

Analyse territoriale **des difficultés de recrutement et de maintien en poste dans le secteur sanitaire et social**

Les cahiers de l'observatoire



Résultats de l'expérimentation

2017



Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif



LE FONDS D'ASSURANCE FORMATION DE LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE, PRIVÉE À BUT NON LUCRATIF



Direction régionale de département de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale AL PC



Ce projet est co-financé par l'Union Européenne

Aquitaine Cap Métiers – Carif-Oref Aquitaine
102, avenue Canéjan - 33600 Pessac
Tél. 05 57 81 45 65
www.aquitaine-cap-metiers.fr

Rédaction : Service OREF - Études
Coordination : Angélique Cayrac
Rédaction - Analyse : Elodie Rouget
Traitement statistique : François Dumot, Elodie Rouget

Édition : Service Expositions - Éditions - Ressources
Coordination : Olivier Maurice
Conception graphique / PAO : Camille Aegerter, Elodie Rouget

Réalisation Aquitaine Cap Métiers - 2016.

Toute utilisation des informations de ce document doit mentionner les sources, la date de référence des données et la mention « Réalisation Aquitaine Cap Métiers ».

5	•Contexte, objectif et méthode
9	•Rappel des principaux résultats de l'enquête 2014
13	•Analyse des causes de difficultés de recrutement et de maintien en poste pour les 3 métiers
19	•Focale sur les aides-soignants
25	•Focale sur les infirmiers
33	•Focale sur les aides à domicile (qui comprend également les auxiliaires de vie sociale et assistants de vie)
39	•Proposition de pistes d'action

Contexte, objectif et méthode



Aquitaine Cap Métiers a réalisé en 2014 une enquête sur les perspectives de recrutement à l'horizon 2018, pour 8 métiers* du sanitaire et social. A partir des résultats de cette enquête, le Conseil régional Nouvelle-Aquitaine a souhaité poursuivre ce premier travail avec une **analyse des difficultés de recrutement et de maintien en poste, notamment pour 3 métiers : auxiliaire de vie sociale, aide-soignant et infirmier**. Effectivement, ces derniers recensent les volumes les plus importants de professionnels, de recrutements et de difficultés.

Pour réaliser cette expérimentation, Aquitaine Cap Métiers a animé un **Comité de suivi** constitué des partenaires suivants :

Conseil régional, DRDJSCS, ARS, Cefiec, Unaforis, Actalians, ANFH, Unifaf, Uniformation, CPRE Aide à domicile, CPRE sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, CPNE de l'hospitalisation privée, Fédération Hospitalière de France (FHF).

Objectif :

Identifier les évolutions nécessaires des cartes de formation à partir des perspectives et des difficultés formulées par les structures.

**Aide médico-psychologique, auxiliaire de vie sociale, assistant de service social, éducateur spécialisé, encadrant social, aide-soignant, infirmier, cadre de santé.*

Objectif et méthode de l'expérimentation

Méthode :

- S'approprier les résultats de l'enquête.
- Approfondir l'analyse sur les métiers stratégiques.
- Formuler des hypothèses explicatives sur les difficultés.
- Compléter avec des entretiens pour confirmer les hypothèses.
- Prendre en compte les données sur l'insertion professionnelle et la mobilité dans les métiers retenus.

/!\ Précaution

Seuls 13 entretiens (sur 20 initialement prévus) ont pu être menés auprès de directeurs(trices) ou de DRH. Ainsi, il a été délicat de dégager par métier des tendances au niveau territorial.

4 axes de travail :

- Poursuivre l'analyse des raisons de difficultés évoquées par les structures enquêtées en 2014, de façon générale et pour chacun des trois métiers.
- Affiner l'analyse départementale des perspectives de recrutement et des flux de formés pour le métier d'aide-soignant.
- Affiner les difficultés pour les aides-soignants selon le profil des structures (public/privé ...) et les territoires, notamment pour le « manque de personnes formées / de personnel qualifié ».
- Observer l'évolution du volume d'infirmiers libéraux entre 2008 et 2013.

La source est mentionnée sur chaque page du document :

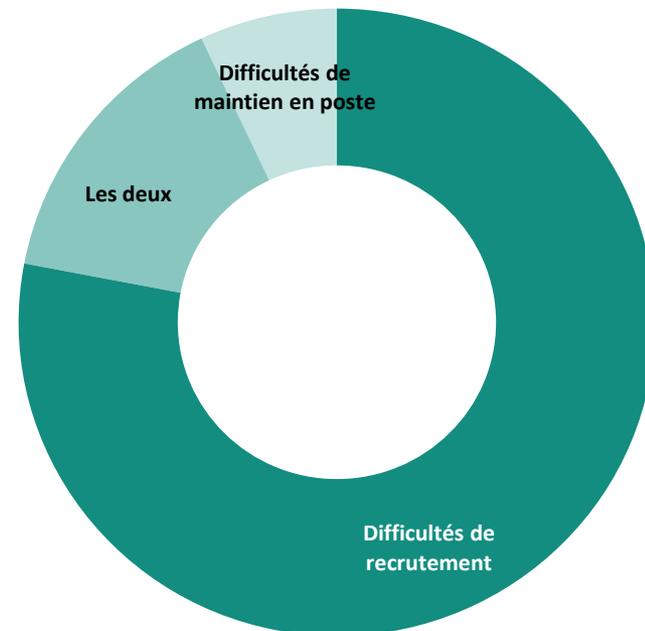
- « Enquête 2014 » pour l'enquête sur les perspectives de recrutement pour 8 métiers du sanitaire et social.
- « Entretiens 2016 » pour les échanges téléphoniques réalisés par Aquitaine Cap Métiers avec les structures rencontrant des difficultés pour au moins un des 3 métiers retenus.

