



Synthèse Grand angle 10

OCTOBRE 2022

Évolution des métiers des secteurs de la Santé et de l'Action sociale en Provence - Alpes - Côte d'Azur

Zooms sur quelques métiers emblématiques (volet 2)



Les activités de la Santé et de l'Action sociale connaissent une pénurie de main d'œuvre problématique, depuis plusieurs années et de façon encore plus criante depuis la fin de la crise sanitaire ; si bien qu'aujourd'hui, les formations qui conduisent à exercer ces métiers sont au cœur des débats publics et des préoccupations de la population.

Les professionnels de la Santé et de l'Action sociale représentent une frange très importante de la population active en région Provence - Alpes - Côte d'Azur (15 % des emplois).

Les métiers de la Santé sont assez bien identifiés par la population, car ils ont été mis en avant durant la crise de la Covid, du fait de leur action centrale pour endiguer les conséquences de la Covid. La plupart de ces métiers emblématiques de la Santé ont été observés l'an dernier dans le [Grand angle 5 \(volet 1\)](#).

Les métiers de l'Action sociale apparaissent finalement méconnus par le grand public et parfois même par les institutions malgré leur rôle central dans la mise en œuvre des dispositifs dont le cœur de l'action est l'inclusion. Ils interviennent auprès de publics très divers et notamment auprès des plus démunis qui cumulent des problématiques multiples. Les médias, les politiques ont ainsi mis du temps à reconnaître leurs actions qui permirent de maintenir une certaine cohésion sociale dans le pays durant la crise. Ils sont en outre intervenus auprès des travailleurs impactés par le confinement et l'arrêt brutal des activités professionnelles, auprès des personnes âgées, auprès des réfugiés ukrainiens mais aussi des personnes touchées par les événements climatiques...

Cette nouvelle reconnaissance donne lieu, peu à peu, à des revalorisations salariales.

Cette étude, volet 2 du travail préparatoire à l'élaboration du nouveau Schéma régional des formations sanitaires et sociales (SRFSS), poursuit les réflexions sur l'évolution des métiers et des compétences dans les secteurs de la Santé et de l'Action sociale, dans un cadre national de l'après-Covid, des politiques nationales venant au chevet du système de santé et du plan d'action pour les métiers du grand âge et de l'autonomie. Elle permet d'identifier les nouveaux besoins en compétences et en formations pour les métiers de :

- technicien de l'intervention sociale et familiale,
- moniteur-éducateur,
- éducateur,
- assistant de service social,
- cadre de l'intervention sociale,
- auxiliaire de puériculture,
- ambulancier,
- manipulateur en électroradiologie médicale.

À l'instar de ce qui a été fait du volet 1 chaque métier est développé selon le plan suivant : évolution du métier et des compétences, évolution de la formation, enjeux. Pour chacun, sont aussi proposées des pistes d'actions adaptées au contexte régional, afin d'améliorer l'attractivité des formations de ces métiers pour la plupart en tension structurelle sur le marché du travail.

LES ÉVOLUTIONS CONSTATÉES AMÈNENT À DES CONCLUSIONS ET PISTES D'ACTION GÉNÉRALES POUR LES DEUX SECTEURS :

CONCLUSION POUR LE SECTEUR DE L'ACTION SOCIALE

Un changement structurel du secteur qui implique une évolution des besoins en compétences et en formation :

- De nombreuses structures se sont regroupées pour former de grands établissements avec divers services. Certaines fonctions sont centralisées au sein du siège social ; d'autres fonctions font leur apparition et sont de plus en plus recherchées par les employeurs.
- Les petites structures sont aussi touchées dans le sens où elles doivent s'intégrer dans un réseau, coopérer plus étroitement avec ses partenaires. C'est un changement de culture qui peut heurter certains professionnels, dans le secteur depuis longtemps et garants de la culture historique « mettre l'humain au cœur des métiers du social ».

Une gestion des ressources humaines pas toujours favorable aux salariés et qui devient un frein à l'attractivité des métiers

- Pour tous les professionnels du social, les conditions de travail se sont dégradées en lien avec les situations des usagers, ce qui peut engendrer d'importantes difficultés d'accompagnement et des gestes violents de la part de ces publics. Les professionnels ne sont pas toujours préparés à affronter les situations de conflits, de stress, problème qui s'ajoutent à la réduction des équipes. De plus, les équipes se réduisent pour diverses raisons.
- Le manque de personnel accentue la charge de travail et le stress au travail.
- Le manque de reconnaissance sociale et les bas niveaux de salaire découragent les jeunes ou les personnes en reconversion à s'orienter vers ces métiers.
- Des glissements des tâches de professionnels vers le statut supérieur sans reconnaissance professionnelle ni formation.
- Les professionnels doivent constamment s'adapter aux nouvelles situations mais sont rarement accompagnés en termes de formation professionnelle continue. La plupart du temps, c'est une formation sur le tas.
- Les possibilités d'évolution professionnelle ne sont pas souvent mises en avant ou encouragées, ce qui entraîne des départs de salariés expérimentés.

