

EVOLUTION DES MÉTIERS ET DES FONCTIONS DANS LE SECTEUR SOCIAL ET MÉDICOSOCIAL

**Enquête emploi
Attendus des employeurs**

INTRODUCTION

- Rappel du contexte :
 - Un secteur en mutations
 - Une évolution des ressources humaines
 - Génération Z mais pas que... Démobilisation, Impacts crise sanitaire
 - Approche du travail, Relation à l'autorité, Un emploi en phase avec les attendus personnels
- Présentation de la méthodologie :
 - Enquête emploi
 - Entretiens auprès des employeurs

LES GRANDES TENDANCES

- Faiblesse de représentation de certains métiers :
 - Assistant de service social, CESF, animateurs, surveillant de nuit ou maîtresse de maison
 - Les métiers du domicile qui se concentrent sur un seul secteur d'activité
- Absence d'offres concernant les ETS et TISF
- Apparition de nouveaux métiers... ou de nouvelles fonctions

LES GRANDES TENDANCES

- Un clivage entre des offres d'emploi :
 - Ciblant des métiers précis et identifiés :
 - 1 offre=un métier=une qualification
 - 55,5% des offres (hors cadres)
 - Ciblant des profils ouverts :
 - renvoyant à un groupe de métiers soit de même niveau (TS de niveau 6),
 - ou ciblant des fonctions communes (Educateur d'ES à ME voire animateur)
 - 44,5% des offres (hors cadres)

PAR SECTEUR

Fonction publique territoriale

Des professions plus canoniques et ciblées dans le secteur de l'inclusion sociale, plus ouvertes en protection de l'enfance et une apparition de nouvelles catégories [Prof fonction publique Document Microsoft Word.docx](#)

Secteur associatif

Des disparités marquées selon les catégories de publics et de services [Prof assoc Microsoft Word.docx](#)

• PROTECTION DE L'ENFANCE

Une forte disparité de profils selon le type de service ou d'établissement

- des niveaux 6 majoritaires en milieu ouvert
- des postes plus ouverts à différents niveaux et catégories de professionnels en milieu fermé souvent par défaut

• [Prof protection enfance.docx](#)

• HANDICAP

Davantage de niveaux 6 et de profils éducatifs dans le secteur enfant
et des profils plus centrés sur le soin et l'accompagnement quotidien dans le secteur adulte
Une émergence de nouveaux métiers

• [Prof secteur handicap.docx](#)

• INCLUSION SOCIALE

- Un nombre d'offres plus faibles mais des tendances
 - Des profils ouverts à diverses professions de niveau 6
 - Quelques profils très ouverts à divers niveaux de qualification

[Prof secteur inclusion sociale.docx](#)

• Personnes âgées

- Une demande de métiers du soin et de l'accompagnement à domicile
 - Davantage de postes vacants et de profils diversifiés dans le secteur du domicile
 - Les difficultés de recrutement de professionnels qualifiés amènent à recruter hors qualification et à amener vers la formation et la qualification

NOUVEAUX MÉTIERS OU NOUVELLES FONCTIONS ?

Fonction publique territoriale

Travailleur social coordonnateur d'une
plateforme RSA
Chargé de coordination de l'insertion
Chef de projets transverses
Coordinateur 3^{ème} âge
Super TS de remplacement :

- une exigence d'expertise dans tous les
champs professionnels,
- adaptabilité et réactivité requis

Associations du médico-social

Chargés de projets personnalisés
Chef de projet de formation
Conseiller accessibilité
Coordinateur de parcours
Coordinateur de parcours complexes
Accompagnant de parcours
Réfèrent de parcours

**Essentiellement recensé dans le secteur du
handicap**

Tensions observées et vécues par les employeurs

Tentatives d'adaptation

Par groupe de professions	Difficultés rencontrées	Adaptation des employeurs	Impacts
ES et niveau 6	<p>Difficultés de recrutement et plus accrues dans les zones rurales</p> <p>Peu d'appétence pour les internats</p> <p>Turn-over important</p> <p>Recherche de CDD</p>	<p>Recrutement par défaut de candidats ayant d'autres qualifications : ME et tout type de diplôme en sciences humaines et sociales, STAPS, Sciences de l'éducation</p> <p>Intégration des évolutions de la fonction : spécifier la fonction, évoluer vers de la coordination et de la responsabilisation avec un certain degré d'autonomie</p> <p>Avantages associatifs pour renforcer l'attractivité</p>	<p>Risque de déqualification du travail surtout en Protection de l'Enfance</p> <p>Lacunes en termes de savoirs professionnels</p> <p>Besoin d'accompagnement, de formation d'adaptation</p>
Moniteur-éducateur	<p>Moindre difficulté de recrutement,</p>	<p>En partie, surtout en protection de l'enfance, recrutement par défaut d'ES</p>	<p>Faible lisibilité entre fonction ME et fonction ES</p>
AES, Aides-soignants	<p>Difficultés de recrutement, très gros turn-over</p> <p>Refus de CDI, recherche de CDD</p> <p>Exigences en termes d'organisation des temps de travail</p> <p>Problème des emplois multiples</p>	<p>Recrutement de professionnels sans qualification et formation sur le tas ou contrat professionnalisation</p> <p>Organisation de plus en plus personnalisée du temps de travail</p> <p>Recours à l'intérim</p>	<p>Faible implication dans le travail d'équipe et le suivi des personnes</p> <p>Centration sur le juste nécessaire</p> <p>Appauvrissement des services</p> <p>Difficultés de construction d'une organisation de travail collective</p>

EN SYNTHÈSE

- Enquête emploi : 4 grandes catégories de profils :
 - TS de niveaux 6
 - Milieux ouverts de la protection de l'enfance
 - Handicap enfant
 - Mais aussi sur des fonctions de coordination au sein des internats et structures pour adultes
 - Educateur ou intervenant social aux qualifications plus ouvertes
 - Internat de la Protection de l'Enfance
 - Fas/FAM/MAS dans le secteur du handicap
 - Métiers de l'aide et de l'accompagnement de proximité
 - Niveau 4 à 5
 - Handicap adulte et personnes âgées
 - Nouveaux métiers, nouvelles fonctions
 - Profils à forte valeur ajoutée
 - Soft skills
 - Hard skills
- De grosses tensions au niveau des recrutements et de la gestion RH.
- Des employeurs qui tentent de s'adapter à de nouvelles réalités tout en mesurant leurs effets en termes d'impacts.