Bouches-du-Rhône
- 83 : Var
- 84 : Vaucluse

Source : Insee – RPLT 2006, test du Khi-2, au seuil de 5 % – Traitement ORM.

Les Alpes-de-Haute-Provence, les Hautes-Alpes et le Var sont des départements porteurs pour plusieurs métiers de la filière éducative. Ils comptent chacun plusieurs professions surreprésentées.

À l'inverse, les Bouches-du-Rhône et les Alpes-Maritimes apparaissent en déficit d'emploi sur les métiers de moniteur éducateur et d'éducateur technique spécialisé.

Une partie des spécificités départementales observées peut être éclairée par les taux d'équipement en faveur des personnes âgées, des adultes et adolescents handicapés, ainsi que par les structures et services liés à la petite enfance présents sur les territoires. Par exemple, 8 % des aides médico-psychologiques travaillent dans les Hautes-Alpes, alors que ce département représente généralement 3 % de l'emploi régional. Ce territoire apparaît particulièrement bien doté puisqu'il se classe aux premier et deuxième rang concernant les taux d'équipement en faveur des personnes âgées et des personnes en situation de handicap (adultes et enfants). Ce dernier point permet ainsi d'éclairer la proportion importante d'éducateurs spécialisés exerçant dans les Hautes-Alpes.

Toutefois, la connaissance des taux d'équipement n'est pas toujours suffisante pour comprendre la répartition géographique de l'emploi. Ainsi le Var, qui compte une proportion importante d'éducateurs techniques spécialisés (23 % pour 19 % de l'emploi régional), a des taux d'équipement en faveur des personnes handicapées inférieurs à la moyenne régionale.

TABLEAU 2 TAUX D'ÉQUIPEMENT DÉPARTEMENTAUX EN FAVEUR DES PERSONNES ÂGÉES ET DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

	Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse	PACA	France
Part des plus de 75 ans dans la population (%)	11	10	12	9	11	9	10	11
PERSONNES ÂGÉES (Taux d'équipement au 01.01.2011 pour 1 000 habitants de 75 ans et plus)								
en lits médicalisés (lits d'Ehpad, lits d'USLD)	115	108	82	78	80	90	83	103
en structures d'hébergement complet pour personnes âgées	130	114	94	96	103	113	100	128
en places de services de soins à domicile (Ssiad + Spasad)	26	33	19	17	15	19	18	20
PERSONNES HANDICAPÉES (Taux d'équipement au 01.01.2011 pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans)								
en structures d'hébergement pour adultes handicapés	4	8	3	3	3	3	3	4
en établissements et services d'aide par le travail (ESAT)	3	4	3	3	3	3	3	3
ENFANCE HANDICAPÉE (Taux d'équipement au 01.01.2011 pour 1 000 jeunes de moins de 20 ans)								
en établissements pour enfants handicapés (hors Sessad)	4	6	5	5	5	4	5	7
en Sessad	4	3	2	2	3	3	3	3

Source : Drees – Statiss 2011 – Traitement ORM.

Les équipements en faveur de la petite enfance influencent l'emploi des éducateurs de jeunes enfants, puisqu'un tiers de ces professionnels sont directement employés dans une structure d'accueil de jeunes enfants (voir *infra*, p. 18, « Répartition des emplois selon le type de structures d'employeurs »).

Les départements alpins ont des taux d'équipement en accueil collectif très supérieurs à la moyenne régionale. Ceci fait écho à la part de l'emploi régional des éducateurs de jeunes enfants dans ces départements. À l'inverse, le Vaucluse – qui se caractérise par une sous-représentation de l'emploi des éducateurs de jeunes enfants – se retrouve avec le taux d'équipement en accueil collectif le plus faible de la région. Une partie de ce déficit d'équipement est compensée par un développement plus conséquent des assistantes maternelles et gardes d'enfants à domicile.

Toutefois, cet effet de compensation ne s'observe pas dans tous les cas. Les Alpes-Maritimes et le Var ont ainsi des taux d'équipement dans ces deux modes de garde inférieurs à la moyenne régionale.

D'une manière plus globale, il est intéressant de noter que la prise en charge des enfants en bas âge en région se fait plus souvent en accueil collectif qu'au niveau national. Le territoire dispose de 171 places pour 1 000 enfants de moins de 4 ans, contre 122 en France. Logiquement, le taux en assistantes maternelles et gardes d'enfant à domicile est moins important en région (94 pour 199 en France).

TABLEAU 3 TAUX D'ÉQUIPEMENT DÉPARTEMENTAUX EN FAVEUR DE LA PETITE ENFANCE

	Alpes- de-Haute- Provence	Hautes- Alpes	Alpes- Maritimes	Bouches- du-Rhône	Var	Vaucluse	PACA	France
PETITE ENFANCE (Taux d'équipement au 01.01.2011 pour 1 000 enfants de moins de 4 ans)								
en accueil collectif	221	187	167	179	159	148	171	122
en assistantes maternelles et gardes d'enfants à domicile	84	121	80	101	87	103	94	199

Source : Drees – Statiss 2011 – Traitement ORM.

Si la prise en compte des taux d'équipement permet de comprendre la répartition de certains emplois, elle n'est pas suffisante pour anticiper des besoins de recrutement. Le taux d'équipement ne peut se traduire directement en nombre d'emplois. Des pratiques de gestion de la main-d'œuvre peuvent varier d'une structure à l'autre, d'un territoire à l'autre.

4. DES SECTEURS EMPLOYEURS DIFFÉRENTS SELON LES MÉTIERS

La majorité des professionnels de la filière éducative exercent dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale. Ainsi, près de neuf aides médico-psychologiques et éducateurs techniques spécialisés sur dix y travaillent, tout comme huit moniteurs éducateurs sur dix, près de sept éducateurs spécialisés sur dix et un peu plus de cinq éducateurs de jeunes enfants sur dix.

Concentration des emplois dans l'action sociale

Plus précisément, dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale, les employeurs des professionnels de la filière éducative sont surtout des établissements de l'action sociale. Ces derniers sont divisés en deux sous-ensembles selon que les structures proposent ou non un hébergement. Selon ce critère, les métiers de la filière éducative se répartissent de manière différente. Par exemple, près de deux tiers des aides médico-psychologiques et la moitié des moniteurs éducateurs exercent dans des établissements médico-sociaux avec hébergement. Ceci ne concerne qu'un éducateur spécialisé et éducateur technique spécialisé sur trois et moins d'un éducateur de jeunes enfants sur dix. On retrouve ici une caractéristique soulignée dans l'évolution des métiers : le recours aux premiers niveaux de qualification dans les établissements assurant un hébergement.



TABEAU 4 RÉPARTITION DES EMPLOIS SELON LE TYPE DE STRUCTURES D'EMPLOYEURS (EN %)

Les principaux employeurs en 2008		AMP	ME	ES	ETS	EJE
Action sociale sans hébergement		16	25	24	50	43
dont	accueil de jeunes enfants	0	2	2	0	35
	accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées	0	0	0	1	0
	accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants handicapés	1	1	2	2	1
	action sociale sans hébergement non classée ailleurs	6	10	11	7	4
	aide à domicile	2	2	4	2	3
	aide par le travail	7	10	4	38	0
	autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents	0	0	1	0	0
Hébergement médico-social et social		63	50	35	36	7
dont	hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé	5	3	1	1	0
	hébergement médicalisé pour enfants handicapés	8	16	12	12	1
	hébergement médicalisé pour personnes âgées	16	0	0	0	0
	hébergement social pour adultes et familles en difficulté et autre hébergement social	4	4	3	6	1
	hébergement social pour enfants en difficulté	1	13	12	2	5
	hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux	23	14	7	15	0
	hébergement social pour handicapés physiques	1	0	0	0	0
	hébergement social pour personnes âgées	5	0	0	0	0
Activités pour la santé humaine		9	5	6	1	4
Activités des organisations associatives		5	6	8	3	7
Activités sportives, récréatives et de loisirs		0	1	2	1	1
Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire		1	3	10	3	30
Enseignement		1	6	11	2	5
Autres secteurs employeurs		5	4	4	4	3
Total		100	100	100	100	100

Source : Insee – RPLR 2008 – Traitement ORM.

Des spécificités par métier

Les aides médico-psychologiques travaillent essentiellement auprès de personnes handicapées et de personnes âgées dans des structures proposant un hébergement médicalisé ou social.

Les moniteurs éducateurs exercent principalement auprès de personnes en difficulté ou handicapées. Ils sont employés dans le même type d'établissements que les éducateurs techniques spécialisés, avec une part non négligeable de professionnels travaillant dans les établissements d'aide par le travail (ESAT).

Les éducateurs spécialisés peuvent proposer leurs services auprès d'employeurs relevant d'activités plus variées. Ils sont présents dans des établissements médico-sociaux accueillant des enfants handicapés ou en difficulté sociale mais aussi dans le cadre de l'enseignement et dans l'administration publique, dont les conseils généraux. Les éducateurs de jeunes enfants sont également nombreux à être employés par l'administration publique ainsi que par les établissements d'accueil de jeunes enfants.

5. UN MARCHÉ DU TRAVAIL QUI SE DÉGRADE LÉGÈREMENT

La connaissance du marché du travail est incontournable pour réfléchir à la relation emploi-formation. Toutefois, ces données sont sensibles à la conjoncture, elles peuvent varier fortement sur des périodes relativement courtes. Nous présentons les données les plus récentes à notre disposition, c'est-à-dire celles de la fin du troisième trimestre 2011. Mesurer le chômage au mois de septembre demande de prendre des précautions puisque nombre de nouveaux diplômés viennent de s'inscrire à Pôle emploi. La fin de la période estivale tend également à influencer les chiffres du chômage.