Rappel des principaux résultats de l'enquête 2014

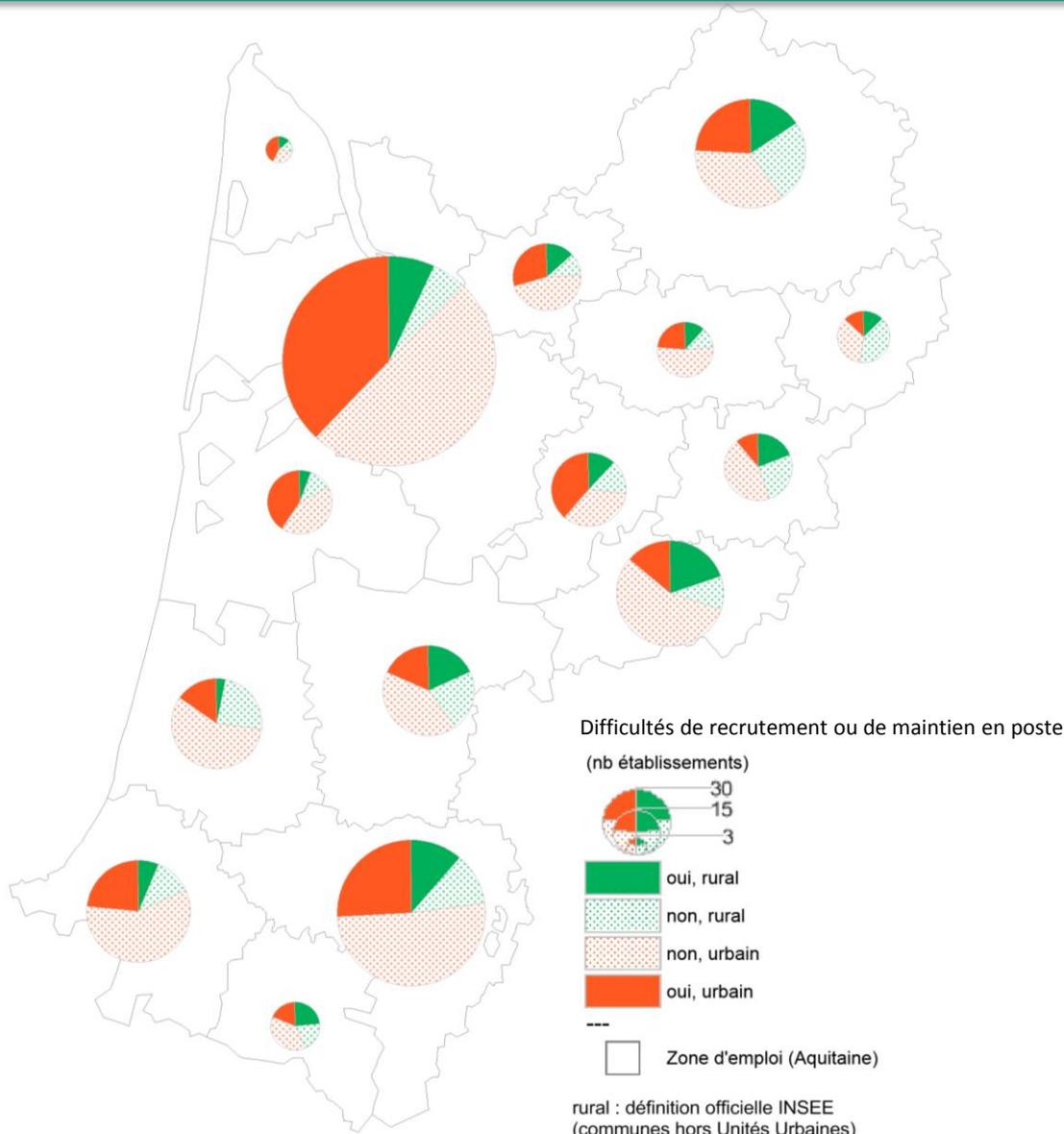


Données générales - Enquête 2014

- Toutes échéances confondues, 71 % des établissements répondants avaient prévu de recruter au moins un des 8 métiers entre 2014 et 2018.
- Plus de 25 000 recrutements ont été estimés sur les 8 métiers, soit 26 % des actifs occupés en Aquitaine en 2013.
- Le métier d'aide-soignant concentrait 41 % des recrutements.
- 61 % des recrutements envisagés étaient localisés en Gironde.
- Les établissements publics concentraient 60 % des recrutements.
- **39 % des établissements déclaraient rencontrer des difficultés de recrutement, de maintien en poste ou les deux.**
- Parmi ces établissements :
 - 78 % déclaraient rencontrer des difficultés de recrutement,
 - 7 % des difficultés de maintien en poste,
 - 15 % les deux.



Des difficultés plutôt localisées dans 4 zones d'emploi et en zone urbaine - Enquête 2014



1. **Bordeaux** → 82 % en zone urbaine
2. **Pau** → 69 % en zone urbaine
3. **Périgueux** → 61 % en zone urbaine
4. **Agen** → 67 % en zone rurale

69 % des difficultés
étaient localisées
en zone urbaine,
toutes zones
d'emploi

Analyse des causes de difficultés de recrutement et de maintien en poste pour les 3 métiers*



* Auxiliaire de vie sociale, aide-soignant et infirmier.

Des difficultés de recrutement plutôt que de maintien en poste

Globalement, les établissements rencontrent plus souvent des difficultés de recrutement que de maintien en poste.

Les difficultés de recrutement sont **plus marquées pour les aides-soignants et les auxiliaires de vie sociale que pour les infirmiers**. Elles sont notamment générées par l'absentéisme et les congés maternité.

Face aux difficultés de recrutement, certains établissements expriment avoir **peu de marge de manœuvre, surtout pour les remplacements de « dernière minute »**. L'anticipation est possible pour les congés mais il peut y avoir des imprévus (demande supplémentaire des bénéficiaires, abandon du candidat au dernier moment par exemple).

Les difficultés de recrutement se font ressentir pour les remplacements pendant les **vacances scolaires**, et plus particulièrement **l'été et à Noël**. Les structures expriment des besoins au même moment.

Certains établissements d'aide à domicile sont parfois amenés à **modifier les plannings** en réduisant les temps d'intervention chez le bénéficiaire et en privilégiant les prestations d'aide à la personne plutôt que les « prestations de confort ». Pour les structures, les dates d'entrée des patients sont parfois retardées dans la mesure du possible.

Quand l'hôpital n'embauche plus, les difficultés de recrutements diminuent. Elles sont également tributaires des dates de sortie de formation.

De nombreuses raisons expliqueraient les difficultés de recrutement

Les entretiens téléphoniques ont fait apparaître un certain nombre d'éléments pour tenter d'expliquer les difficultés de recrutement rencontrées :

- ✓ Un manque d'attractivité des métiers (nombreuses manipulations, dépendance et pathologies plus lourdes à gérer, accompagnement en fin de vie...).
- ✓ Un manque d'attractivité du secteur de la gériatrie.
- ✓ Les conditions de travail (horaires en coupure, salaires proposés...).
- ✓ Des conventions collectives peu attractives (notamment Convention Collective Unique de 2002).
- ✓ La localisation de l'établissement, particulièrement en milieu rural.

Éléments communs aux 3 métiers - Entretiens 2016

- ✓ La concurrence des autres établissements (notamment publics).
- ✓ L'éloignement du premier organisme de formation, notamment en milieu rural ou semi-rural.
- ✓ Les exigences des usagers et l'évolution des mentalités (refus de stagiaires par le bénéficiaire, le service d'aide à domicile n'est pas un service de remplacement de la famille).

Des dysfonctionnements internes peuvent également accentuer les difficultés de recrutement (établissements en vente, ambiance des équipes, changement de direction...).

Par ailleurs, en plus de l'expérience (en Ehpad différente des hôpitaux et cliniques par exemple), **la résistance physique et l'équilibre émotionnel constituent des qualités incontournables**. Il faut également savoir travailler en équipe, notamment pour ceux qui passent du domicile à la structure.

Les difficultés de recrutement se répercutent sur l'activité. Les conséquences sont essentiellement une activité en flux tendu avec le risque de perte d'informations, notamment quand il y a une nouvelle recrue. La continuité des soins est rendue plus difficile même s'il existe, dans certaines structures, une fiche pour chaque patient.

