

Métiers stratégiques

Contrat régional de filière Santé, Action sociale,
Métiers du social et du médico-social

CRF



ACCOMPAGNANT ÉDUCATIF ET SOCIAL



Principaux secteurs d'exercice

68 000
professionnel.les

Diminution du nombre
d'**aides à domicile** (- 0,9 %)
Augmentation du
nombre d'**aides médico-
psychologiques** (+ 9,3 %)

(# +0,3 %)

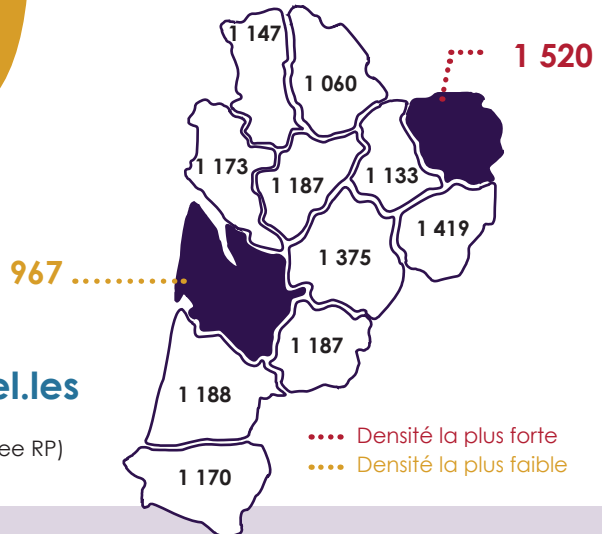


Domicile



Hébergement médicalisé
pour personnes âgées
pour les aides médico-
psychologiques

Densité régionale



1138 **professionnel.les**

pour 100 000 habitants
(calculée à partir des données Insee RP)

Typologie des contrats de travail

CDI ou fonctionnaire

82 % aides à domicile

60 % aides médico-
psychologiques (#80%)

Temps partiel

59 % aides à domicile

44 % aides médico-
psychologiques (#17%)

A noter : le temps moyen de travail du personnel d'intervention augmente avec la qualification.

Moyenne
d'âge

47 ans

42 ans

plaçant les aides à domicile au-dessus de la
moyenne des métiers du social (45 ans) mais
aussi au-dessus de la moyenne tous métiers
confondus (42 ans)

aides médico-psychologiques

Evolution des compétences et parcours possibles

Besoins en compétences



Même si les besoins portent majoritairement sur le secteur de la gériatrie, le **TP Assistant de vie aux familles** offre également la possibilité de prendre en charge les enfants et des personnes en situation de handicap...

Besoins en formation



Connaissance des pathologies
Spécificités des différents publics
Bienveillance
Gestes techniques (toilette, lever...)

Evolution des compétences en matière numérique



Développer la visibilité sur le web
Utiliser les smartphones et tablettes dans la pratique quotidienne

Savoir-être renforcés avec la crise sanitaire



Capacité d'adaptation
Capacité à travailler sous pression et à gérer le stress
Capacité à transmettre de l'information

Selon une enquête dans la fonction publique hospitalière (par l'ANFH - Focus sur l'évolution des métiers et besoins en compétences dans les secteurs handicap et enfance - 2019), le niveau de formation initiale ne serait pas suffisant, et ce au regard de l'hétérogénéisation croissante et la dureté des publics à prendre en charge et de l'intensification des besoins de polyvalence de ces professionnels.

Passerelles entre formations

Par validation de la CPNEFP du 17 novembre 2021, des passerelles sont possibles entre le **titre Assistant de Vie Dépendance (ADVD)** de niveau 3 et le **diplôme d'État Accompagnant éducatif et social (DEAES - niveau 3)**. Cela permet aux professionnels d'accéder à l'un des deux métiers à travers des équivalences entre certains blocs de compétences et/ou des allègements de formation.

Mobilités professionnelles les plus fréquentes vers aide-soignant puis infirmier.



9 120 projets de recrutements

prévus dont 87 % jugés difficiles
(BMO – Pôle emploi 2022)

A noter les aides médico-psychologiques étant dans la famille professionnelle des aides-soignants, les projets de recrutement ne sont pas affichés.