PETIT POINT DE MÉTHODE

Les demandeurs d'emploi et les offres d'emploi passant par Pôle emploi sont enregistrés grâce à une nomenclature (répertoire opérationnel des métiers et des emplois - ROME). Celle-ci ayant été mise à jour en 2010, il est impossible de faire des comparaisons avec les années précédentes. Cette nouvelle version des ROME classe les métiers de la filière éducative en quatre postes :

- les aides médico-psychologiques sont classés dans *l'accompagnement médico-social* ;
- les éducateurs techniques spécialisés sont intégrés à *l'encadrement technique en insertion professionnelle* avec les titulaires du certificat de qualification de moniteur d'atelier ;
- les éducateurs spécialisés et moniteurs éducateurs sont classés dans *l'intervention socioéducative* ;
- les *éducateurs de jeunes enfants* sont identifiés en tant que tels.

Augmentation du nombre de demandeurs d'emploi entre 2010 et 2011

Fin septembre 2011, plus de 2 500 personnes étaient inscrites à Pôle emploi sur l'un des cinq métiers étudiés en région Provence – Alpes – Côte d'Azur. Entre septembre 2010 et septembre 2011, l'ensemble des métiers de la filière éducative ont vu leur demande d'emploi progresser. Les aides médico-psychologiques (+ 19 %) et les éducateurs techniques spécialisés (+ 20 %) ont augmenté plus fortement que la moyenne observée dans la région pour l'ensemble de la filière (+ 7 %). Les éducateurs spécialisés et les moniteurs éducateurs ainsi que les éducateurs de jeunes enfants connaissent une progression plus modérée (+ 3 % et 4 %).

Les demandeurs d'emploi de la filière font plus rarement l'objet d'une inscription de longue durée (plus d'un an) à Pôle emploi. Par ailleurs, la part des plus de 50 ans est également plus faible. Les éducateurs techniques spécialisés font ici exception mais cela correspond au profil de ces professionnels. Les demandeurs d'emploi « à risque » (âgés de plus de 50 ans et chômeurs de longue durée) sont donc moins présents dans ces métiers qu'en moyenne régionale.

TABLEAU 5 NOMBRE ET CARACTÉRISTIQUES DES DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS À PÔLE EMPLOI EN SEPTEMBRE 2011

	Nombre de demandeurs d'emploi	Part des femmes (%)	Part des demandeurs depuis plus d'un an (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Évolution du nombre de demandeurs d'emploi sur un an (%)
Accompagnement médicosocial (AMP)	663	85	12	16,4	+ 19
Intervention socioéducative (ES/ME)	1 466	73	16	12,3	+ 3
Encadrement technique en insertion professionnelle (ETS/MA)	174	42	16	35,1	+ 20
Éducation de jeunes enfants (EJE)	262	91	13	12,6	+ 4
Tous métiers PACA	313 817	51	19	19,9	+ 7

Source : Pôle emploi, Direccte PACA – DEFM catégorie ABC, septembre 2010 et 2011 – Traitement ORM.

Des offres d'emploi de qualité

Au cours des trois premiers trimestres 2011, près de 1 500 offres d'emploi ont été proposées aux professionnels de la filière éducative par les employeurs de la région. Plus de la moitié des offres concernent des contrats supérieurs à 6 mois, voire des CDI. Au vu de cet indicateur, les emplois proposés dans la filière sont de plus longue durée que ceux proposés en moyenne régionale.

**TABLEAU 6 RÉPARTITION DES OFFRES D'EMPLOI ENREGISTRÉES (OEE)
DE JANVIER À SEPTEMBRE 2011**

	Nombre d'OEE	Part des emplois de plus de 6 mois (%)	Évolution du nombre d'OEE sur un an (%)
Accompagnement médicosocial (AMP)	434	64	+ 2
Intervention socioéducative (ES/ME)	567	50	- 12
Encadrement technique en insertion professionnelle (ETS)	164	51	- 17
Éducation de jeunes enfants (EJE)	343	57	+ 27
Tous métiers	231 848	40	+ 6

Source : Pôle emploi, Direccte PACA - OEE catégorie ABC, septembre 2010 et 2011 - Traitement ORM.

Sur les neuf premiers mois de l'année, tous métiers confondus, le nombre d'offres d'emploi enregistrées en 2011 est en progression (+ 6 %) comparativement à 2010. Cette tendance s'observe aussi pour les offres s'adressant aux aides médico-psychologiques et aux éducateurs de jeunes enfants, respectivement + 2 % et + 27 %. À l'inverse, le nombre d'offres d'emploi pour les métiers d'éducateur spécialisé, de moniteur et d'éducateur technique spécialisé est en diminution (- 17 % et - 12 %) comparativement à 2010.

Pas de forte problématique de recrutement

Le ratio de tension observé (rapport entre offres et demandes d'emploi enregistrées) pour les métiers de la filière éducative ne fait pas apparaître de difficultés de recrutement. De plus, l'évolution de ce ratio est négative pour l'ensemble des métiers de la filière, ce qui indique qu'entre 2010 et 2011 les difficultés de recrutement tendent à s'atténuer.

L'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi conjugué à un ratio de tension peu significatif traduisent une situation sur le marché du travail plutôt équilibrée. Les conditions d'emploi proposées restent de qualité et la part des demandeurs d'emploi de longue durée est modérée. Les employeurs rencontrés au cours de l'étude confirment ce que les chiffres sur le marché du travail nous permettent d'observer. D'un point de vue strictement quantitatif, ces derniers nous ont dit ne pas rencontrer de difficultés pour recruter des éducateurs spécialisés, des moniteurs éducateurs et des aides médico-psychologiques (les propos tenus sur le recrutement des éducateurs de jeunes enfants sont moins affirmés).

Les préoccupations des employeurs se concentrent plutôt sur la difficulté à trouver des professionnels masculins, sur la gestion des âges - et notamment les départs en retraite en raison de l'incertitude liée à l'âge effectif des départs -, ainsi que sur l'évolution de l'environnement économique et législatif de la filière éducative.

Le secteur de la lutte contre l'exclusion et celui des personnes âgées sont toutefois marqués par un déficit d'attractivité et donc des difficultés de recrutement un peu plus aiguës.

ZOOM SUR... LES PRINCIPALES LOIS DU SECTEUR

Loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale :

Cette loi redéfinit les missions de l'action sociale, précédemment spécifiées par une loi de 1975. Dorénavant les institutions sociales et médico-sociales doivent plus axer leur mission sur l'accompagnement et l'assistance et moins sur l'hébergement en établissement. Elle cible cinq orientations principales :

- promouvoir et affirmer les droits des usagers en les mettant au cœur du dispositif ;
- diversifier les types d'établissement et modes d'accueil pour mieux s'adapter à la diversité des besoins ;
- améliorer le pilotage du dispositif : planification, programmation, allocation de ressources et évaluation, avec la mise en place des nouvelles obligations que sont les évaluations internes (auto-évaluation) et externes. La loi insiste également sur la qualification du personnel, qui est un indicateur participant à la qualité du service ;
- mettre en œuvre un seul système de coordination entre les acteurs à travers la mise en place de schémas d'organisation sociale et médico-sociale à trois niveaux géographiques (national, régional et départemental). Les schémas départementaux restent prioritaires ;
- rénover le statut des établissements publics.

Loi du 21 juillet 2009 portant sur la réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (HPST) :

La loi se décompose en quatre grands chapitres : modernisation des établissements de santé, accès de tous à des soins de qualité, prévention et santé publique, organisation territoriale du système de santé. Les agences régionales de santé (ARS) et l'Agence nationale d'appui à la performance (ANAP) sont issues de cette loi.

Pour le secteur médico-social, cela se traduit à travers trois principaux enjeux :

- le décloisonnement des secteurs hospitalier, médico-social et ambulatoire pour assurer la continuité de prises en charge ;
- la planification, avec l'introduction du schéma régional d'organisation médico-sociale géré par les ARS, dont la programmation opérationnelle est déclinée dans le programme interdépartemental d'accompagnement des handicaps et de la perte d'autonomie (Priac) ;
- le nouveau système d'appel à projets.

6. DE NOMBREUSES INCONNUES SUR L'ÉVOLUTION DU SECTEUR

La question de l'évolution des métiers nécessite de prendre en compte les éléments descriptifs de l'emploi mais aussi d'approfondir le contexte dans lequel ces professions évoluent et d'identifier les facteurs influençant ces métiers. Dans notre cas, il nous faut tenir compte également des besoins sociaux et démographiques de la population et appréhender les modifications réglementaires et législatives du secteur. Par ailleurs, les emplois de la filière éducative sont essentiellement offerts dans des établissements dont les orientations sont définies par des politiques publiques à travers des schémas régionaux et départementaux.

Les besoins démographiques et sociaux

Deux métiers parmi les cinq sont directement liés à la pyramide des âges. Le vieillissement de la population, et plus particulièrement des personnes en situation de handicap, ainsi que l'augmentation du nombre de personnes dépendantes peuvent être synonymes d'emploi pour les aides médico-

psychologiques, que ce soit en structures de type maison de retraite ou en services à domicile. À l'autre bout de la pyramide des âges, le second métier très lié au dynamisme démographique est celui d'éducateur de jeunes enfants. Les forts taux de natalité observés en région comme en France appellent au développement des modes de garde, notamment collectifs, qui font appel à du personnel qualifié de niveaux V et III (encadrement).

Par ailleurs, les besoins liés aux handicaps et aux difficultés sociales ne devraient pas s'atténuer dans les années à venir, maintenant ou renforçant les emplois de la filière.

Des nouvelles règles de fonctionnement

Face à des besoins sociaux de la population qui tendraient à augmenter, les évolutions réglementaires, législatives et financières sont source d'inquiétude pour les responsables du secteur.



Les responsables de ressources humaines et les directeurs des structures ont fait fréquemment référence aux évolutions permanentes de la réglementation influençant les établissements sociaux et médico-sociaux et créant un certain flou sur les besoins de recrutement ainsi que sur les profils à privilégier.

L'orientation des publics traditionnellement pris en charge vers le droit commun, notamment en matière de scolarisation, fait craindre qu'il ne reste dans les établissements sociaux et médico-sociaux que le public porteur des handicaps les plus lourds. Ceci se traduirait par des prises en charge plus orientées vers le soin que vers l'éducatif, impactant alors les profils à recruter.