Des métiers exposés à l'épuisement professionnel

Une attention particulière est portée à l'usure professionnelle. Des **départs pour inaptitudes** sont constatés, notamment au regard du vieillissement des professionnels. Les troubles musculo squelettiques (TMS) sont réels et une aide technique est mise en place dans certaines structures. Afin de diminuer les risques, des formations sur la manutention sont proposées.

Les professionnels sont **exposés à l'épuisement**, notamment lorsque l'équipe prend en charge le transfert des heures des absents. C'est une situation plutôt rare mais qui peut arriver. Si les remplaçants ne sont pas trouvés, les établissements peuvent être amenés à augmenter la charge de travail de l'équipe pour pallier le manque. Néanmoins, cela augmente les risques, notamment d'accidents de travail. Dans ce cas, le remplacement pose des difficultés encore plus importantes.

Par ailleurs, les **nombreux déplacements** entre les domiciles des bénéficiaires habitant en « semi-rural » peuvent être épuisants. Ainsi, le recrutement de candidats proches géographiquement est privilégié.

Éléments communs aux 3 métiers - Entretiens 2016

Des difficultés qui peuvent être amoindries par des éléments d'attractivité

Pour faire face aux difficultés de recrutement, certaines structures proposent un **planning à 6 mois**, y compris pour le personnel en CDD ou assimilés. Dans la mesure du possible, des établissements essaieraient de prendre en considération les **contraintes personnelles** dans l'élaboration des plannings.

Les **contrats à temps complet** seraient proposés dès que possible. C'est une volonté qui se heurte néanmoins au risque d'usure professionnelle et à l'éclatement des plannings des intervenants avec des amplitudes horaires importantes. En termes de conditions de travail, certaines structures accueillent les nouveaux entrants avec un **livret d'accueil** et les accompagne un jour **en binôme** par exemple. Par ailleurs, **l'organisation des équipes** (référents, encadrement intermédiaire, tuteur...), **la structuration de la fonction RH** ainsi que **la dynamique en termes de formation** jouent un rôle dans le règlement des difficultés rencontrées. Afin de fidéliser le salarié, la proximité de l'encadrant constituerait un élément important pour éviter notamment le sentiment « d'abandon ».

Le **secteur public** attirerait les candidats pour la sécurité de l'emploi.

Pour les interventions à domicile, la **prise en charge financière des kilomètres et du temps de déplacement** s'avère être un élément attractif.

Enfin, les établissements relevant de la **Convention 51** attireraient les candidatures.

Divers modes de recrutement mais une préférence pour les candidatures spontanées, les contacts directs avec les organismes de formation et la création d'un pool de remplaçants

Les établissements recrutent essentiellement sur la base de candidatures spontanées, de contacts directs auprès des centres de formation et en se constituant un pool de remplaçants. Les anciens stagiaires peuvent également être rappelés.

Concernant le vivier de remplaçants, les profils sont variés : personnes ayant choisi de ne pas être en CDI, anciens à la retraite qui reviennent pour des remplacements ponctuels, personnes à mi-temps fidélisées dans une autre structure et souhaitant un complément de revenu par exemple. En revanche, le vivier de remplaçants est difficile à mettre en œuvre pour certains établissements, il dépend du territoire d'intervention. En intervenant sur le Bassin d'Arcachon, il existerait effectivement une concurrence avec le secteur touristique. Ce dernier est plus attractif et augmente donc les difficultés.

Enfin, des structures font appel au site « Le bon coin » ou participent à des Forums ou Jobdating pour se faire connaître. Des partenariats avec les Missions Locales sont parfois établis pour atténuer les difficultés.

Éléments communs aux 3 métiers - Entretiens 2016

A l'inverse, certains modes de recrutement sont peu utilisés. Ainsi, au regard de son coût, le travail intérimaire est choisi en dernier ressort pour assurer la continuité des soins. De plus, les structures font globalement peu appel à Pôle emploi car cela susciterait peu de candidatures ou les profils ne correspondraient pas (manque d'expérience par exemple).

A noter, dans le secteur public, d'autres modes peuvent être mobilisés : Centre de gestion, Réseau public départemental d'aide à domicile (partage de main d'œuvre), Communes qui transmettent des CV.

Partage de compétences et groupement d'employeurs

Afin de réduire les difficultés de recrutement, les compétences sont parfois partagées. Dans certains cas (Convention collective différente par exemple), la mise en œuvre est difficile. Toutefois, il existe des groupements d'employeurs ou des partages de compétences entre employeurs, comme par exemple :

- ✓ Un réseau d'Ehpad existe dans les Pyrénées-Atlantiques pour mettre en commun les plannings et proposer des temps pleins.
- ✓ Dans ce même département, le GEIQ SAD proposent des contrats de professionnalisation.
- ✓ Groupement d'employeurs Pays basque-Béarn.

Peu de recours à l'apprentissage

Globalement, les structures recourent peu à l'apprentissage, ce n'est pas toujours simple à mettre en œuvre car les personnes âgées ont besoin de **régularité**. Ainsi, la multiplicité des interventions est compliquée. Les bénéficiaires sont, pour certains, réticents à la venue d'un « inconnu » à leur domicile.

Par ailleurs, l'accueil d'apprentis nécessite de former des **tuteurs** et les petits établissements ne sont pas forcément en capacité.

Pour d'autres structures, l'apprentissage n'est pas utilisé car ce n'est **pas la volonté de la DRH**.

Certains établissements estiment **ne pas disposer des informations nécessaires pour l'inscrire au planning** notamment par rapport au rythme de l'alternance (date de formation, période de formation...). **L'apprentissage pourrait constituer un levier mais certaines structures souhaiteraient un programme de fidélisation après la formation.**

Selon certains, le recours à l'apprentissage génèrerait un **coût supplémentaire** dont des structures estiment ne pas pouvoir tirer de bénéfice. Par ailleurs, le **rythme de l'apprentissage** ne correspondrait pas au métier.

Les candidats à l'apprentissage seraient trop jeunes. Le contrat de professionnalisation serait préférable pour l'approche du métier.

L'accueil de stagiaires demande beaucoup d'énergie et il faut préserver les équipes (ne pas alourdir leur charge de travail). Des **référents** sont identifiés pour accueillir les stagiaires (les professionnels les plus anciens et les plus qualifiés). Par ailleurs, les référents doivent arriver à transmettre les savoirs. C'est un choix stratégique pour fidéliser le stagiaire.

Focale sur les aides-soignants



Aide-soignant - Situation actuelle

Chiffres clés (données Insee RP 2013 sauf mention contraire)

25 730 actifs occupés

+ de 55 ans

8 %



Effectifs 2008-2013

+ 20 %



90 %



10 %

Les conditions d'emploi

CDD	16 %
CDI	84 %

Temps complet	81 %
Temps partiel	19 %

Dans quels secteurs exercent ces actifs ?

Activités hospitalières : 49 %

Hébergement médicalisé pour personnes âgées : 23 %

Quels sont les secteurs qui déposent des offres sur ce métier ?