Perspectives et difficultés de recrutement

Les raisons des difficultés

Difficultés sur les territoires ruraux où il n'y a pas toujours de main d'œuvre disponible.

Manque de candidats avec le diplôme recherché. Plus aucun CV avec diplôme. Le recrutement s'effectue sur la « fibre », « l'envie de » pour ensuite former la personne.

Manque d'attractivité du métier.

Fort turn-over lié à la pénibilité du métier et à la rémunération.

Départs de salariés des entreprises et associations en direction des EHPAD suite à l'augmentation des salaires (Séjour de la Santé).

Nécessité d'avoir le permis et un véhicule pour effectuer les interventions au domicile.

Méconnaissance du secteur de la part des prescripteurs de l'emploi.

Solutions envisagées

Formations certifiantes ou professionnalisantes.

Contrats en alternance : emploi + formation.

L'avenant n°43/2020 relatif à la classification des emplois et au système de rémunération, qui devrait entraîner une revalorisation salariale qui vise à rendre plus attractifs les métiers en les adaptant à l'évolution des activités des structures et en facilitant les parcours professionnels.



Projections d'emplois

Aides à domicile

Entre **4 200** et **5 700** par an, liés aux mobilités professionnelles et aux remplacements de départs en fin de carrière.

Les modèles prospectifs évaluent les besoins sur les années à venir pour une famille professionnelle. Les chiffres présentés ici pour un métier (donc à une maille plus fine) sont obtenus en répartissant les entrées de la famille proportionnellement à l'effectif de chaque métier.

Sources : Proj'EM - Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, horizon 2027 ; Dares horizon 2022

Aides médico-psychologiques

Entre **350** et **650** par an, liés aux mobilités professionnelles et aux remplacements de départs en fin de carrière.

Zoom sur le secteur de la santé privée

560 postes à pourvoir
3ème métier le plus en tension

600 départs à la retraite d'accompagnants éducatifs et sociaux d'ici 3 ans

Source : OPCO santé

Zoom sur le particulier-employeur : un secteur dynamique aux forts besoins

272 000 particuliers emploient
en Nouvelle-Aquitaine

113 000 salariés (assistants de vie,
employés familiaux - hors assistants maternels)

Evaluation des besoins supplémentaires d'accompagnement à domicile des particuliers-employeurs âgés de 80 ans et plus

L'emploi à domicile est une économie non délocalisable. Les besoins d'accompagnement augmentent d'une part avec les nombreux départs à la retraite des salariés du secteur prévus d'ici 2030, et d'autre part avec les évolutions démographiques.

Évaluation des besoins supplémentaires d'accompagnement à domicile des particuliers-employeurs âgés de 80 ans et plus (équivalent temps plein).

7 950 personnes supplémentaires entre 2017 et 2040.
3 300 entre 2017 et 2030 ; **4 650** entre 2030 et 2040.

Départs à la retraite des salariés des particuliers-employeurs à l'horizon 2030

47 000
assistants
de vie dépendance

16 600
employés familiaux

3 départements représentent
près de la moitié des départs :
Charente-Maritime, Gironde et
Pyrénées-Atlantiques.



Impact Covid

Pendant la crise, les structures ont priorisé les interventions auprès des publics fragiles, notamment avec la réalisation des actes essentiels de la vie quotidienne.

L'activité des assistants de vie dépendance auprès des personnes fragiles a été quasiment maintenue durant la crise sanitaire (83%), tout comme la rémunération des salariés par 92 % des particuliers-employeurs pendant les confinements (sondage IPSOS, FEPEM-IPERIA, 2020).

La crise sanitaire a entraîné un chamboulement de l'organisation des associations d'aide à domicile (télétravail, nouvelles pratiques de relation aux usagers...).

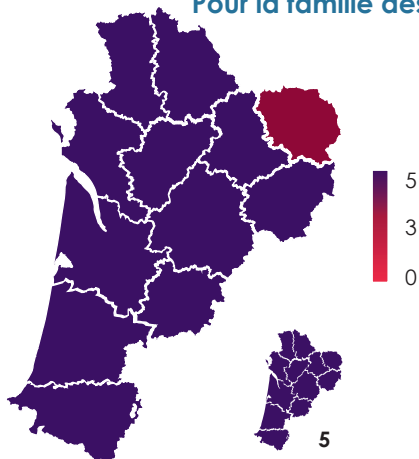
L'organisation interne des structures a été impactée avec la gestion des absences, la mise en place de l'activité partielle, les problématiques de maintien ou de recherche de financement.

