



AIN⁰¹
le Département



- Des difficultés de recrutement
- 81 % dans le secteur santé humaine et action sociale
 - 64 % pour les éducateurs spécialisés
 - 74 % pour les aides-soignants
 - 81 % pour les infirmiers
 - 85 % pour les aides à domicile

Chiffres 2021, enquête Besoins en main-d'œuvre

Des difficultés partagées

- Sur 122 répondants au questionnaire directeurs et 57 au questionnaire DRH, 83,3 % disent avoir des difficultés à recruter.
- 22,2 % ont plus de 10 postes vacants, 22,2 % de 0 à 10, 27,8 % de 1 à 5.
- Taux moyen d'absentéisme en 2021 : 9,65 %.
- Taux de rotation moyen (hors cadres) : 15,79 %.
- Taux de rotation moyen des cadres : 8,67 %.

* Source : premiers retours de l'étude « L'attractivité des métiers du social et du médico-social » réalisée par l'ENSEIS dans l'Ain

Département de l'Ain
Direction Générale Adjointe Solidarité
13 avenue de la Victoire
BP 50415
01012 Bourg-en-Bresse Cedex

Tél. 3001
Du lundi au vendredi,
de 9 h à 12 h 30
et de 13 h 30 à 17 h
www.ain.fr

PLATEFORME DES MÉTIERS DU SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL



Objectif attractivité

Le Département renforce et développe ses actions pour promouvoir les métiers de l'accompagnement social et médico-social, aider à recruter et fidéliser, faciliter les parcours.

PAR ANNICK JOASSON

Des difficultés de recrutement, des établissements qui ferment des places faute de personnel, des filières de formation qui se désemploient. Dans l'Ain comme ailleurs, la crise d'attractivité des métiers de l'accompagnement social et médico-social s'étend aujourd'hui à tous les secteurs : crèches, assistants maternels, protection de l'enfance, aide à domicile, handicap, Ehpad... Face à ce problème alarmant, le Département a réuni dès 2021, en organisant une première Conférence aindinoise, tous les partenaires (acteurs de l'emploi, organismes de formation, structures employeurs, fédérations professionnelles, syndicats de salariés, DDETS*, ARS*, Région, Éducation nationale...) afin d'agir ensemble pour lutter contre la désaffection de ces métiers.

Suite aux groupes de travail, à une 3^e Conférence, aux premiers résultats de l'étude diagnostique confiée à l'ENSEIS*, un plan d'action global a été adopté, avec en premier lieu la mise en place d'une Plateforme des métiers de l'accompagnement social et médico-social.

DES ACTIONS CIBLÉES

Plateforme : le mot évoque le numérique. Elle existera bien en ligne mais pas seulement car elle est bien plus que cela. Inspirée d'une expérimentation menée par la CNSA* sur le secteur de l'autonomie, la plateforme, c'est d'abord toute une équipe de partenaires unis autour d'une volonté commune. Ensuite, elle a pour vocation d'agir sur tous les volets du problème, via des initiatives et actions concrètes, ciblées et innovantes. Pour ce faire, trois postes de chargés de mission à temps plein ont été créés « avec la condition que la plateforme soit cofinancée à 50 % par des partenaires ». Ils oeuvreront en toute transversalité, chacun avec son objectif précis : promouvoir les métiers, faire connaître l'apprentissage et l'alternance, soutenir la qualité de vie et les conditions de travail afin de fidéliser. La CNSA*, la DDETS, le FSE+ (Fonds social européen) de la Région apportent leur soutien. ■

* DDETS : Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités. ARS : Agence régionale de santé. ENSEIS : École nationale des solidarités, de l'encadrement et de l'intervention sociale. CNSA : Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.

ÉTUDE DIAGNOSTIQUE

Des changements forts

Des métiers qui se révèlent toujours porteurs de sens mais...

Au-delà des chiffres, les premiers résultats de l'étude sur l'attractivité des métiers du social et du médico-social menée par l'ENSEIS révèlent, au terme de plus d'une trentaine d'heures d'entretiens, diverses interrogations. Exemples, sur la formation : « Avec les cours, on est préparés au public mais on n'est pas préparés dans des conditions comme ça » pointe une future formatrice spécialisée. Sur la déqualification : « On est obligé de recruter des personnes sans diplôme, parce que sinon nos structures ne tourneraient plus » note une cheffe de service éducatif. Sur le rapport au travail : « Je ne pourrais pas faire la grève, ne pas aller bosser, parce que je sais qu'il y a des gens qui pourraient en pâtir et que ça dépasse l'aspect économique. Je m'y retrouve dans cette valorisation. C'est pour ça que je fais ça, c'est être remplaçant. Financièrement déjà, je me sens mieux payé par rapport à ce que je fais » indique un infirmier en intérim. « Si des jeunes partent, pourquoi on remettrait pas en question le fonctionnement des structures en général ? » suggère une infirmière.

Aussi sur l'intensification du travail, l'épuisement professionnel... Avec deux premières conclusions : « Des changements forts mais des défis qui perdurent », « Le manque d'attractivité invisibilise un engagement fort dans les métiers ». ■



Muriel Barthélémy,
chargée de mission
ambassadrice des métiers



ner envie de le faire ; les premiers recruteurs, ce sont eux ; l'humain est indispensable » -, est essentiel. Faire découvrir les métiers passe par informer (les jeunes, les personnes en demande d'emploi ou reconversion, mais aussi les conseillers emploi et formation, les professionnels de filières proches...), proposer des actions adaptées (visites d'établissements, témoignages, démonstrations, journées d'immersion, accompagnement à la préparation de concours...). « C'est un travail au long cours ; il est très difficile d'évaluer l'impact sur le recrutement. On sème des petites graines... » ■



Martine Tabouret
3 QUESTIONS À

VICE-ADJOINTE DU DÉPARTEMENT, DÉLÉGUÉE À LA DÉMOGRAPHIE MÉDICALE ET L'AUTONOMIE

Quels sont les enjeux de cette plateforme des métiers ?

Sans aucun doute, rendre les métiers du secteur attractifs et durablement exercés dans l'Ain ! Et essayer d'en finir avec les fermetures de lit en Ehpad ou de places en crèches pour des difficultés chroniques de personnels, qui malheureusement mettent à mal les Aindinois et les professionnels. Recruter certes mais aussi fidéliser les professionnels en poste sont les défis à relever dans un contexte très tendu et un rapport au travail qui a évolué. La tâche est complexe et son incidence ne sera pas immédiate mais il est de la responsabilité du secteur de se fédérer pour construire des réponses ; ce sera le rôle de cette plateforme.

Quels sont les points forts de ce type d'organisation ?

Un maître mot : « du concret ». Les trois agents qui composent la plateforme mettront en place des actions d'« aller vers » pour faire connaître ces métiers du care, aller chercher les candidats potentiels que sont les jeunes ou les publics en reconversion professionnelle, mais aussi engageront des initiatives pour un environnement professionnel plus favorable. La plateforme mettra aussi en synergie tous les dispositifs et les moyens existants.

La plateforme sera aussi un outil numérique en ligne. Qu'apportera-t-elle ?

Le site internet de la plateforme sera une des portes d'entrée pour avoir accès à l'ensemble des informations sur les métiers du social et du médico-social. Il centralisera les fiches métiers, les parcours de formations, les offres d'emploi, les salons, les job-dating, les actualités, etc.