Le passage à une logique d'appels à projets, introduit par la loi HPST, amène les structures à développer un nouveau positionnement vis-à-vis des pouvoirs publics et de nouvelles compétences.

Jusqu'à présent, toute création, transformation et extension des établissements des services sociaux et médico-sociaux prenait la forme d'une *initiative* de la part de l'établissement, qui avait identifié des besoins de prise en charge et d'accompagnement de personnes. Dorénavant, ils devront inscrire leur demande en réponse à un cahier des charges élaboré par les agences régionales de santé et ayant fait l'objet d'une publicité préalable. Le cahier des charges portera sur des besoins du territoire identifiés et placés parmi les actions prioritaires par l'autorité publique. Cela sous-entend, pour les établissements, d'être en capacité de proposer une réponse adaptée à une problématique définie par d'autres, mais également de se positionner dans un contexte plus concurrentiel.

À plusieurs reprises lors des entretiens et des débats, il a été fait référence à la raréfaction des moyens financiers, dont les conséquences sont évoquées avec plus ou moins de gravité. Pour les professionnels du secteur, ces évolutions sont telles qu'elles posent tout simplement la question de la survie des établissements sociaux et médico-sociaux. Ils estiment que les budgets des établissements vont connaître à terme une forte réduction, et craignent de ne plus être considérés comme des partenaires par les institutionnels mais uniquement comme des prestataires.

Parmi les personnes rencontrées, certaines ont une vision moins pessimiste et traduisent cette réduction des moyens comme une « décélération de l'augmentation des budgets et non comme un effondrement des subventions versées ». Dans tous les cas, les établissements du secteur vont devoir mettre en œuvre une gestion plus serrée de leur budget, une redéfinition des dépenses non essentielles au fonctionnement, et procéder à un recentrage des ressources humaines. La complémentarité des équipes pluridisciplinaires et une meilleure connaissance des dispositifs de droit commun présents sur le territoire sont également des pistes d'ajustement. Le principal défi des établissements serait alors de constituer et d'organiser leurs équipes dans une logique d'accompagnement vers le droit commun tout en leur permettant de suivre le plus de personnes possible. Les compétences nécessaires à cette transition semblent être portées par des professionnels au minimum de niveau III. Leur positionnement sur leur territoire, leur connaissance en termes d'acteurs et de dispositifs seront déterminants pour faire remonter l'information aux décideurs

– information qui amènera à définir les orientations prioritaires en matière de politique sociale (pour les personnes âgées et handicapées).

Une activité encadrée par de multiples schémas... en cours de réalisation

Les établissements sociaux et médico-sociaux s'inscrivent dans le cadre de politiques définies aux niveaux départemental, régional, voire national. Les conseils généraux ont en compétence la prise en charge des personnes âgées et des personnes handicapées. Ils élaborent des schémas départementaux en faveur de ces deux publics. Ces schémas sont articulés avec le schéma régional d'organisation médico-sociale (SROMS). Les premiers répondent à des besoins sociaux de la population et le second aux besoins de prévention, d'accompagnement et de prise en charge médico-sociaux. Ces schémas donnent les grandes orientations, généralement pour les quatre années à venir, des établissements sociaux et médico-sociaux de la région.

À ce jour, la plupart des schémas départementaux arrivent à terme et le schéma régional vient d'être rendu public. La temporalité de différents schémas nous freine quelque peu dans une démarche prospective à moyen terme. En effet, un certain nombre sont arrivés à terme et n'ont pas été encore reconduits.

Toutefois, le caractère programmatique du SROMS 2012-2016² permet d'éclairer certains points. Ainsi, sont quantifiés dans ce document des objectifs pour les personnes âgées et les personnes en situation de handicap. Cependant, le texte ne précise pas s'il s'agit de création d'établissements ou de transformation de services et d'établissements déjà existants, et ne traduit pas les emplois induits par cette planification, ce qui rend difficile l'utilisation de ces informations.

TABLEAU 7 TEMPORALITÉS DES SCHÉMAS DÉPARTEMENTAUX EN COURS EN FAVEUR DES PERSONNES ÂGÉES ET DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Personnes âgées et personnes handicapées*	
Alpes-de-Haute-Provence	2008-2012
Hautes-Alpes	2007-2011
Alpes-Maritimes	2006-2010
Bouches-du-Rhône	2009-2013
Var	2008-2012
Vaucluse**	2006-2010
Schéma régional d'organisation médico-sociale (rendu public le 30.01.2012)	2012-2016

* Les schémas départementaux en faveur des personnes âgées et des personnes en situation de handicap sont généralement deux documents différenciés, mais leur temporalité sont les mêmes. Source : SROMS 2012-2016.

** Depuis la réalisation de cette étude, le département du Vaucluse a renouvelé son schéma départemental en faveur des personnes âgées et des personnes handicapées. Il couvre désormais la période 2012-2016.

Par ailleurs, et comme il est rappelé en amont des objectifs quantifiés, ces programmations sont réalisées avec les contraintes budgétaires connues à ce jour. Or il est possible que celles-ci évoluent dans le temps, avec d'éventuelles répercussions sur ces objectifs. Le programme interdépartemental d'accompagnement des handicaps et de la perte d'autonomie, qui prévoit le financement des objectifs déclinés dans le SROMS, n'affiche pas de visibilité après 2014. Ainsi ce document programmatique porte uniquement sur la période 2011-2012, il y est même précisé que « l'absence de visibilité pluriannuelle sur les moyens financiers alloués par l'État et la CNSA » ne permet pas une planification territoriale pour les années à venir.

Ce manque de visibilité est également souligné par certains membres du comité de réflexion faisant remarquer que les incertitudes du secteur sont aussi liées à la réforme des collectivités territoriales devant être mise en œuvre en 2014. Telle qu'elle est connue à ce jour, cette réforme toucherait aux financements des conseils généraux et à leur champ de compétence.

² Document consultable sur le site de l'ARS PACA : <http://www.ars.paca.sante.fr/>.

Par ailleurs, en octobre 2011, Jean-Yves Hocquet s'est vu confier par le ministère de la Cohésion sociale une mission portant sur l'évolution des établissements et services médico-sociaux accompagnant des personnes handicapées ; ses travaux devaient être remis en mars 2012. Ce secteur risque donc de connaître encore d'autres changements.

Au vu de ces derniers éléments, il apparaît donc difficile de prévoir l'évolution du secteur et plus particulièrement des métiers de la filière éducative. En effet, la pyramide des âges ne fait pas apparaître une problématique particulière liée au vieillissement et le marché du travail ne traduit pas de tension particulière sur ces métiers. Seule l'augmentation des besoins sociaux de la population devrait perdurer mais dans un contexte de resserrement budgétaire et de transformation des modes de prise en charge des publics. Il semblerait donc que les métiers de la filière éducative ne soient pas appelés à un développement quantitatif conséquent dans les prochaines années.

CHAPITRE 2

L'OFFRE DE FORMATION, L'ÉVOLUTION DES DIPLÔMES ET LES CONDITIONS DE VIE DES ÉTUDIANTS DE LA FILIÈRE ÉDUCATIVE

Présentation des diplômes

Comme souvent dans le secteur sanitaire et social, la relation emploi-formation est très étroite. Il existe pour chaque métier un diplôme spécifique, sans pour autant que ce soit des professions réglementées comme c'est le cas dans le secteur paramédical. Le diplôme n'est donc pas une obligation et certains métiers comptent ou comptaient une proportion importante de faisant-fonction. Ces postes étaient l'occasion d'accéder à un secteur qui propose des emplois stables et une montée en qualification en cours d'emploi.

TABLEAU 8 LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES DIPLÔMES

	AMP	ME	ES	ETS	EJE
Diplôme d'État	d'aide médico-psychologique (DEAMP)	de moniteur éducateur (DEME)	d'éducateur spécialisé (DEES)	d'éducateur technique spécialisé (DEETS)	d'éducateur de jeunes enfants (DEEJE)
Niveau de formation	V	IV	III	III	III
Durée de formation	12-24 mois	24 mois	36 mois	36 mois	36 mois
Année de l'arrêté du diplôme	2006	2007	2007	2006	2005

Source : Drees – Enquêtes « Écoles et élèves » 2010 – Traitement ORM.

Les formations de la filière éducative sont toutes sanctionnées par des diplômes d'État (DE) ayant le plus souvent plusieurs ministères de tutelle. Le ministère en charge des affaires sociales est commun à toutes les certifications. Il est associé, selon le diplôme, à celui de l'Éducation nationale ou de l'Enseignement supérieur, voire des ministères en charge des sports, de la justice et des libertés.

Ces certifications s'échelonnent du niveau V au niveau III, leur durée de préparation varie de 12 à 36 mois. Tout comme pour la formation d'infirmier encore récemment, les trois formations d'éducateur, dont le diplôme demande trois années d'étude, ne sont reconnues qu'au niveau III (c'est-à-dire un bac + 2).

L'ensemble des diplômes du travail social ont été rénovés en 2006-2007 : ils sont depuis tous accessibles en formation initiale (notamment le DEAMP et le DEETS) et ouverts à la validation des acquis de l'expérience. Cette rénovation a entraîné le découpage du référentiel des diplômes en domaines de compétences dont certains sont communs à plusieurs formations de même niveau. Elle instaure également un socle au système licence, master, doctorat (LMD) en attribuant 180 crédits européens aux diplômes de niveau III (précisé lors des arrêtés du 25 août 2011 des différents diplômes).

1. LES DIPLÔMES D'AIDE MÉDICO-PSYCHOLOGIQUE ET D'ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ CONCENTRENT SEPT INSCRITS SUR DIX

PETIT POINT DE MÉTHODE

Les principales sources d'information sur les effectifs et l'offre de formation sont les enquêtes « Écoles et élèves » réalisées par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) et les directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) en région. L'exploitation fine de ces enquêtes a montré qu'elles étaient parfois incomplètes, certains établissements ne répondant que partiellement. Toutefois, elles restent incontournables.