Des freins importants à la formation et aux métiers

- Une connaissance parfois erronée des métiers de l'Action sociale de la part du public et de la part des acteurs de l'information, de l'orientation et de l'insertion, frein à l'attractivité des métiers et parfois source d'abandon en cours de formation.
- Des candidats ne correspondant pas au profil recherché pour entrer en formation. La méconnaissance des métiers de l'Action sociale implique qu'une part croissante de formés découvrent le métier durant le premier stage. Les abandons au cours du premier semestre du cursus se multiplient.
- Un manque de formation sur certains territoires (les arrière-pays et territoires alpins) obligeant l'élève/étudiant à être mobile géographiquement ce qui entraîne des frais de logement et de transport très importants, difficilement supportables pour beaucoup de candidats aux formations.
- Les élèves/étudiants rajeunissent ; peu ont une réelle expérience professionnelle et de vie. Se pose la question de la maturité des futurs diplômés face à des situations d'accompagnement complexes qui demandent du sang-froid et de la réactivité mais aussi d'agir en conformité des valeurs du milieu associatif/du travail social.
- L'apprentissage ne se développe pas dans certains secteurs par manque de professionnels disponibles pour être tuteur ou par peur de décourager les jeunes (face aux réalités du travail de terrain).

Une dégradation de la situation sociale des apprenants, accentuée par la crise

- Une partie importante des abandons en cours de cursus trouvent leur origine dans les problèmes financiers, surtout lorsqu'il faut assumer les frais de transport et de logement dans les départements du littoral (où les coûts des loyers sont élevés). Les cas de grande précarité sociale se multiplient.

PISTES D'ACTIONS GÉNÉRALES - ACTION SOCIALE

- Faire reconnaître les métiers du travail social au même titre que ceux de la Santé avec lesquels ils sont souvent associés
- Donner une meilleure image des métiers du travail social, c'est d'abord améliorer les conditions de travail et les rémunérations des travailleurs sociaux, souvent mal payés et sur des contrats précaires
- Anticiper les risques d'abandon des jeunes en difficulté scolaire en instituant (et en donnant les moyens) l'accompagnement individuel personnalisé basé sur des bilans pédagogiques, des travaux dirigés renforcés en cas de besoin
- Travailler sur la construction d'un parcours professionnel intégrant la formation choisie mais aussi les possibilités d'évolution de carrière
- Développer les partenariats avec les professionnels de l'orientation et de l'insertion pour une meilleure information sur les métiers et une meilleure sélectivité des candidats aux formations.
Développer les mini-stages d'immersion dès le secondaire, permettant de mieux appréhender les caractéristiques du métier.
- Travailler sur la problématique de fidélisation du personnel en encourageant les employeurs à s'investir davantage dans l'accueil des élèves/étudiants, en développant l'alternance, en développant les partenariats avec les organismes de formation
- Développer les partenariats écoles-entreprises et échanges sur les évolutions de contenus pédagogiques

CONCLUSION POUR LE SECTEUR DE LA SANTÉ

Un changement de comportements des jeunes diplômés s'insérant sur le marché du travail

- À la sortie de la formation, les diplômés articulent leur travail autour de leurs loisirs (alors que l'attitude était inversée auparavant).
- Le marché de l'emploi étant très tendu, ils exigent des salaires et des conditions de travail très élevées mais ne privilégient plus le CDI.

Des étudiants/élèves de moins en moins engagés dans leur parcours de formation

- Lorsque la formation est entièrement financée, l'engagement des étudiants/élèves n'est pas comparable à celui de l'apprentissage ou de l'alternant, qui signent avec l'employeur un contrat impliquant des droits et des obligations pour chacun.
- Le profil des candidats ne correspond pas au profil recherché pour entrer en formation. De plus en plus d'apprenants ont une méconnaissance des métiers de la Santé et des compétences nécessaires pour les exercer. Il en est de même pour les professionnels qui les ont orientés vers ces métiers sans en connaître vraiment les particularités.
- Parcoursup a eu l'avantage d'attirer un public qui ne connaissait pas les formations de la Santé auparavant. Néanmoins, l'effet pervers est d'attirer des candidats qui choisissent la formation par défaut, n'ayant pas été acceptés dans les cursus qu'ils avaient choisis en premiers vœux.

De plus en plus d'apprenants en situation sociale très précaire qui mène à l'abandon, la crise ayant accentué les cas de grande difficulté sociale estudiantine.

- Les étudiants/élèves en formation de la santé rencontrent les mêmes problématiques soulignées par les étudiants (alors que leur statut ne leur permet pas toujours d'avoir les mêmes aides). Une partie importante des abandons en cours de cursus leur origine dans les problèmes financiers.

PISTES D'ACTIONS GÉNÉRALES - SANTÉ

- Encourager les organismes de formation à développer un partenariat solide avec Pôle emploi et les missions locales afin de mieux faire connaître les métiers de la Santé et les compétences requises
- Anticiper les risques d'abandon en instituant (et en donnant les moyens) l'accompagnement individuel personnalisé basé sur des bilans pédagogiques, des retours de stage, des travaux dirigés renforcés en cas de difficultés scolaires
- Travailler sur la construction d'un parcours professionnel intégrant des stages de remise à niveau, la formation choisie et les possibilités d'évolution de carrière
- Accompagner les salariés (à travers la formation) dans la gestion du stress, à faire face aux comportements de plus en plus agressifs et aux risques psycho-sociaux
- Insister lors des entretiens de sélection ou des échanges avec les candidats sur les importantes responsabilités qui incombent aux futurs professionnels de la santé.
Développer les mini-stages d'immersion dès le secondaire permettant de mieux appréhender les compétences développées dans la pratique.
- Travailler sur la problématique de fidélisation du personnel en encourageant les employeurs à s'investir davantage dans l'accueil des apprenants, en développant l'alternance, en développant les partenariats avec les organismes de formation
- Renforcer les partenariats écoles-universités (pour les évolutions de compétences) et faciliter l'intégration d'un cursus de recherche pour les professions paramédicales et médicales

> [Lien vers l'étude complète volet 2](#) - [Lien vers l'étude complète volet 1](#)
> [Lien vers toutes les études](#)