En lien avec un contexte économique compliqué, le turn-over a ralenti.

Parallèlement, les salariés ont pris conscience de manière plus accrue, avec le COVID, de leur épuisement professionnel.

L'activité a fortement repris mais par manque de personnel, certaines prises en charge ne peuvent pas être acceptées.

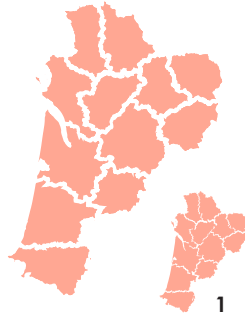
Les indicateurs de tension Pour la famille des métiers « aides à domicile »



Source : DARES - Pôle emploi
Les indicateurs de tension en 2020

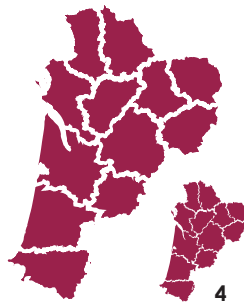
Pour la famille des métiers « aides à domicile »

Indicateur disponible au
niveau national uniquement



4

Indicateur disponible au niveau national uniquement



- Problème de la disponibilité de la main-d'œuvre après 17 heures.
- Problème de la mobilité.
- Problème de la méconnaissance du métier.
- Les établissements spécialisés sont complets donc il y a de plus en plus d'accompagnement au domicile de personnes en situation de handicap mental. Pour ces personnes là, une « simple » prestation de ménage ou de courses doit être réalisée par une auxiliaire de vie sociale diplômée.

Formation : zoom sur le DE Accompagnant éducatif et social

1 084

candidats présentés au concours

802 admis

74 % taux d'admission
au concours

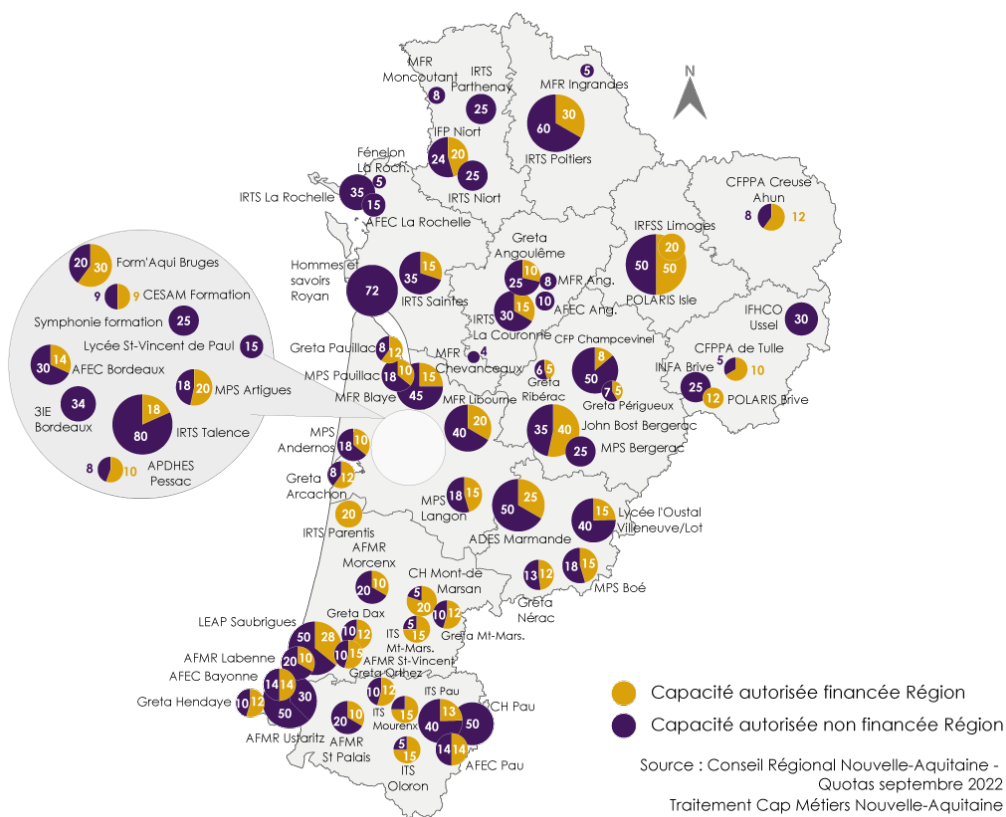
2 821

places en formation (en 2022)