5 diplômes, 2 800 formés en 2010

Près de 2 800 personnes, toutes années de formation confondues, préparaient en 2010 un diplôme de la filière éducative en Provence – Alpes – Côte d'Azur. Les formations d'aide médico-psychologique et d'éducateur spécialisé rassemblent à elles seules sept inscrits sur dix.

Tout comme dans l'emploi, la majorité des inscrits en formation sont des femmes, hormis les futurs éducateurs techniques spécialisés. L'âge moyen des inscrits en 1^{re} année varie de 24 à 39 ans. La formation comptant le public le plus âgé est celle des éducateurs techniques spécialisés. Les futurs aides médico-psychologiques ont en moyenne 34 ans, ce qui signifie qu'une proportion importante de personnes sont en promotion professionnelle ou en réorientation. Les deux autres formations de niveau III et celle de moniteur éducateur accueillent un public en formation plutôt jeune (âge moyen compris entre 24 et 27 ans).

TABEAU 9 LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DE L'OFFRE DE FORMATION ET DES FORMÉS

	AMP	ME	ES	ETS	EJE
Nombre d'organismes de formation en PACA en 2010	16	5	5	1	3
<i>dont ayant un financement pour de la formation initiale</i>	9	4	5	1	3
Nombre de places financées en formation initiale en 2010	177	150	238	20	80
Nombre de formés en 1 ^{re} année en 2010	650	215	266	9	94
<i>Taux théorique de places financées parmi les inscrits en 1^{re} année</i>	27 %	70 %	89 %	100 %	85 %
Nombre de formés toutes années confondues en 2010	1 079	421	907	40	314
Part des femmes parmi les inscrits en 1 ^{re} année en 2010	90 %	72 %	80 %	11 %	96 %
Âge moyen des inscrits en 1 ^{re} année en 2010	34 ans	27 ans	24 ans	39 ans	24 ans
Évolution des effectifs inscrits en 1 ^{re} année entre 2006 et 2010	+ 171 %	+ 12 %	+ 17 %	NS	+ 62 %

NS : non significatif.

Source : Drees – Enquêtes « Écoles et élèves » 2010 – Traitement ORM.

Près de 1 200 diplômes en 2010

En 2010, 1 173 diplômes d'État de la filière éducative ont été délivrés en région Provence – Alpes – Côte d'Azur : 475 aides médico-psychologiques, 367 éducateurs spécialisés, 200 moniteurs éducateurs, 111 éducateurs de jeunes enfants et 20 éducateurs techniques spécialisés.

Parmi ceux-ci, la part des certifications obtenues *via* la validation des acquis de l'expérience varie selon les diplômes, de 10 % (DEAMP) à 38 % (DEES et DEEJE).

TABLEAU 10 LE NOMBRE DE DIPLÔMÉS DEPUIS 2008 (DONT VAE)

	AMP	ME	ES	ETS	EJE
2008	190 (0)	170 (0)	419 (148)	34 (21)	37 (7)
2009	387 (52)	209 (45)	425 (174)	32 (21)	92 (40)
2010	475 (46)	200 (26)	367 (139)	20 (6)	111 (43)
Total	1 052 (98)	579 (71)	1 211 (461)	86 (48)	240 (90)

Source : Données diplômés par la DRJSCS PACA et rectorats Aix-Marseille et Nice 2008-2010 – Traitement ORM.

Entre 2008 et 2010, 3 170 diplômés de la filière éducative ont été délivrés en région. Parmi eux, 768 diplômés ont été validés par la VAE, soit plus d'un diplôme sur quatre. Cette nouvelle voie d'accès à la qualification joue un rôle à part entière dans l'accès à la certification.

Au niveau national en 2010, plus de 17 000³ candidats à la VAE ont présenté un dossier aux ministères en charge de l'action sociale et de la santé. Il s'agit du second ministère certificateur en nombre de candidats derrière l'Éducation nationale. Pour la première fois entre 2009 et 2010, le nombre de candidats ayant déposé un dossier auprès de ce ministère diminue en région comme au niveau national. Cette tendance s'observe auprès de l'ensemble des ministères certificateurs.

PETIT POINT DE MÉTHODE

Le nombre de diplômés est l'une des données que les établissements de formation doivent renseigner dans le cadre de l'enquête « Écoles » de la Drees. Toutefois cette variable a souvent fait débat en cours des comités de réflexion et a été parfois mal ou pas renseignée. Aussi une démarche particulière a été faite auprès de services représentant les ministères certificateurs (DRJSCS pour les DEAMP et DEEJE, rectorats d'Aix-Marseille et de Nice pour les DEME, DEES et DEETS) pour obtenir des informations plus fiables.

2. UNE STRUCTURATION DE L'OFFRE DE FORMATION PARTAGÉE ENTRE DE MULTIPLES ACTEURS

Une offre de formation complexe à gérer...

L'organisation de l'offre de formation fait partie des préoccupations du Conseil régional, qui a en charge les capacités d'accueil et leur répartition sur le territoire pour la formation initiale. Celle-ci ne peut être définie sans prendre en compte les organismes proposant les mêmes certifications en formation continue présents sur le territoire régional. Pour certains membres du comité de réflexion, il faudrait également intégrer l'offre de formation dispensée dans les départements limitrophes (voir *infra*, p. 29, « Zoom sur la répartition des sites de formation »).

La régulation de l'offre de formation dans le travail social fait l'objet d'une double gouvernance. D'une part, la DRJSCS délivre l'autorisation préalable nécessaire pour mettre en œuvre la formation, assure la responsabilité du contenu pédagogique des formations et délivre les diplômes. D'autre part, le Conseil régional assure le financement et l'agrément de la formation initiale.

En effet, à partir du moment où un établissement répond aux dispositions introduites par les textes réglementaires du dossier de déclaration préalable déposé auprès de la DRJSCS, celle-ci ne peut que l'autoriser à dispenser la formation. L'instruction des dossiers peut se faire sans tenir compte de l'offre existante sur un territoire. Dans les faits, le contexte est évoqué avec le centre de formation à titre informatif, mais la procédure d'instruction prévue ne permet pas de contrôler le développement de l'offre de formation.

- **Établissement de formation** : siège social ou entité juridique de l'organisme qui met en œuvre la formation. Un établissement de formation peut avoir plusieurs sites de formation.
- **Sites de formation** : antennes de l'établissement de formation réparties sur le territoire.

³ Maryline Bègue, « La VAE en 2010 au ministère chargé de l'emploi : moins de candidats mais un nombre de titres délivrés stable », Dares analyses, n° 79, décembre 2011.

Ainsi, en 2011, huit nouveaux sites de formation ont pu mettre en œuvre la formation d'aide médico-psychologique en formation continue, en plus des seize sites que comptait déjà la région en 2010. Certains acteurs s'interrogent sur la pertinence d'une offre de formation aussi importante au vu de l'évolution de l'emploi et du marché du travail.

Les organismes de formation ayant obtenu l'accord préalable pour dispenser une formation doivent ensuite s'adresser à la Région s'ils souhaitent avoir des places financées dans le cadre de la formation initiale. Le Conseil régional a ainsi la possibilité de réguler cette partie de l'offre de formation. À travers le financement des places de formation initiale, notamment de niveau V, la Région peut mettre en place des dispositifs de formation visant l'acquisition d'un premier niveau de qualification pour des jeunes en continuité de parcours scolaire et des demandeurs d'emploi sur les différents territoires de la région.



En 2010, la formation d'aide médico-psychologique est proposée dans tous les départements sauf dans les Alpes-de-Haute-Provence. À partir du niveau IV, les formés sont généralement plus mobiles : dès lors il semble que la répartition actuelle des établissements de formation soit satisfaisante. Les employeurs interrogés n'ont pas évoqué de déficit en matière d'établissements de formation. Il est vrai que nombre d'entre eux étaient originaires des zones urbaines de la région. Toutefois, concernant des territoires plus reculés, un employeur des Hautes-Alpes a confirmé ne pas avoir de difficultés de recrutement, notamment à la proximité d'un centre de formation à Briançon qui offre des formations de niveau V et constitue un vivier de recrutement local.

... et déjà bien présente sur le territoire

Avec seize organismes mettant en œuvre la formation d'aide médico-psychologique, il est possible de se former sur une grande partie du territoire en 2010. Parmi eux, neuf établissements ont un agrément et un financement du Conseil régional Provence – Alpes – Côte d'Azur dans le cadre de la formation initiale. Ainsi, parmi les 650 inscrits en première année de formation, 177 ont pu bénéficier d'une place financée par la Région, soit théoriquement un peu plus d'un formé sur quatre. Le financement de la formation par d'autres dispositifs, tels que les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, la formation continue *via* les OPCA, semble être largement utilisé. Cette formation a connu une forte expansion depuis 2006, c'est-à-dire depuis qu'elle est accessible en formation initiale. À l'époque, la région ne comptait que cinq organismes de formation et il y avait 240 personnes en première année de formation, soit deux fois moins qu'en 2010.

Les formations de moniteur éducateur et d'éducateur spécialisé sont dispensées dans cinq établissements de formation en 2010, celle d'éducateur de jeunes enfants dans trois. Il est possible de se former au métier de moniteur éducateur dans cinq départements sur les six de la région. La formation d'éducateur de jeunes enfants est proposée dans les départements littoraux, tout comme celle d'éducateur spécialisé qui est en plus dispensée dans le Vaucluse. En théorie, entre 70 % et 90 % des inscrits en 1^{re} année dans ces formations ont pu bénéficier d'une place en formation initiale. Un seul établissement dispense la formation d'éducateur technique spécialisé. Peu de candidats se tournent vers cette formation qui ne remplit pas ses capacités d'accueil depuis plusieurs années. Les personnes interrogées au cours de la phase de l'enquête nous ont fait part des difficultés à trouver des financements pour les adultes en cours d'emploi, qui constituent le public traditionnel de cette formation.