Hébergement médicalisé pour personnes âgées (48 % des offres)

Hébergement social pour personnes âgées (14 % des offres)

Activités hospitalières (11 % des offres)

Source : Données Dares-Directe

10 500 prévisions de recrutements à l'horizon 2018

Nombre de recrutements prévus par an
à l'horizon 2018

Source : Enquête Aquitaine Cap Métiers 2014

2 300

Nombre de diplômés en Aquitaine en 2015
(hors VAE)

Source : DRDJSCS, données enquête Ecole 2015

1 131

2012 – 2015 :



- 5 %

Dordogne : 100

Gironde : 1 515

Landes : 320

Lot-et-Garonne : 85

Pyrénées-Atlantiques : 280

Dordogne : 149

Gironde : 494

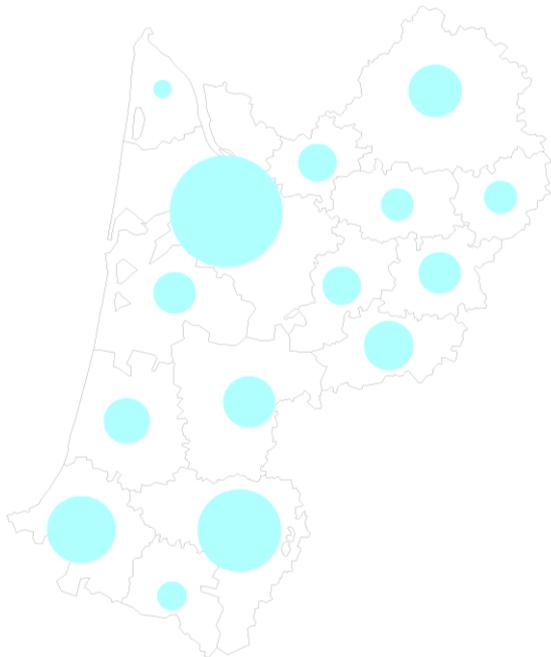
Landes : 109

Lot-et-Garonne : 134

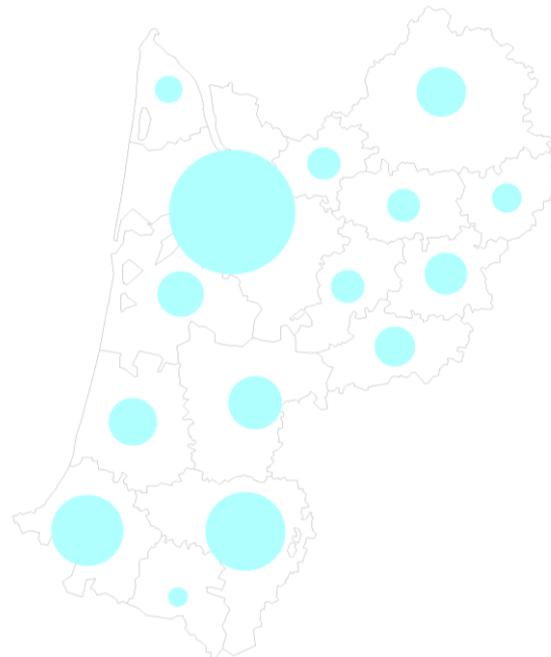
Pyrénées-Atlantiques : 245

Des établissements sanitaires et sociaux privés,
lucratifs ou non (71 % des étab.).
Principalement sur Bordeaux (53 % des étab.)
15 % sur Langon et 14 % sur Arcachon

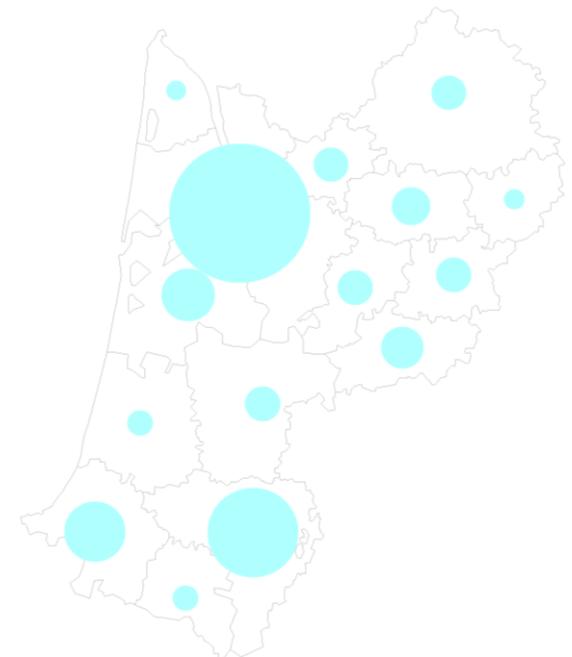
Des difficultés proportionnelles aux perspectives de recrutement



Répartition (%) des établissements ayant répondu à l'enquête et **employant** au moins un aide-soignant



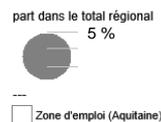
Répartition (%) des établissements déclarant des perspectives de **recrutement** pour le métier d'aide-soignant



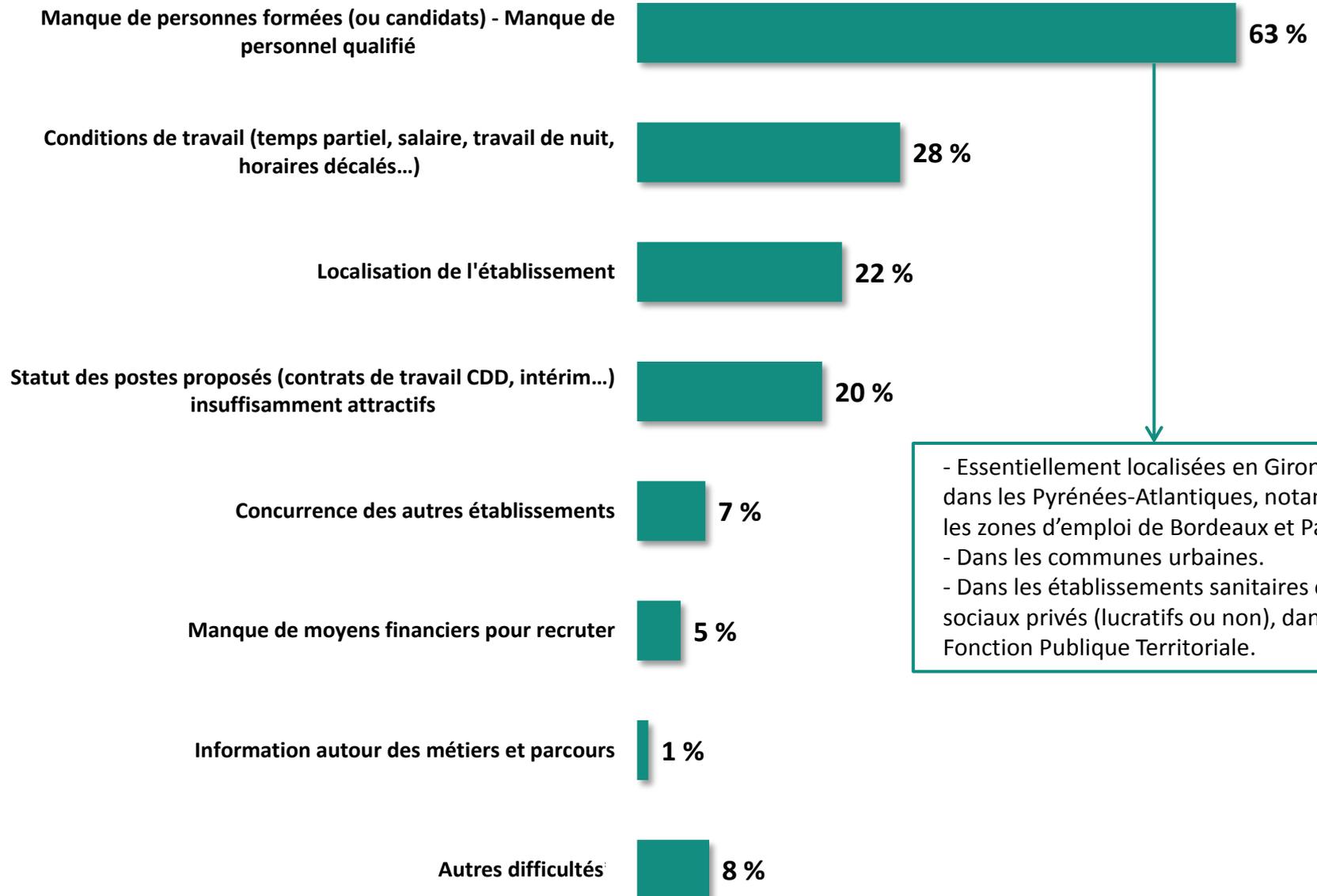
Répartition (%) des établissements exprimant des **difficultés** sur le métier d'aide-soignant

