



AIN
le Département



COOPÉRATION

En chiffres

- Moins 40 % d'inscriptions dans les écoles de formation au travail social pour la rentrée 2022.
- À l'ENSEIS, 152 candidats à la formation d'assistant de service social en 2021, 46 en 2022.
- 20 places en licence option accès santé à Bourg-en-Bresse depuis la rentrée 2021.
- 10 % de vacance de postes dans les EHPAD.

Département de l'Ain DGA Solidarité

13 avenue de la Victoire
BP 50415
01012 Bourg-en-Bresse

www.ain.fr
Tél. 3001

Lundi-vendredi :
9 h - 12 h 30 / 13 h 30 - 17 h

Des
métiers
d'avenir

MANQUE DE PERSONNEL : LE SOCIAL ET LE MÉDICO-SOCIAL EN DANGER

© CD 01



Le secteur du social a été fortement touché par la crise sanitaire qui a durci les conditions de travail des salariés.

Vers un plan d'action partenarial

Le Département s'associe aux représentants du social et du médico-social pour attirer les candidats à l'emploi et valoriser les métiers.

PAR MARYLOU PRÉVOST

Les métiers du social ne font plus rêver. Certaines personnes quittent la profession et pourtant les jeunes se reconnaissent dans les valeurs de solidarité. En 2021, la crise sanitaire achève de leur donner une mauvaise image. En février 2022, les Assises de l'ADF (Assemblée des Départements de France) accueillies à Bourg-en-Bresse ont abouti à des revalorisations salariales de 1,3 milliard d'euros pour les « oubliés du Ségur ». Mais cette augmentation des salaires reste insuffisante. Le Département agit. À son initiative, le 30 mars, une première conférence aindinoise sur les métiers du social et du médico-social associait les financeurs (Département, ARS, État), les employeurs (toutes les fédérations du secteur), la CFDT et les représentants des organismes de formation (ENSEIS, ADEA, IFSI). « **Il y a une généralisation de la difficulté de recrutement dans l'Ain dans tous les domaines du social** », souligne Thierry Clément, directeur général adjoint du Département, chargé de la solidarité. « **Parfois, nous n'avons aucun CV sur les postes proposés** », alerte Julie Péchalrieux, directrice de la Maison départementale de l'enfance de l'Ain. Les directeurs d'établissements et de structures ont recours à l'intérim. Une solution qui coûte cher et qui limite la durée de présence du personnel dans les

établissements. « *Les personnes aidées ont besoin de se projeter alors que l'intérimaire ne reste que jusqu'à la fin de la semaine* », explique Thierry Clément. **Les jeunes recrues ne remplacent plus ceux qui partent.** Valoriser les métiers est un enjeu de taille.

SONNETTE D'ALARME DES ÉTABLISSEMENTS

Les entreprises et services du social et du médico-social constatent une mauvaise dynamique d'équipe causée par les changements de plannings au jour le jour. Les personnels doivent accueillir régulièrement de nouveaux collègues de travail et assurer des tâches supplémentaires. Les salariés sont de moins en moins formés et expérimentés. Les accidents du travail et la pénibilité rendent difficiles les prises en charge des bénéficiaires. « **Le salaire n'est pas assez attrayant et ce sont des métiers durs, peu reconnus, dont on ne parle qu'en mal** », déplore Julie Péchalrieux. « *On souffre d'une image qui n'est pas valorisante. Le métier d'aide à domicile est assimilé à celui de femme de ménage* », illustre Rafir Bensayour, chargé de mission RH à l'ADAPA. Les publics accueillis se retrouvent dans un environnement instable. « *Il s'agit des personnes les plus fragiles et vulnérables* », rappelle Hélène Bertrand-Maréchal, vice-présidente du Département, déléguée à l'enfance et à la famille. ■

PLAN D'ACTION

Agir ensemble pour être efficace

La conférence sur les métiers du social a établi un premier diagnostic et permis d'envisager des solutions.