ZOOM SUR... LA RÉPARTITION DES SITES DE FORMATION DE LA FILIÈRE ÉDUCATIVE DE LA RÉGION PACA ET DE SES DÉPARTEMENTS LIMITROPHES EN 2010

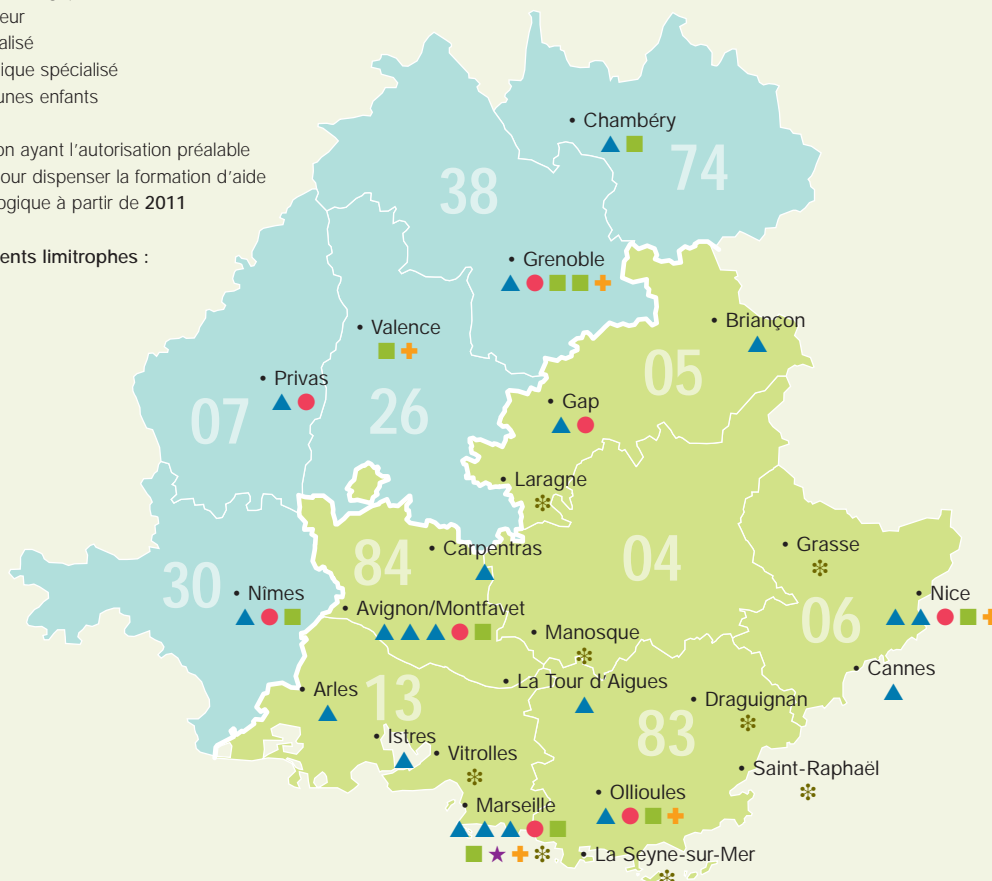
Sites de formation dispensant en 2010 la formation de :

- ▲ Aide médico-psychologique
- Moniteur éducateur
- Éducateur spécialisé
- ★ Éducateur technique spécialisé
- + Éducateur de jeunes enfants

✱ Sites de formation ayant l'autorisation préalable de la DRJSCS pour dispenser la formation d'aide médico-psychologique à partir de 2011

Nom des départements limitrophes :

- 07 : Ardèche
- 26 : Drôme
- 30 : Gard
- 38 : Isère
- 73 : Savoie



Source : DRJSCS PACA, Drees – Traitement ORM.

Certains organismes de formation expriment leur souhait de développer leur offre de formation de niveau III sur de nouveaux territoires. La formation d'éducateur de jeunes enfants est celle qui suscite le plus de nouveaux projets (deux dans le Vaucluse, un dans les Alpes-de-Haute-Provence). Un projet porterait sur la mise en place d'une formation d'éducateur technique spécialisé dans les Alpes-Maritimes, un autre a été énoncé pour la formation d'éducateur spécialisé dans les Hautes-Alpes.

Le difficile positionnement de l'apprentissage

La structuration de l'offre de formation passe également par l'apprentissage. En effet, la plupart des formations de la filière éducative sont accessibles par ce dispositif. Seule la formation d'éducateur technique spécialisé en est exclue.

La promotion de l'apprentissage est confiée au Giapats (Groupement d'intérêt associatif pour la promotion de l'apprentissage en travail social), créé en 2000 par les instituts de formation du travail social de la région. Le centre de formation d'apprentis (CFA) prend, en 2010, un nouveau départ avec la mise en place d'une équipe de direction spécifique et son installation dans des locaux indépendants.

TABEAU 11 LE NOMBRE D'APPRENTIS RECENSÉS AU 31 DÉCEMBRE DE CHAQUE ANNÉE

	AMP	ME	ES	ETS	EJE
2008	5	38	145	Non accessible par l'apprentissage	16
2009	1	36	143		38
2010	4	32	140		34

Source : Conseil régional PACA, DFA – Effectifs apprentis de 2008 à 2010 – Traitement ORM.

Ce dispositif de formation connaît cependant un développement limité. En 2010, les unités de formation par apprentissage (UFA) étaient au nombre de cinq, réparties entre Marseille, Ollioules et Nice. Elles accueilleraient au total 210 apprentis sur les 2 800 formés.

Si le principe de l'apprentissage convient aux employeurs comme aux centres de formation, tous s'accordent à dire qu'il y a de nombreux freins.

Le premier, souvent évoqué, est celui du coût de la formation et du salaire de l'apprenti. Cet argument ressort avec encore plus d'intensité du fait du resserrement budgétaire que connaissent actuellement les établissements du secteur. Certains gros employeurs ont ainsi divisé par deux le nombre d'apprentis embauchés entre 2010 et 2011.

Par ailleurs, le rythme de l'alternance ne serait pas forcément adapté aux établissements accueillant des apprentis. Par exemple, des apprentis seraient présents chez leur employeur pendant les vacances alors que les enfants et les adolescents pris en charge se trouvent également en vacances. À ceci vient s'ajouter l'obligation d'effectuer des stages dans des établissements employeurs différents, ce qui empêche les grandes associations ayant plusieurs structures avec des activités distinctes de proposer aux apprentis de faire leurs stages dans les différents établissements.

La question du développement de l'apprentissage dans les formations du travail social est un enjeu qui dépasse les formations de la filière éducative. Inscrits comme un axe important lors de la réalisation du schéma régional des formations du sanitaire et du social 2008-2012, l'apprentissage est une compétence également décentralisée aux Régions. Ces dernières jouent un rôle important dans la vie du CFA ainsi que dans la définition de la carte de formation en apprentissage. Dans ce cadre, et en plus des conventions quinquennales qui lient les deux institutions sur les modalités de fonctionnement, le Conseil régional Provence – Alpes – Côte d'Azur met actuellement en œuvre des « contrats de progrès ». S'inscrivant dans une démarche qualité, le contrat de progrès rassemble les principaux acteurs de l'apprentissage que sont le CFA, les employeurs, les OPCA... Le groupe identifie des freins au bon déroulement et développement de l'apprentissage puis envisage des pistes d'amélioration qui font l'objet d'expérimentation. Les deux CFA du secteur sanitaire et social (le Giapats et le Cerfah – Centre régional de formation en alternance aux métiers de l'hospitalisation) ont été les premiers à se voir proposer les mises en place de ces groupes de travail.

Par ailleurs, lors des entretiens avec les employeurs nous avons pu observer une certaine méconnaissance, notamment en ce qui concerne les aides financières dont ils peuvent bénéficier. Une campagne d'information s'adressant aux employeurs privés et publics pourrait être envisagée. De leur côté, les établissements de formation semblent s'être emparés, à des degrés très différents, de cette question.

3. UN PUBLIC EN FORMATION PLUS FRAGILE

Depuis le transfert de compétences des formations du travail social aux Régions, celles-ci ont également en charge les aides financières aux élèves et étudiants. Au-delà d'une logique de financeur, la question

de conditions de vie des formés intéresse l'ensemble des acteurs ; il s'agit de donner à tous les moyens de suivre et de réussir la formation visée.

Or, depuis quelques années, les établissements de formation observent des situations de précarité financière et/ou sociale de plus en plus prégnantes. Jusqu'à présent, les établissements étaient peu ou pas concernés par ces problématiques, mais aujourd'hui cela influe directement sur la réussite aux diplômes.

La précarité financière se traduit par un nombre de boursiers conséquent (entre 50 % et 60 % des inscrits selon les établissements) ainsi que par la multiplication des petits jobs. La conciliation des temps d'étude et de travail est parfois difficile à gérer et peut entraîner des ruptures de formation.

Concernant les problématiques sociales (logement, santé...), les représentants des établissements de formation sont unanimes sur le fait qu'ils ne peuvent prendre en charge l'accompagnement des étudiants les plus en difficulté – ceci pour des raisons d'organisation, de moyens humains mais également de positionnement : pour eux, l'établissement de formation est avant tout un lieu d'apprentissage, il ne peut accompagner les élèves étudiants dans toutes leurs difficultés économiques et sociales. Dans cette optique, la Région Provence – Alpes – Côte d'Azur a mis en place un fond social régional pour lutter contre la précarité et sécuriser ainsi les parcours de formation des élèves étudiants : 940 personnes ont pu bénéficier du fond social régional depuis sa mise en place en 2008.

Par ailleurs, il semble important que des personnes qui se forment à prendre soin des autres soient en mesure de prendre soin d'elles-mêmes, de connaître les dispositifs pouvant les aider dans leur problématique financière, de santé ou de logement.

