

Résultats de l'enquête insertion 2016 sur les diplômés 2015

Secteur social

Réunion de présentation du 9 février 2017

En annexe : liste d'émargement des participants

En introduction de la réunion, il est rappelé que l'enquête insertion est menée depuis 4 ans. Depuis 2015, elle concerne uniquement les élèves ou étudiants **diplômés**. Elle va se poursuivre en 2017 et s'étendre au territoire rhônalpin pour les formations conduisant aux métiers de la rééducation.

Au-delà des résultats de l'enquête insertion, il est proposé un échange sur le secteur de l'aide à domicile. A cet effet, de nombreux acteurs de ce secteur d'activité ont été conviés afin de partager les informations dont ils disposent et aborder des sujets qui peuvent poser difficulté.

Ce compte-rendu vient en complément de la présentation PowerPoint jointe. Il a pour objectif d'apporter quelques précisions au document présenté en réunion et de synthétiser les échanges. .

1- Les auxiliaires de vie sociale

Taux d'insertion : Les participants sont surpris par le taux d'insertion des AVS. En effet, si ce taux reste bon, il est toutefois inférieur au taux moyen du secteur social (75% vs 82%). Par ailleurs, ce taux perd 6 points par rapport à celui de l'année précédente. Ce constat est d'autant plus surprenant que les employeurs expriment des besoins importants en personnel qualifié.

Il ressort, des différents échanges, les constats suivants :

- Conditions de travail difficiles qui conduisent les nouveaux diplômés à se tourner vers les structures de type EHPAD (horaires plus stables).

Certains responsables de structure employeurs estiment qu'il va falloir repenser le fonctionnement des structures d'aide à domicile afin d'améliorer les conditions de travail. Sont notamment ciblés : les horaires, les déplacements (beaucoup de kms à effectuer, nécessité d'être mobile),...

Certains organismes de formation profitent de la réunion pour faire part des difficultés rencontrées par **certain**s stagiaires durant leur période de stage : les frais liés aux déplacements (quand ils ne peuvent pas utiliser le même véhicule que leurs tuteurs) peuvent être très lourds. Il est rappelé que les élèves qui suivent cette formation sont majoritairement des femmes en reconversion professionnelle qui peuvent être en situation de grande précarité. Les difficultés évoquées peuvent les conduire à abandonner leur parcours de formation.

Des réflexions sont en cours pour faire évoluer la situation. Mise en place, notamment, d'un système de e-learning pour les salariés afin de les aider à faire face à certaines situations. En effet, au-delà des problèmes liés aux horaires, les professionnels sont seuls la plupart du temps. Il y a un manque de coordination, de supervision, d'analyse de la pratique. Il est nécessaire d'y remédier. L'e-learning peut être un moyen d'y parvenir.

- Manque de connaissance et de reconnaissance du métier.

Afin d'éviter les abandons en cours de formation ou les déceptions lors de la prise de fonction, il est nécessaire d'engager des démarches, en amont de la formation, afin de faire connaître le métier. Il est précisé qu'il serait souhaitable d'expliquer ce qu'est le métier tant au niveau du public concerné que des prescripteurs (Pôle emploi, missions locales). Objectif : former les demandeurs d'emploi **qui ont le profil** pour exercer ce métier.

Concernant la communication, il est indiqué que l'Etat vient de lancer une campagne d'information sur les métiers de l'aide à domicile.

- Nécessité d'adapter les qualifications aux besoins :

Le métier évolue, il y a de plus en plus d'interventions auprès de personnes très dépendantes qui nécessitent des qualifications. Afin de faire face à ces difficultés, faudrait-il engager des démarches auprès des salariés les moins qualifiés du secteur ? Y-a-t-il les personnes ressources pour monter en qualification ? Les employeurs soulignent l'intérêt de former les salariés. C'est un moyen de les fidéliser. Le Conseil régional a, par le passé, financé des formations de base à destination des salariés du secteur. Il y a également eu des aides accordées dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (V.A.E.).

La DRDJSCS souligne qu'il y a une forte diminution des demandes de VAE. Il y a un effort à faire pour redynamiser cette démarche.

En conclusion, la situation est préoccupante dans la mesure où les besoins sont de plus en plus importants (développement de la politique de maintien à domicile, soins de plus en plus lourds et remplacement des nombreux départs en retraite). Elle nécessite réflexion quant aux publics ciblés et aux parcours de formation proposés.

2- Les techniciens d'intervention sociale et familiale

Formation assurée en alternance à l'IRFSSA de Moulins et à l'ITSRA à Clermont-Ferrand. Il y a très peu de personnes formées par session.

En Rhône-Alpes, le secteur associatif a fait remonter des besoins concernant ce métier (séminaire organisé fin 2015) notamment concernant l'accompagnement des mères isolées. En Auvergne, jusqu'à présent, il n'y a pas eu le même retour. En conséquence, la Région s'interroge sur le devenir de cette formation sur le territoire auvergnat.

La DRDJSCS souligne que ce métier est peu connu.

L'IRFSSA précise que des employeurs de l'Allier se sont manifestés afin de faire part de besoins à venir. Il doit y avoir une rencontre courant mars pour voir quelles seraient les solutions envisageables.

L'ADMR 43 explique qu'elle recherche, actuellement, 3 TISF mais qu'elle ne trouve pas. C'est un métier en pleine évolution (protection de l'enfance) pour lequel il va y avoir des besoins afin de remplacer les prochains départs en retraite.

Nécessité donc de mieux préciser ces besoins pour adapter l'offre de formation en conséquence.

3- Les assistants de service social

L'IRFSSA fait part de difficultés pour recruter des étudiants sur cette formation. Il faut faire plusieurs sélections par an pour remplir le quota (40 places).

Le Conseil départemental du Puy-de-Dôme explique qu'il va y avoir prochainement des départs en retraite. Il y aura donc des besoins en recrutement.

Par ailleurs, les instituts de formation soulignent les difficultés rencontrés pour trouver des terrains de stage du fait de l'obligation de gratification au-delà d'une période de 2 mois. Afin de pallier ce problème, les stages sont découpés en plusieurs périodes.

4- Les moniteurs-éducateurs

On note un meilleur taux d'insertion pour les diplômés 2015. Toutefois, ce constat doit être relativisé dans la mesure où la moitié des diplômés en emploi ont quitté l'Auvergne.

5- Les éducateurs spécialisés

Il y a un recul de l'insertion par rapport aux diplômés 2014. Les diplômés 2015 quittent la région (seuls 50% des diplômés sont en emploi en Auvergne) pour trouver un emploi.

L'ITSRA évoque même des diplômés qui demandent à suivre d'autres formations, dont des formations de niveau V pour trouver un emploi.

Il y a peu de postes nouvellement créés et les éducateurs spécialisés en poste sont peu mobiles. Les nouveaux diplômés ne font que des remplacements.

L'offre de formation sur le territoire Auvergne devrait être modifiée dans le cadre de la révision des agréments en 2018.