Par ordre de priorité :

- Difficultés liées aux candidatures.
- Difficultés liées au poste.
- Difficultés liées à l'établissement.



Aide-soignant : les raisons des difficultés - Enquête 2014



Lors de la réalisation des entretiens, des spécificités pour le métier d'aide-soignant ont été exprimées.

- ✓ Afin de faire face aux difficultés de recrutement, des étudiants infirmiers ayant validé leur première année de formation, ont été recrutés pour effectuer des remplacements sur le poste d'aide-soignant, essentiellement l'été et les weekends.
- ✓ Lorsque les personnes arrivent en Ehpad, leur maintien à domicile n'est plus possible, ce qui signifie également qu'elles sont en grande dépendance. La charge de soins est plus élevée mais le volume d'emploi n'est pas suffisamment renforcé. Or, la population est vieillissante et les situations de grande dépendance seront à l'avenir plus fréquentes. Se poserait la question de la prise en charge de cette évolution dans la formation d'aide-soignant (contenu de formation à renforcer).
- ✓ Au regard des dépendances de plus en plus lourdes, les aides-soignants éprouvent une fatigue professionnelle à partir de 50 ans et cela génère des troubles musculo-squelettiques (TMS).



Focale sur les infirmiers



Infirmier - Situation actuelle

Chiffres clés (données Insee RP 2013 sauf mention contraire)

20 450 actifs occupés

+ de 55 ans

9 %



Effectifs 2008-2013

+ 8 %



89 %



11 %

Les conditions d'emploi

CDD	11 %
CDI	89 %

Temps complet	79 %
Temps partiel	21 %

Dans quels secteurs exercent ces actifs ?

Activités hospitalières : 68 %

Quels sont les secteurs qui déposent des offres sur ce métier ?

Hébergement médicalisé pour personnes âgées (32 % des offres)

Activités hospitalières (20 % des offres)

Source : Données Dares-Direccte

Zoom sur les infirmiers libéraux - Situation actuelle

Nb infirmiers libéraux	2008	2013	Evolution 2008-2013
Données Insee	4 427	5 790	+ 31 %
Données Adeli	5 038	6 759	+ 34 %

Traitement Aquitaine Cap Métiers.

L'écart entre les sources de données peut s'expliquer par la prise en compte (ou non) des remplaçants. Ces derniers seraient écartés par l'Insee.

A noter, en 2014, la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (Cnamts) recensait 5 682 infirmiers libéraux, se rapprochant ainsi de la source « Insee ».

Infirmiers libéraux

7 778

(Source : Drees-Adeli, Traitement ARS, données au 31/12/2015)

19 710 prévisions de recrutements à l'horizon 2018

Nombre de recrutements prévus par an
à l'horizon 2018

Source : Enquête Aquitaine Cap Métiers 2014



Nombre de diplômés en Aquitaine en 2015
(hors VAE)

Source : DRDJSCS, données enquête Ecole 2015



2012 – 2015 :