Au-delà du constat de la situation préoccupante de l'attractivité du secteur, les participants ont émis des propositions pour y remédier. Par exemple, sensibiliser les jeunes avec des chroniques radio mais aussi dans les établissements de formation et salons sur l'emploi. « **Il faut faire connaître les métiers par de la communication positive et utiliser les réseaux sociaux pour toucher les jeunes par des vidéos sur les métiers** », indique Julie Péchalrieux. Il est aussi envisagé de leur faire découvrir ces secteurs d'activité via des stages d'observation de 3^e et en développant l'alternance. « *Nous proposons déjà de l'alternance avec le GEIQ (Groupe-ment d'employeurs pour l'insertion et la qualification)* », précise Rafir Bensayour. La création d'un label « EHPAD école », permettant d'identifier des établissements comme lieux d'accès à la formation, a été évoquée.

Une convention collective commune au travail en établissements et en services d'aides à domicile pourrait être établie. Les primes de cooptation aux salariés, déjà en place à l'ADAPA, pourraient être généralisées. Des aides à la reconversion professionnelle sont envisagées.



© Adapa

Les SAAD peinent à recruter dans les petites villes situées dans le Pays de Gex et Côtier.

Prochaine étape : **construire un plan d'action et constituer une plateforme aindinoise de l'attractivité des métiers de l'accompagnement social et médico-social**, opérationnelle d'ici le premier trimestre 2023. ■



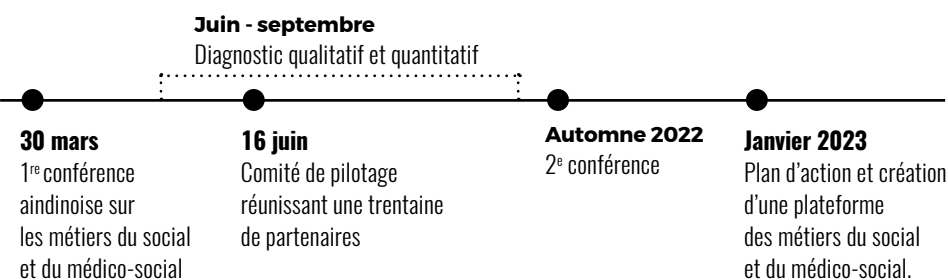
On doit se concentrer sur nos jeunes. Il faut susciter des vocations, chez les hommes également, et les faire venir sur les métiers d'aides-soignants dans les EHPAD, désormais au grade de catégorie B. Les aides-soignants se plaisent dans leurs fonctions en EHPAD. Ils y ont une plus grande autonomie que dans d'autres services, ils constituent une famille avec les résidents. La dimension humaine est forte. »



Aurélien Chabert

Directeur du centre hospitalier du Haut-Bugey

CHRONOLOGIE



3 QUESTIONS À

Martine
Tabouret

1^{re} VICE-PRÉSIDENTE DU DÉPARTEMENT, DÉLÉGUÉE À LA DÉMOGRAPHIE MÉDICALE ET À L'AUTONOMIE

De quand date ce désintérêt pour les métiers du social ?

La perte d'attractivité était déjà amorcée mais s'est aggravée avec la crise sanitaire. Pour preuve, le nombre d'inscriptions dans Parcoursup pour intégrer les écoles de formation du secteur n'a jamais été aussi faible, presque de moitié. Nous devons vite travailler à redorer ces métiers chez les jeunes.

Pourquoi cette perte d'attractivité ?

La rémunération n'est pas la seule réponse. Méconnaissance de ces métiers, manque de reconnaissance, défaut de valorisation sont autant de défis qu'il va falloir relever. La crise énergétique actuelle vient aussi accentuer les difficultés pour les personnels devant se déplacer avec leur véhicule.

Pourquoi prendre en main cette problématique ?

Il n'est pas question de laisser s'installer des déserts « sociaux » à côté des déserts « médicaux ». C'est donc naturellement que le Département a pris l'initiative de convoquer cette première conférence, comme il l'a déjà fait par ailleurs pour la démographie médicale. C'est surtout avec l'ensemble des partenaires et financeurs que nous réussirons à faire de ces métiers un avenir.