Selon les territoires, ces problématiques sont plus ou moins fortes (elles semblent plus marquées dans les pôles urbains). Par ailleurs, le repérage des structures pouvant aider les formés est inégalement réalisé et des liens avec les organismes de formation sont plus ou moins formalisés. Ainsi, certains établissements de formation ont passé des conventions avec des associations faisant de la prévention ou des points relais d'information. Mais il semble que cela soit plus difficile à mettre en œuvre dans les grandes villes, où le tissu des acteurs est plus complexe. De plus, les diplômés de niveaux V et IV ne bénéficient pas du statut d'étudiant et ne peuvent s'adresser à des structures ayant l'habitude des problématiques liées à un public en formation. Des outils d'information sur les thématiques telles que la santé, le logement pourraient être mutualisés ou mieux diffusés. La problématique de la précarité est en effet commune à tous les formés, quelle que soit la formation préparée.

4. DE NOMBREUSES ÉVOLUTIONS À GÉRER POUR LES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION

Tout comme pour les établissements employeurs, ceux de la formation du secteur sont confrontés à un environnement mouvant. Ils font notamment face à deux grands types d'évolution : d'une part, celle qui touche le public en formation et, d'autre part, celle qui concerne l'évolution de la formation elle-même.

Moins de vocations

Les établissements de formation observent des modifications dans le profil de leurs étudiants et dans leur comportement. Le secteur social est connu comme pouvant offrir une certaine sécurité de l'emploi. De ce fait, il attire des jeunes qui s'orientent vers ce métier en second choix. La logique vocationnelle est de moins en moins présente parmi les formés. Certains ont commencé un parcours universitaire et cherchent à se professionnaliser, d'autres ont échoué à entrer à l'IUFM et se sont réorientés vers les concours de la filière éducative de niveau III, voire de niveau IV dont la formation est plus courte.

Outre les problèmes que cela peut poser sur la montée des qualifications à l'entrée de la formation, ceci interroge l'ancrage du projet professionnel des formés, leur engagement futur dans le métier ainsi que leur



capacité à travailler auprès de publics dont les difficultés socioéducatives sont de plus en plus complexes. Cette problématique est forte pour la formation d'aide médico-psychologique. Certains candidats sont orientés par les services de l'emploi du fait de la bonne insertion professionnelle dans ce secteur, sans que cela soit un choix affirmé de leur part.

Les établissements de formation constatent une plus grande hétérogénéité des publics en formation, ce qui demande le développement des parcours individualisés ; certains formés ont besoin d'une remise à niveau des savoirs de base alors que d'autres sont diplômés de l'enseignement supérieur.

Par ailleurs, précédemment les personnes entrant en formation avaient souvent une première expérience dans le travail social et donc une connaissance de la culture et des valeurs du secteur. C'est moins le cas aujourd'hui : les établissements doivent faire face à des logiques plus individualistes, des problématiques d'insertion personnelle plus marquées qui prennent le pas sur l'attachement au collectif. Ceci conduit les organismes de formation à travailler en amont sur des valeurs collectives, d'entraide, voire sur des valeurs citoyennes. Les changements de profil se traduisent également par une moindre observation des règles (horaires, respect des formateurs...), ce qui conduit certains établissements à mettre en place des conseils de discipline.

Dans une logique d'égalité des chances, le Conseil régional Provence – Alpes – Côte d'Azur finance des places de préparation aux concours de formation du travail social et développe ainsi la gratuité des formations. Ces dispositifs, qui s'adressent en priorité aux demandeurs d'emploi n'ayant aucun diplôme dans le secteur, participent également à la modification des profils des candidats. Ces derniers sont porteurs de nouvelles problématiques auxquelles les établissements de formation ne sont pas forcément habitués.

Des besoins spécifiques pour l'AIO

La question de l'accueil, information et orientation (AIO) est souvent posée. Cette fonction se développe depuis peu dans les établissements de formation. Ces derniers participent dorénavant aux forums et se déplacent dans certains lycées pour faire connaître les métiers du travail social et leur formation. Cette nécessité de communication est une autre conséquence de la loi du 13 août 2004. En effet, la prise en charge de la formation initiale par le Conseil régional a changé le mode de financement des formations : précédemment celles-ci étaient assurées quel que soit le statut de la personne ; aujourd'hui les salariés doivent faire financer les formations sur le plan de formation et par les OPCA, dont les moyens ne sont pas extensibles. La part de la formation continue tend à se réduire au profit de la formation initiale.

La question de l'AIO devient stratégique, car il semble que le nombre de candidats aux concours tende à diminuer, bien que cela ne suscite pas encore d'inquiétude auprès des établissements de formation⁴. Toutefois, pour la rentrée de 2011-2012, certains d'entre eux ont fait appel, pour la première fois, à des candidats inscrits en liste complémentaire.

Ainsi, de nouveaux besoins de professionnalisation apparaissent sur la nécessité de mieux informer, mieux communiquer sur les métiers et les formations, mais également sur l'accompagnement des publics en formation. Cela pourrait passer par de la mutualisation entre établissements de formations, notamment lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre des nouveaux dispositifs (informations sur l'alternance, sur les aides possibles...).

Des réformes en cours d'appropriation

Le récent découpage des diplômes en domaines de compétence transversaux (cf. p.19) doit permettre aux établissements de formation de développer un enseignement commun à plusieurs diplômes. L'idée est d'habituer les futurs professionnels à se connaître et à travailler ensemble, ainsi qu'ils seront amenés à le faire au quotidien. Ceci suppose un travail d'ingénierie pédagogique dans chaque établissement.

L'autre grand changement lié à la réforme des diplômes est la mise en place de sites qualifiants : dorénavant,

⁴ La réduction du nombre de candidats est normalement une information objectivable grâce à l'enquête « Écoles ». Cependant, tous les établissements n'ayant pas répondu à cette question, l'exploitation de cette variable n'est pas fiable ici.



les nombreux stages présents tout au long de la formation des travailleurs sociaux font partie intégrante du processus de certification. Chaque stage doit s'inscrire dans la logique de progression du stagiaire, ce qui demande une très forte implication des employeurs et un important travail de coordination avec les établissements de formation. Actuellement les sites qualifiants sont en cours d'installation et les ajustements entre organismes de formation et employeurs font l'objet de groupes de travail dans la plupart des établissements de formation. Ceci est l'occasion d'un rapprochement entre les univers des professionnels et de la formation, jugés parfois trop éloignés de la réalité du secteur.

Peu de secteurs d'activités sont autant sollicités dans la formation des futurs professionnels. Pour les établissements employeurs, cela vient s'ajouter à l'environnement changeant (évoqué dans la première partie), sans que des moyens financiers supplémentaires ne leur soient alloués pour participer à la formation.

Des incertitudes sur l'avenir des diplômes

Les établissements rencontrés s'interrogent sur le devenir de leur formation. En effet, les diplômes du secteur que l'Éducation nationale vient de rénover mènent aux mêmes types d'emplois que ceux de certains diplômes du travail social. Par exemple, le bac professionnel « accompagnement, soins et services à la personne » est très proche en termes de débouchés des diplômes d'aide-soignant, d'auxiliaire de vie sociale et d'aide médico-psychologique, ce qui entraîne une opacité dans l'offre de formation mais également une certaine concurrence.

Pour les diplômes de niveau III, l'inquiétude vient également de la possible universitarisation des diplômes du travail social. À la rentrée 2013, les diplômés devront s'inscrire dans le système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS) et certains responsables de formation s'interrogent sur l'intégration complète, à terme, de ces formations à l'université. La France est en effet une exception en Europe dans l'organisation de ces formations : il s'agit chez nous de diplômes professionnels où l'alternance joue un rôle très important en occupant dans certains cas plus de la moitié du temps de formation alors qu'au niveau européen ces diplômes sont le plus souvent de type universitaire.

Dans ce contexte, l'Union nationale des associations de formation et de recherche en intervention sociale (Unaforis, créée en décembre 2008 après la fusion des deux syndicats des organismes de formation du travail social) propose une organisation du dispositif de formation *via* des plateformes régionales qui préfigurent la création de « Hautes écoles professionnelles en action sociale et de santé » (Hepass). Dans sa proposition, l'Unaforis envisage également de structurer et de coordonner l'offre de formation puis d'assurer des formations du niveau V au niveau I dans le cadre de l'alternance. À terme, il s'agirait d'intégrer les activités liées au pôle de recherche de l'enseignement supérieur (PRES) pour développer des doctorats en travail social. L'idée est de proposer une alternative à l'intégration d'une filière travail social au sein des universités. La proposition de l'Unaforis⁵ porte également sur une nouvelle architecture des diplômes en travail social.

Entre transfert de compétence aux Régions et rénovation des diplômes du travail social, les établissements de formation ont dû s'adapter aux changements législatifs et à leurs conséquences. Aujourd'hui les établissements se veulent force de proposition et se préparent aux nouveaux enjeux que la filière va connaître *via* l'inscription dans l'espace européen des formations du travail social.

⁵ Ces propositions sont développées dans le document « Unaforis : un projet pour les formations sociales » accessible sur le site Internet de l'Unaforis, <http://www.unaforis.eu>.

CONCLUSION

Cette étude dresse un état des lieux de la filière éducative en région Provence – Alpes – Côte d'Azur. L'implication des principaux acteurs du secteur a permis de mettre en lumière les nombreuses évolutions de la filière et leurs conséquences sur l'emploi, les métiers et la formation.

Depuis le début des années 2000, le secteur a été confronté à une succession de réformes réglementaires et législatives. Elles portent sur les modalités de fonctionnement des établissements sociaux et médico-sociaux avec, par exemple, l'introduction des démarches qualité et d'évaluation en 2002 qui a été renforcée par la loi HPST de 2009. Elles comprennent également le passage d'une logique de subvention à celle d'appel à projets pour toute création, transformation, extension de services ou d'établissements sociaux et médico-sociaux. Les changements réglementaires prévoient aussi une orientation du public accueilli vers le droit commun, faisant craindre aux établissements de devoir développer des prises en charge plus centrées sur le soin que sur le projet éducatif, demandant des compétences peu présentes dans les structures.