+ 611 places entre 2020 et 2021 (avec apprentissage)

+ 92 places entre 2021 et 2022 (hors apprentissage)

La formation Accompagnant éducatif et social en Nouvelle-Aquitaine



Plus d'infos sur : www.cmaformation-na.fr

Les diplômés

781

diplômés DE AES

694 pour l'option en structure

87 pour l'option à domicile

Taux de réussite

96 % pour l'option en structure

99 % pour l'option à domicile

32 % taux de remplissage de la formation
(toutes options confondues)

Manque d'attractivité de l'option à domicile du DE AES



MC Aide à domicile

52 inscrits en dernière année
de formation

Bac pro Services
Aux Personnes et Aux Territoires (SAPAT)

931 inscrits en dernière année
de formation

Bac pro Accompa-
gnement soins et services à la per-
sonne (ASSP)

1 407 inscrits en dernière année
de formation

Titre Professionnel
Assistant de Vie
Dépendance (ADVD)

1 58 inscrits en dernière année
de formation

Le 8 juillet 2021, l'accord sur le déploiement de l'alternance dans le secteur des particuliers-employeurs et de l'emploi à domicile a été signé par les partenaires sociaux. Dès 2023, l'obtention du titre d'assistant de vie dépendance sera possible à travers le contrat d'apprentissage.

Le **DE AES** est accessible par **apprentissage**. Dans le secteur de la santé privée, **260** dossiers ont été recensés en 2020, **207** en 2021, **232** en 2022.

Par ailleurs, **283 DE AES** ont été financés en 2020 dans le cadre de la **formation continue**.

L'insertion à 7 mois pour le DE Accompagnant éducatif et social

86 % taux d'emploi

41 % CDI ou fonctionnaire

30 % temps partiel

23 % part des répondants en emploi
qui travaillent dans un département
différent de celui où ils se sont formés.

Source : résultats enquête d'insertion 2020
Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine

L'insertion à 6 mois pour le Titre Assistant de Vie Dépendance

86 % taux d'emploi

76 % travaillent au domicile d'un particulier-employeur

VAE et formation continue

Le **DE Accompagnant éducatif et social option accompagnement de la vie en structure collective** fait partie des 5 certifications les plus visées lors d'un entretien conseil PRC ; l'option « **à domicile** » parmi les 5 certifications les plus validées en jury (63 % de validation totale, contre 55 % pour l'option « structure » en 2020).

Afin d'élargir les propositions de parcours faites aux salariés et aux chercheurs d'emploi, le secteur de l'emploi à domicile a souhaité expérimenter la VAE par blocs de compétences. Aussi, il est possible de valider un parcours en VAE sur un bloc de compétences et non pas uniquement sur un titre complet.

Plan de développement des compétences de la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile : chaque salarié bénéficie de 58 heures de formation continue par an, entièrement financées, accessibles dès la première heure travaillée y compris si le salarié est inscrit à Pôle emploi.

Evolutions

Réforme du DE Accompagnant éducatif et social – arrêté du 30/08/2021

Les 3 spécialités sont fusionnées en un parcours plus généraliste et plus complet (1407 heures).

Le **DEAES** « atteste des compétences nécessaires pour réaliser des interventions sociales au quotidien, visant à accompagner les personnes en situation de handicap ou en perte d'autonomie, quelles qu'en soient l'origine ou la nature ».

5 domaines de formation :



DF1 « Accompagnement de la personne dans les actes essentiels de la vie quotidienne ».

DF2 « Accompagnement de la personne dans les actes de la vie quotidienne dans le respect de cette personne et des règles d'hygiène et de sécurité ».

DF3 « Accompagnement à la vie sociale et relationnelle de la personne ».