Dordogne : 25

Gironde : 960

Landes : 195

Lot-et-Garonne : 80

Pyrénées-Atlantiques : 210

Dordogne : 89

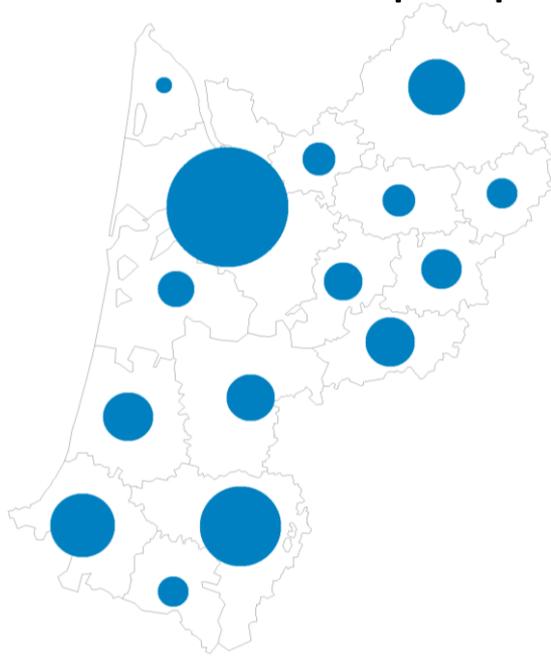
Gironde : 500

Landes : 158

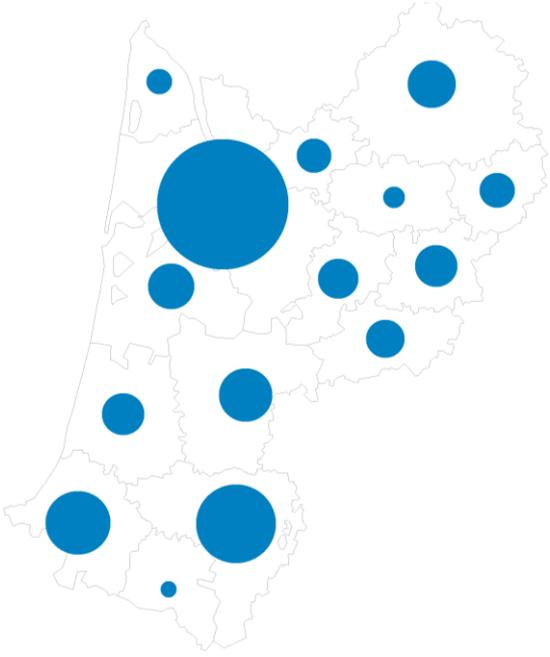
Lot-et-Garonne : 182

Pyrénées-Atlantiques : 233

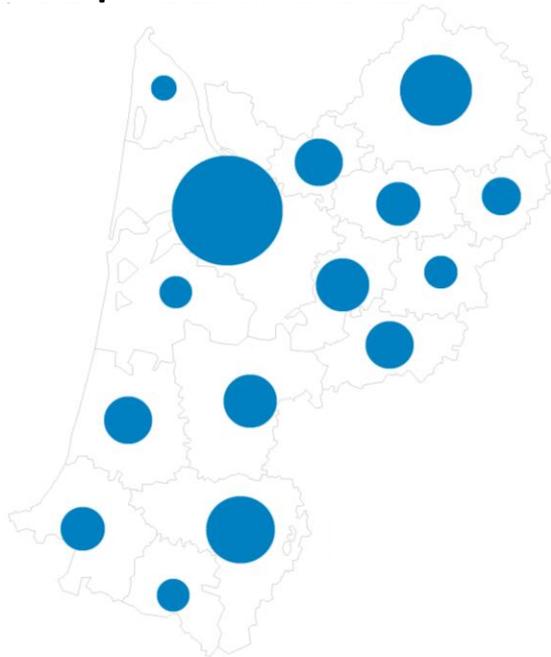
Des perspectives de recrutement proportionnelles aux difficultés excepté pour le Nord Est du territoire aquitain



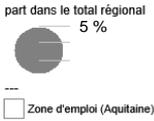
Répartition (%) des établissements ayant répondu à l'enquête et **employant** au moins un infirmier



Répartition (%) des établissements déclarant des perspectives de **recrutement** pour le métier d'infirmier

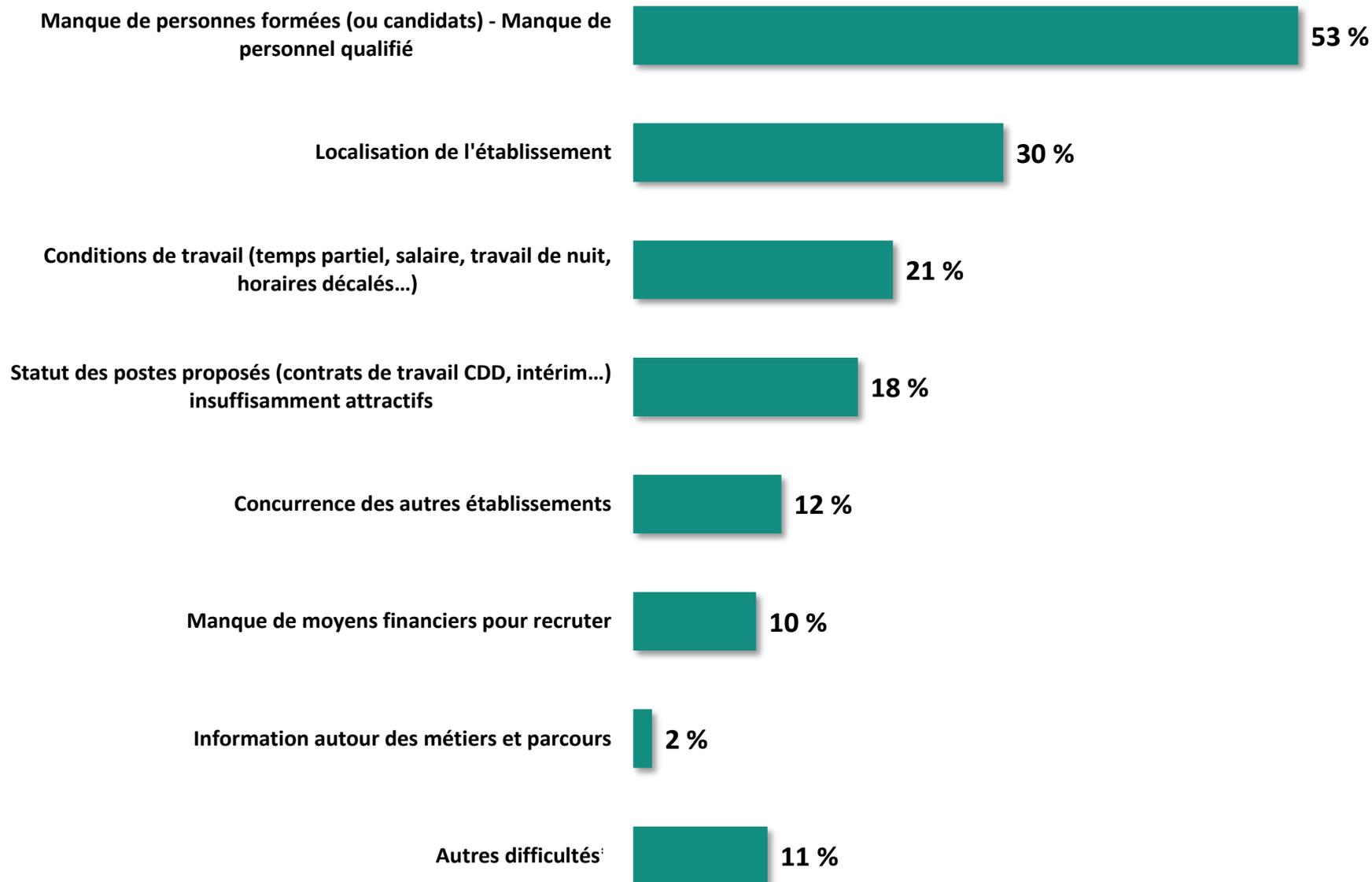


Répartition (%) des établissements exprimant des **difficultés** sur le métier d'infirmier



- Par ordre de priorité :
- Difficultés liées aux candidatures.
 - Difficultés liées à l'établissement.
 - Difficultés liées au poste.

Infirmier : les raisons des difficultés - Enquête 2014



Lors de la réalisation des entretiens, des spécificités pour le métier d'infirmier ont été exprimées.

- ✓ Ce métier est plutôt concerné par les difficultés de maintien en poste que de recrutement. Les infirmiers ont tendance à quitter leur emploi salarié lorsqu'ils ont l'opportunité d'exercer le métier en libéral.
- ✓ Les recrutements sont plus faciles lorsqu'ils correspondent avec une sortie de diplômés. En revanche, les diplômés de juillet sortiraient trop tard, les besoins étant formulés dès le mois de juin.
- ✓ La nécessité, comme pour la plupart des emplois permanents dans la fonction publique, de passer le concours pour l'intégration au poste d'infirmier dans la Fonction publique territoriale contraindrait et démotiverait les candidats.