Ces différentes évolutions influencent l'organisation du travail ainsi que les métiers. La mise en place des démarches qualité et la mise en œuvre du dispositif de validation des acquis de l'expérience ont favorisé la professionnalisation de nombreux faisant-fonction. Les procédures écrites se sont diffusées à l'ensemble des niveaux de qualification. Les responsabilités de gestion et de suivi du projet de l'utilisateur ont été redistribuées dans les équipes, notamment pour alléger l'activité des professionnels de niveau III. Ces derniers sont amenés à travailler davantage avec des partenaires extérieurs, que ce soit les familles ou les organismes de droit commun. Ces procédures devraient perdurer, l'identification et la connaissance des besoins territoriaux devenant un préalable pour répondre aux appels à projets définis par les principaux financeurs de ces établissements.

Les responsables des établissements font face à ces mutations dans un contexte de resserrements budgétaires. La mise en place de ces nouvelles procédures et l'évolution globale du secteur (réformes connues ou à venir) créent une zone d'incertitude importante, avec laquelle il est nécessaire de composer.

Les établissements de formation du secteur ont également connu de nombreux changements. La loi du 13 août 2004 a instauré une double gouvernance entre les DRJSCS et les conseils régionaux, notamment pour la formation initiale du travail social. Elle définit également de nouvelles règles de financement de ces formations. Concrètement, cela a accéléré le changement des profils des formés, entraînant de nouvelles attentes vis-à-vis de la formation ainsi qu'une expression plus aiguë de problématiques sociales et financières. Dans le même temps, les établissements de formation ont également eu à s'approprier et à mettre en œuvre les nouveaux référentiels des formations, puisque l'ensemble des certifications de la filière éducative ont été rénovées au cours des dix dernières années. Aujourd'hui, ces établissements sont confrontés à de nouveaux enjeux sur les diplômes du travail social, craignant à terme une intégration des formations de niveau III à l'université.

Dans ce contexte, et au regard des compétences actuelles des Conseils régionaux, portant sur l'agrément et le financement de la formation initiale du travail social et sur l'attribution des aides individuelles, il semble important de :

- **Rester attentif aux évolutions législatives, économiques du secteur.** Devant ses rapides et nombreuses évolutions, il semble impératif de continuer à identifier, avec les responsables des établissements sociaux et médico-sociaux, les mutations à venir et leurs conséquences en termes d'emploi et de métiers. Il s'agit de veiller à l'équilibre du marché du travail pour que les professionnels de la filière éducative puissent continuer à bénéficier de conditions d'emploi favorables, tout en s'assurant que les employeurs aient les moyens de satisfaire leurs besoins de main-d'œuvre.
- **Poursuivre les actions de sécurisation des parcours de formés,** que ce soit en amont de l'entrée en formation ou au cours celle-ci. Il s'agit, d'une part, de s'assurer de l'ancrage du projet professionnel des personnes entrant en formation quel que soit leur statut. D'autre part, il s'agit d'assurer à tous de pouvoir aller au bout du cursus entamé en permettant aux établissements de formation ou à des structures-relais identifiées de répondre aux problématiques portées par les formés. Certaines réponses sont peut-être déjà formulées dans des dispositifs généraux (par exemple les actions de prévention santé inscrites dans le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles – CPRDFP) ou des actions plus spécifiques répondant aux particularités des formations du travail social.
- **Mener une réflexion partagée sur la structuration de l'offre de formation** en prenant en compte les différents diplômes (issus de tous les ministères certificateurs) et les voies d'accès à la certification (formation initiale, continue, apprentissage, contrat de professionnalisation, VAE...) menant au cœur de métier du travail social. Il s'agit également d'élargir la réflexion aux formations périphériques à la filière éducative et pouvant déboucher sur des postes très proches. L'enjeu est d'assurer la meilleure cohérence possible de l'offre de formation sur l'ensemble du territoire régional en recourant aux complémentarités de mission de chaque partie prenante.

POUR EN SAVOIR PLUS...

- NAHON Sandra, « Les étudiants en formation social ou de santé pour l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie », Drees, *Études et résultats*, n° 781, novembre 2011
- LORENT Pierre et MAHLAOUI Samira, *L'Accueil et l'Accompagnement de stagiaires en entreprise : le cas des futurs cadres intermédiaires/experts de l'intervention/action sociale*, Céreq-ORM, 2011
- *Orientations pour les formations sociales 2011-2013*, ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale, juin 2011, http://www.solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/formations_sociales_WEB.pdf
- *La Filière éducative dans la branche. Résultats de l'enquête « Emploi » 2007*, DRED Unifaf, 2011
- SIDIBE Aboubacar, « Les débuts de carrière des diplômés des professions sociales », Drees, *Études et résultats*, n° 734, juillet 2010
- ODENA Sophie, *Les Professions et leur coordination dans les établissements d'accueil collectifs du jeune enfant : une hétérogénéité source de tensions au sein des équipes*, CAF, dossier d'étude n° 121, octobre 2009
- « L'enquête auprès des structures pour enfants et adolescents handicapés. Résultats de l'édition 2006 », Drees, dossiers « Solidarité et santé », n° 20, 2011

QUELQUES SITES INTERNET...

- <http://www.unaforis.eu> : site de l'Union nationale des associations de formation et de recherche en intervention sociale
- <http://www.obs-professionssolidaires.fr> : site de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif
- <http://www.poleressourcespaca.com> : site de la Plateforme régionale de recherche et intervention sociale
- <http://www.cprdf-paca.fr> : site dédié à la préparation contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) 2011-2015 en région Provence - Alpes - Côte d'Azur
- <http://www.saso-orm-paca.org> : site de la mission d'observation régionale des métiers et des formations du sanitaire et du social

GLOSSAIRE

AIO : Accueil, information et orientation

AMP : Aide médico-psychologique

ANAP : Agence nationale d'appui à la performance

ARS : Agence régionale de santé

CAP : Certificat d'aptitude professionnelle

CDI : Contrat à durée indéterminée

Cerfah : Centre régional de formation en alternance aux métiers de l'hospitalisation

CFA : Centre de formation d'apprentis

CNSA : Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie

CPRDFP : Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles

DEAMP : Diplôme d'État d'aide médico-psychologique

DEEJE : Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants

DEES : Diplôme d'État d'éducateur spécialisé

DEETS : Diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé

DEME : Diplôme d'État de moniteur éducateur

Drees : Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques

DRJSCS : Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale

ECTS : Système européen de transfert et d'accumulation de crédits

Ehpad : Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes

EJE : Educateur de jeunes enfants

ES : Educateur spécialisé

ESAT : Établissement et service d'aide par le travail

ETS : Educateur technique spécialisé

Giapats : Groupement d'intérêt associatif pour la promotion de l'apprentissage en travail social

Hepass : Hautes écoles professionnelles en action sociale et de santé

IUFM : Institut universitaire de formation des maîtres

Loi HPST : loi Hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires

MA : Moniteur d'atelier

ME : Moniteur éducateur

OEE : Offres d'emploi enregistrées

OPCA : Organismes paritaires collecteurs agréés

PACA : Provence - Alpes - Côte d'Azur

PRES : Pôle de recherche de l'enseignement supérieur

Priac : Programme interdépartemental d'accompagnement des handicaps et de la perte d'autonomie

ROME : Répertoire opérationnel des métiers et des emplois

RPLR : Recensement de la population au lieu de résidence

RPLT : Recensement de la population au lieu de travail

Sessad : Service d'éducation spécialisée et de soins à domicile

Spasad : Service polyvalent d'aide et de soins à domicile

SROMS : Schéma régional d'organisation médico-sociale

Ssiad : Service de soins infirmiers à domicile

UFA : Unité de formation par apprentissage

Unaforis : Union nationale des associations de formation et de recherche en intervention sociale

USLD : Unité de soins de longue durée

VAE : Validation des acquis de l'expérience

ANNEXE 1

DÉFINITION DES MÉTIERS

L'aide médico-psychologique (AMP) accompagne au quotidien les personnes âgées ou handicapées. Il réalise à leurs côtés les gestes de la vie quotidienne (coucher, lever, toilette, habillage, repas, déplacements...). Il peut ainsi aider une personne tétraplégique à faire sa toilette, stimuler la mémoire d'une personne âgée ou encourager un enfant handicapé à s'exprimer...

À travers l'aide concrète qu'il apporte, l'AMP doit établir une relation de qualité pour répondre à l'isolement des personnes handicapées ou dépendantes et essayer d'appréhender leurs besoins et leurs désirs afin de leur apporter une réponse adaptée.

Il a un rôle d'éveil, d'encouragement et de soutien de la communication et de l'expression, verbale ou non. L'AMP agit au sein d'une équipe pluriprofessionnelle sous la responsabilité d'un travailleur social ou paramédical. Il intervient partout où des personnes ont besoin d'une présence et d'un accompagnement individualisé du fait de la gravité de leur handicap ou de leur état de dépendance.

Le moniteur éducateur (ME) exerce sa fonction auprès d'enfants, d'adolescents ou d'adultes en difficulté, handicapés ou en situation de dépendance. À travers un accompagnement particulier, le moniteur éducateur aide quotidiennement à instaurer, restaurer ou préserver l'adaptation sociale et l'autonomie de ces personnes. Il participe ainsi à l'action éducative, à l'animation et à l'organisation de la vie quotidienne en liaison avec les autres professionnels de l'éducation spécialisée.

Il veille à leur épanouissement, développe leurs capacités d'adaptation et les aide à accomplir les gestes de la vie quotidienne.

L'éducateur technique spécialisé (ETS) est à la fois éducateur et spécialiste d'une technique professionnelle qu'il transmet aux personnes dont il a la charge. Il est ainsi spécialiste de l'adaptation ou de la réadaptation professionnelle des personnes handicapées jeunes ou adultes.

D'une façon générale il s'occupe de personnes qui rencontrent de grandes difficultés d'insertion professionnelle. Son action vise à favoriser leur autonomie, réinsertion ou intégration dans le monde du travail.

L'éducateur spécialisé (ES) concourt à l'éducation d'enfants et d'adolescents ou au soutien d'adultes présentant un handicap, des troubles du comportement ou ayant des difficultés d'insertion.