DF4 « Positionnement en tant que travailleur social dans son contexte d'intervention ».

DF5 « Travail en équipe pluriprofessionnelle, gestion des risques et traitement des informations liées à l'accompagnement de la personne ».

Titre Assistant De Vie Dépendance reconnu par la branche des particuliers-employeurs et de l'emploi à domicile

Il a été restructuré en 2020 (comme les 2 autres titres du secteur) pour être organisé en 8 blocs de compétences : 4 blocs de compétences composent le tronc commun des certifications et 4 blocs de compétences « cœur de métier ». Ils peuvent être validés individuellement et chacun d'eux est certifiant.

Il s'agit d'une solution, notamment, pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail ou ne souhaitant pas s'engager dans une formation durant plusieurs mois.

Le format bloc de compétences permet de proposer une certification sur-mesure aux apprenants :

Des blocs communs facilitant les évolutions ou reconversions pour assurer des passerelles entre les 3 titres (Assistant maternel / garde d'enfants ; Employé familial ; Assistant de vie).

Individualisation du parcours : des heures dédiées à l'accompagnement et à la recherche d'emploi.

Mixité des publics : accueil des demandeurs d'emploi et des salariés du particulier-employeur.

Allègement de la formation et flexibilité : la volumétrie horaire des différents blocs s'adapte au profil des apprenants selon leurs besoins et leurs acquis (+/- 7 heures).

Le parcours permet la capitalisation en bloc jusqu'à l'obtention du titre complet à valider devant un jury de certification professionnelle.

En complément des parcours blocs ou titres complets, des spécialisations ont été créées afin de renforcer la possibilité d'individualiser les parcours de formations et professionnels. Déposés au Répertoire Spécifique de France Compétences, les certificats permettent aux professionnels ou futurs professionnels de renforcer leurs compétences sur une thématique précise :

Handicap moteur : accompagner la personne à domicile (58h).

Troubles cognitifs : accompagner la personne âgée au domicile (58h).

Coordination au domicile de la personne âgée (58h).



Pistes d'action possibles

Attractivité, reconversion, fidélisation



Réinterroger les canaux de recrutement : si les employeurs et/ou les salariés ne favorisent pas les canaux classiques, ils y sont néanmoins bel et bien présents. Le chaînon manquant peut être le besoin de proximité. Il s'agirait donc de s'inspirer des job dating, salons de rencontres professionnelles pour recréer un espace de confiance.

Soutenir l'attractivité du métier en développant notamment le recours à l'apprentissage et l'AFEST (action de formation en situation de travail).

Anticiper les reconversions professionnelles (professionnels vieillissants et exposés aux risques musculosquelettiques).

Rendre visible les perspectives d'évolution en promouvant les passerelles entre formation et les parcours possibles (vers le DE Aide-soignant).

Professionalisation, risques professionnels

Poursuivre la professionnalisation du secteur compte-tenu des besoins (vieillesse de la population et des personnes en situation de handicap, augmentation des situations de dépendance, maintien à domicile...).

Développer les actions de prévention des risques professionnels, grâce à la robotique, notamment.

Formation et certification

Accompagner l'utilisation des outils numériques.

Faciliter les départs en formation des salariés, notamment pour les petites structures (remplacement des salariés).

Mutualiser les besoins en formation, en particulier sur les territoires ruraux en favorisant les formations inter-structures.

Accompagner les personnes dans une démarche de **VAE** et les validations partielles.

Faciliter l'acquisition et la certification des compétences en donnant un cadre et un contenu pédagogique attractif :

- **Poursuivre la modularisation de l'offre de formation en blocs de compétences** pour faciliter les évolutions professionnelles et valoriser la poly-compétences ;
- **Développer et/ou renforcer les compétences techniques et spécialisées** ;
- **Intégrer les « Soft skills »** de façon transversale aux contenus pédagogiques ;
- **Accompagner les démarches écocitoyennes** en les intégrant aux pratiques professionnelles ;
- **Accompagner les salariés à de nouvelles pratiques** dans un cadre restrictif (COVID) ;
- **Valoriser les compétences liées à la gouvernance ou la coordination du domicile** par la certification.

Impliquer les acteurs locaux de l'emploi et de la formation.