Focale sur les aides à domicile (qui comprend également les auxiliaires de vie sociale et les assistants de vie)



Aide à domicile - Situation actuelle

Chiffres clés (données Insee RP 2013 sauf mention contraire)

33 780* actifs occupés

+ de 55 ans
22 %



Effectifs 2008-2013
+ 12 %



97 %



3 %

* Correspond à la PCS aide à domicile, aide-ménagère, travailleuse familiale

Les conditions d'emploi

CDD	21 %
CDI	79 %

Temps complet	43 %
Temps partiel	57 %

Dans quels secteurs exercent ces actifs ?

Aide à domicile : 56 %

Quels sont les secteurs qui déposent des offres sur ce métier ?

Aide à domicile (66 % des offres)

Source : Données Dares-Direccte

3 100 prévisions de recrutements à horizon 2018

Nombre de recrutements prévus par an
à l'horizon 2018

Source : Enquête Aquitaine Cap Métiers 2014



Nombre de diplômés en Aquitaine en 2015
(hors VAE)

Source : DRDJSCS, données enquête Ecole 2015



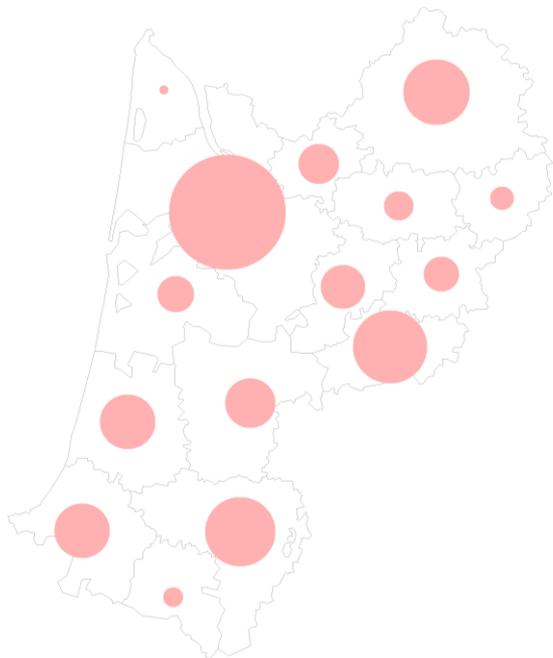
2012 – 2015 :



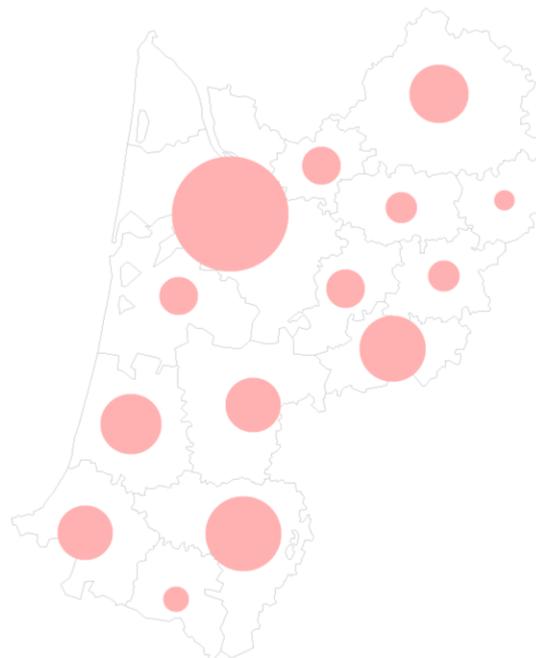
Mais,

- D'autres formations permettent d'accéder au métier (TP Assistant de vie dépendance, Assistant de vie aux familles, ...)
- Il existe d'autres moyens d'accès à la formation :
 - ➔ Un recours important à la formation professionnelle continue.
 - ➔ Une important recours à la VAE.
- L'entrée dans le métier ne passe pas nécessairement par l'obtention d'une certification.

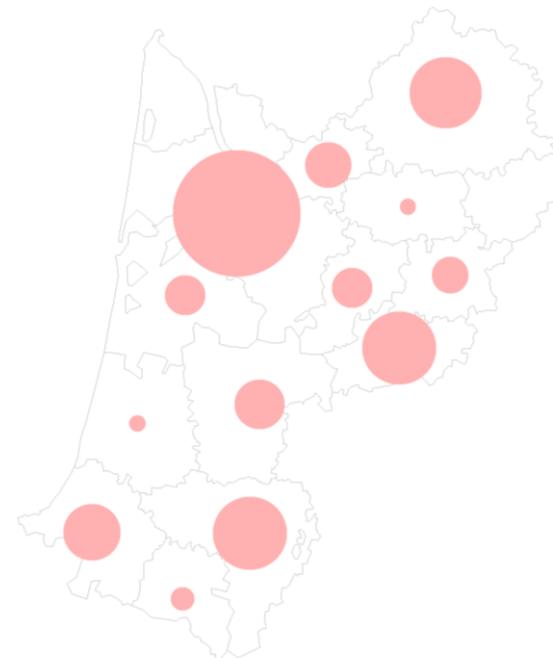
Des difficultés moins importantes dans les « petits bassins »



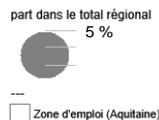
Répartition (%) des établissements ayant répondu à l'enquête et **employant** au moins une auxiliaire de vie sociale



Répartition (%) des établissements déclarant des perspectives de **recrutement** pour le métier d'auxiliaire de vie sociale