Par le soutien qu'il apporte et par les projets qu'il élabore, il aide les personnes en difficulté à restaurer ou à préserver leur autonomie, à développer leurs capacités de socialisation, d'intégration et d'insertion. Il favorise également les actions de prévention. Son intervention se situe aussi bien dans le champ du handicap, de la protection de l'enfance, de l'insertion sociale et professionnelle, de la prévention spécialisée. Il est également de plus en plus appelé à intervenir dans le cadre de projets de développement local.

L'éducateur de jeunes enfants (EJE) est un spécialiste de la petite enfance. Il assure quatre fonctions : l'accueil, l'éducation, la prévention, la coordination.

Il intervient auprès d'enfants âgés de 0 à 7 ans, en relation avec leurs parents. Il les accompagne dans leur apprentissage de l'autonomie, de la vie sociale... Son rôle consiste à stimuler leurs potentialités intellectuelles, affectives et artistiques à travers des activités ludiques et éducatives.

L'EJE tient compte du milieu familial de l'enfant, dans ses dimensions sociale et culturelle. Il est attentif aux problèmes de santé ou de comportement rencontrés chez les petits et contribue à en prévenir l'apparition. À partir d'un projet pédagogique l'EJE amène les enfants à pratiquer diverses activités (peinture, danse, musique...). Il mobilise leurs sens pour favoriser leur expression verbale et non verbale. Il leur apprend aussi à vivre en société, étape préalable à une scolarité réussie.

Source : <http://www.solidarite.gouv.fr/>

ANNEXE 2

LISTE DES MEMBRES DES COMITÉS DE RÉFLEXION

Pour cette étude, la mission d'observation a choisi d'organiser des « comités de réflexion » plutôt que des « comités de pilotage ». Ceci reflète sa volonté de construire une étude avec les acteurs du secteur, en les associant pour identifier les enjeux présents et à venir de la filière éducative.

Voici la liste des personnes ayant participé aux différents comités de réflexion (classement par ordre alphabétique) :

- **Abbati Patrick** – CFDT santé-sociaux PACA
- **Alexandre Marie-Chistine** – Pôle emploi PACA
- **Bourgarel Sophie** – Creai PACA
- **Buob Cathelyne** – Fongecif PACA
- **Causse Lise** – Service formations sanitaires et sociales, Conseil régional PACA
- **Christophe Vilhes**, Représentant collègue salarié – Unifaf PACAC
- **Drieux Valentine** – Uriopss PACA
- **Édouard Solanas** – Représentant collègue employeurs – Unifaf PACAC
- **Giat Catherine** – Formation continue, rectorat de Nice
- **Iribarnegaray Joëlle** – DAFCO, rectorat Aix-Marseille (réseau de Greta)
- **Jacquelin Pascale** – Giapats
- **Jaillet Jean-Claude** – Pôle ingénierie et observation, DRJSCS PACA
- **Keusseian Sylvie** – ANFH PACA
- **Kunegel Jean-Philippe** – FSU PACA
- **Marielle Coiplet** – Pôle profession formation, DRJSCS PACA
- **Massaro Françoise** – Service formations sanitaires et sociales, Conseil régional PACA
- **Milési Martine** – Pôle profession formation, DRJSCS PACA
- **Noverro Geneviève** – Centre académique de validation, rectorat Aix-Marseille
- **Piteau-Delord Monique** – Creai PACA
- **Poyet Anne-Marie** – Uriopss PACA
- **Robbe Christian** – Représentant collègue salarié, Unifaf PACAC
- **Saint-Jean Henri** – USD santé-social
- **Vigouroux Marc** – Représentant collègue employeur, Unifaf PACAC
- **Zucca Patricia** – Collège coopératif

ANNEXE 3

LISTE DES INSTITUTIONS CONTACTÉES DANS LE CADRE DES ENTRETIENS

Outre les apports qualitatifs apportés par les membres du comité de réflexion, une trentaine d'entretiens ont été réalisés auprès des structures ci-dessous.

- **Organismes de formation** (12 personnes rencontrées) :
 - Institut méditerranéen de formation
 - Institut d'enseignement supérieur de travail social
 - Institut régional du travail social
 - Institut régional de formation sanitaire et sociale
 - Greta d'Aix-Marseille
 - IUT de Nice
 - CNFPT

- **Établissements employeurs** (16 personnes rencontrées) :
 - Fondation Édith Seltzer
 - Fnars
 - ADSEA 06 handicap
 - Addap 13
 - Association Fouque
 - 5 acteurs du secteur de la petite enfance dans le cadre d'une réunion collective organisée par l'Uriopss (Familles rurales, Mutualité française, Branche Alifsa, Accep, responsable de formation petite enfance du collège coopératif)

- **Institutionnels** (3 personnes rencontrées) :
 - Conseil général 13
 - Agence régionale de santé PACA

- **Autres représentants ou experts du secteur** (4 personnes rencontrées)
 - Uriopss PACA
 - Formahp, délégation régionale
 - Cabinet Louis Dubouchet consultants

PARUS RÉCEMMENT



Dans la collection En ligne « Bulletin du sanitaire et social en PACA »

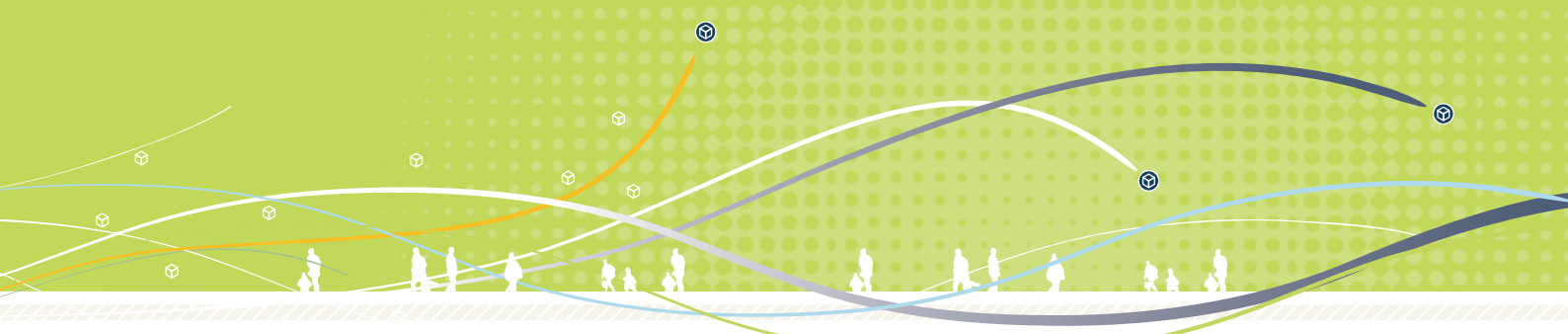
N° 4
**TABLEAU DE BORD
 « FORMATION »
 SANITAIRE ET SOCIAL
 EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR
 DÉCEMBRE 2011**

N° 5
**SYNTHÈSE :
 LA FILIÈRE ÉDUCATIVE
 EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR
 JUIN 2012**

N° 6
**TABLEAU DE BORD
 « MÉTIERS ET SECTEUR »
 SANITAIRE ET SOCIAL
 EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR
 JUIN 2012**

Co-publication
**DYNAMIQUE DES MÉTIERS DE LA SANTÉ, DE L'ACTION
 SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE : FACE À LA
 CROISSANCE DES BESOINS, DES ENJEUX DIVERSIFIÉS**
 INSEE PACA, RAPPORT D'ÉTUDE N° 30
 JUIN 2010

Ces publications sont téléchargeables sur notre site
WWW.ORM-PACA.ORG



Déjà parus dans cette collection

N° 1

Animation socioculturelle et sportive en région Provence - Alpes - Côte d'Azur, activités, emploi et qualifications, marché du travail

Juin 2002

N° 2

Typologie des modes sectoriels de gestion des qualifications en Provence - Alpes - Côte d'Azur, > Une analyse statistique "multivariée" de 87 secteurs d'activité

Juillet 2002

N° 3

Les technologies de l'information et de la communication en région PACA > Une analyse des métiers et de la gestion des ressources humaines

Octobre 2003

N° 4

Développement économique, emplois et qualifications sur le pourtour de l'étang de Berre > Les actes de la journée d'échanges du 23 janvier 2003 à l'INMF AFPA d'Istres

Novembre 2003

N° 5

Quand l'école est finie en PACA... > Premiers pas dans la vie active de la Génération 98

Avril 2004

N° 6

À la découverte du métier > De l'orientation à l'insertion professionnelle de 1 000 apprentis en PACA

Novembre 2004

N° 7

Le chômage des personnes handicapées > Analyse de la demande d'emploi en Provence - Alpes - Côte d'Azur

Février 2006

N° 8

Qualifications au féminin en PACA > Les inégalités d'accès à la formation et à l'emploi

Mars 2006

N° 9

L'insertion professionnelle des jeunes en PACA > Actes de la journée d'échanges du 18 janvier 2005 à l'INMF AFPA d'Istres

Juillet 2006

N° 10

Sports équestres en PACA > Un dynamisme porté par l'emploi et la formation

Mars 2007

N° 11

Parcours professionnels des personnes handicapées > Quand la formation contribue à mieux maîtriser la mobilité professionnelle

Juin 2009

N° 12

Les métiers des sports de montagne > Évolution et enjeux en région PACA

Août 2009

N° 13

L'approche genre en PACA > Comment les partenaires de l'observation s'approprient cette problématique ?

Novembre 2009

N° 14

Animateur socioculturel, un métier en reconstruction ? > L'exemple de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur

Décembre 2010

N° 15

Enquête apprentissage et handicap > Quelles conditions d'intégration en milieu ordinaire ?

Décembre 2010

N° 16

Diagnostic préalable au PRITH en PACA > Aide à l'élaboration du plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

Janvier 2011

N° 17

Égalité femmes-hommes : vers une intégration dans les politiques emploi-formation en PACA > Actes de la journée d'étude du RREFH du 11 mars 2011

Décembre 2011



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur



PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Observatoire Régional des Métiers