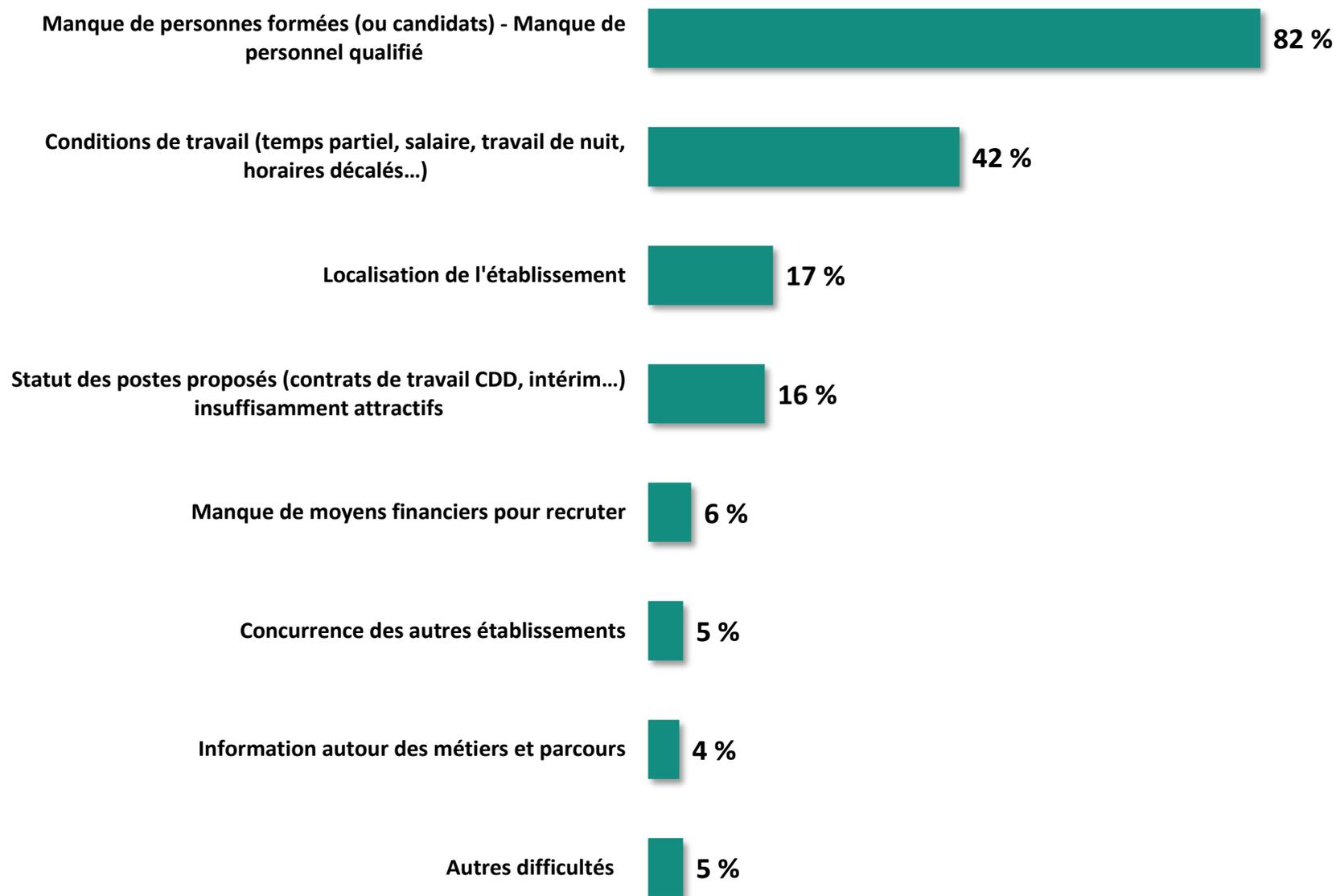
Répartition (%) des établissements exprimant des **difficultés** sur le métier d'auxiliaire de vie sociale



Par ordre de priorité :

- Difficultés liées aux candidatures.
- Difficultés liées au poste.
- Difficultés liées à l'établissement.

Aide à domicile : les raisons des difficultés - Enquête 2014



Lors de la réalisation des entretiens, des spécificités pour le métier d'auxiliaire de vie sociale ont été exprimées.

- ✓ Pour le personnel en poste, l'obtention du DEAVS donne droit à une augmentation conventionnelle de rémunération. Cette obligation limite l'accès à la qualification car les structures ne peuvent pas le répercuter sur le coût horaire de la prestation.
- ✓ Il semble également difficile de recruter des candidats diplômés. Les titulaires du DEAVS ou DEAMP sont recherchés en priorité, puis viennent ensuite le Bac pro Accompagnement, Soins et Services à la Personne option « à domicile », le diplôme Assistant de vie. Entre deux candidatures, le diplôme sera préféré à l'expérience. En revanche, s'ils ne parviennent pas à trouver un candidat avec un de ces diplômes, alors des non diplômés peuvent être recrutés mais avec une expérience.
- ✓ Il existe, par ailleurs, un décalage entre l'image que se font les candidats et la réalité du métier.
- ✓ L'exercice du métier d'auxiliaire de vie sociale est différent suivant qu'il s'exerce au domicile (toilette au lavabo...) ou en structure (pathologies plus lourdes, toilette au lit...). Ce qui peut générer des départs et des retours vers le domicile. L'anticipation de ces modalités par les structures s'avère difficile.

Proposition de pistes d'action au regard :

- des résultats de l'enquête 2014
- des entretiens réalisés auprès des 13 structures



Pistes d'action

- ✓ Communiquer sur les métiers pour les valoriser, notamment auprès des collèges, lycées, Missions locales, Pôle emploi.
- ✓ Communiquer sur les métiers d'aide à la personne.
- ✓ Réfléchir à un élargissement de la gratuité des formations.
- ✓ Développer l'apprentissage en identifiant les ajustements possibles dans ce dispositif pour l'adapter aux métiers du sanitaire et social.
- ✓ Favoriser de nouvelles modalités de formation sur les territoires manquant d'attractivité (une partie de la formation à distance par exemple).
- ✓ Inciter les instances nationales à décaler les périodes de sortie de formation (notamment celles de juillet) pour correspondre aux besoins des employeurs (dès le mois de juin).
- ✓ Proposer des contrats de fidélisation entre établissements employeurs et futurs diplômés, voire même envisager des contrats de fidélisation inter-établissements (au regard de la part des temps partiels).

Pistes d'action

- ✓ Promouvoir la VAE notamment pour les diplômés d'Auxiliaire de vie sociale et d'Aide-soignant.
- ✓ Développer certains axes dans les formations, nécessaires pour répondre aux évolutions démographiques (vieillesse de la population avec développement du maintien à domicile...).
- ✓ Former les tuteurs pour favoriser la qualité et la réussite des stages, et ainsi l'attractivité de la structure.
- ✓ Encourager la structuration de la fonction RH et de l'encadrement qui joue un rôle dans le règlement des difficultés rencontrées.
- ✓ Développer les actions en faveur des risques professionnels pour prévenir les troubles musculo-squelettiques et l'épuisement professionnel.
- ✓ Recenser les groupements d'employeurs existants et les déployer.
- ✓ Alimenter, et maintenir avec des contacts réguliers, un fichier de personnes qui constitueraient un vivier de remplaçants.

Toutes les ressources pour choisir le bon cap

La **plate-forme téléphonique** régionale d'information sur la formation pour tous les Aquitains.

0800 940 166

Service & appel gratuits

Les **Expositions de découverte des Métiers**, les **Coups de projecteur**, les **Zooms sur les Métiers**.

Des espaces « ressources » pour le grand public pour s'informer sur la formation, les métiers, la création d'entreprise : les **Espaces Métiers Aquitaine**

Centrale de réservation

05 57 81 58 71

ou www.aquitaine-cap-metiers.fr

Des **ressources documentaires** et une **bibliothèque numérique « Caplibris » réservées aux professionnels** de la formation, de l'éducation et de l'orientation.

Cap Métiers Formation : programme de professionnalisation pour les acteurs de la formation, de l'orientation et de l'emploi.

L'**Observatoire régional de l'emploi-formation (OREF)**.

Un **portail web** dédié à l'information sur la formation, l'éducation, l'orientation et les métiers en Aquitaine.

AQUITAINE
Cap Métiers 

Association régionale pour la formation,
l'orientation et l'emploi

Aquitaine Cap Métiers
Centre Régional Vincent Merle
102 avenue de Canéjan - 33600 Pessac
Tél. : 05 57 81 45 65

contact@aquitaine-cap-metiers.fr



Retrouvez l'ensemble de nos
études et statistiques sur :

www.aquitaine-cap-metiers.fr

Rubrique Les outils pour les professionnels | Etudes et statistiques

