



# EMPLOI, FORMATION DANS LE SECTEUR SANITAIRE, SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL



## REGARD SUR LES METIERS DE LA FILIERE EDUCATIVE EN BRETAGNE

*Document produit dans le cadre du Contrat d'objectifs  
Sanitaire, social et médico-social*



JUIN 2016

## Contexte

Avec le contrat **d'objectifs Emploi Formation du secteur sanitaire, social et médico-social**, l'Etat, la Région, l'ARS, les Conseils départementaux et les branches professionnelles s'engagent dans une démarche de concertation et d'action sur les questions de l'emploi et de la formation.

Dans ce contexte, l'observation emploi-formation est une priorité partagée par les partenaires du contrat d'objectifs. L'enjeu réside dans la construction pérenne d'un dispositif d'observation. Cette mission est confiée au GREF Bretagne qui est un partenaire ressource du contrat d'objectifs.

## Les métiers de la filière éducative

Ce document porte sur les métiers suivants : éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé, moniteur éducateur, moniteurs d'atelier et aide médico-psychologique.

Suite à l'évolution des diplômes d'Etat, le diplôme d'Aide médico-psychologique (DE AMP) est remplacé par le diplôme d'Accompagnement éducatif et social (DE AES) dès la rentrée 2016. Ainsi, les nouveaux diplômés exerceront le métier d'accompagnant éducatif et social en structure.

## Présentation de la démarche

Ce document s'appuie sur un dispositif d'étude qualitative spécifique au contrat d'objectifs Emploi Formation du secteur sanitaire, social et médico-social qui vient compléter la fiche métier sur les professionnels de la filière éducative, parue en décembre 2014.

Entre avril 2015 et février 2016, des groupes de travail ont été constitués, avec des professionnels exerçant dans des secteurs d'activité variés et dans divers territoires bretons (zones rurales, zones urbaines). Ces groupes se composent :

- d'éducateurs spécialisés, d'aides médico-psychologiques, de moniteurs d'atelier, moniteurs éducateurs et éducateurs techniques spécialisés en poste ;
- de cadres, directeurs d'établissements et membres d'organismes de formation ;
- de représentants des branches et fédérations de ce secteur.

Chacun de ces groupes a été invité à s'exprimer sur la base d'un questionnaire, relatif aux problématiques, difficultés ou freins identifiés dans l'exercice de ces métiers. Cette synthèse reprend donc les principaux points mis en avant lors de ces groupes.

**Les propos recueillis sont uniquement le reflet de l'expression et de la perception des professionnels rencontrés exerçant en région sur les conditions et réalités d'exercice de leur métier.**

## Remerciements

Nous tenons à remercier ici l'ensemble des structures régionales qui ont participé à ces groupes, et plus particulièrement les structures du secteur sanitaire, social et médico-social qui ont permis à des professionnels en poste de participer à ces travaux.

**Liste des structures ayant participé à la démarche :** ADAPEI 22, ADAPEI 35, ADALEA, APASE 35, Association 4 Vaulx les Mouettes, Association Kervihan, Association l'Envol, Association les Nouvelles, COALLIA, Fondation Massé Trévidy, Etablissement d'hébergement pour Personnes Agées Dépendantes ROZ AVEL à Theix, Etablissement Public de Santé Mentale Jean-Martin Charcot à Caudan.

## Sommaire

CHIFFRES CLES.....	Page 4
PRINCIPAUX APPORTS DE LA DEMARCHE QUALITATIVE.....	Page 5
L'EXERCICE DES METIERS DE LA FILIERE EDUCATIVE .....	Page 6
EMPLOI ET PARCOURS PROFESSIONNELS .....	Page 8
MARCHE DU TRAVAIL .....	Page 11
REGARD SUR LA FORMATION .....	Page 13

## 11 500 professionnels de la filière éducative en Bretagne

5 400 éducateurs spécialisés

1 250 moniteurs éducateurs

3 700 aides médico-psychologiques

1 150 éducateurs techniques  
spécialisés / moniteurs d'atelier

### Age et genre des professionnels

20%  
ont 30 ans ou moins



70%  
sont des femmes

### Conditions d'exercice

81% sont en CDI

75% travaillent à temps complet

46% exercent dans le secteur de l'action médico-sociale pour personnes handicapées

19% exercent dans le secteur de l'action médico-sociale pour personnes en difficulté sociale

### Marché du travail

590 offres d'emploi déposées  
à Pôle emploi en 2015 dont :

34% en CDI et 71% à temps plein

38% dans le secteur de l'action

médico-sociale pour personnes handicapées

2 760 demandeurs  
d'emploi inscrits à Pôle emploi  
au 31/12/2015 dont :

26% inscrits depuis moins de  
4 mois

### Formation

780 diplômés  
en 2014



**Les métiers de la filière éducative** se fondent sur la relation éducative entre le professionnel et la personne accompagnée.

**Le socle de compétences** des métiers de la filière éducative permet aux professionnels d'évoluer dans de nombreux secteurs et auprès de publics diversifiés (personnes en situation de handicap, personnes âgées...). Cependant, la mobilité sectorielle reste occasionnelle.

**Une évolution des publics accueillis** est mise en avant, avec notamment le vieillissement des personnes accompagnées et une augmentation des troubles psychopathologiques ou psychiatriques. Une demande d'accentuation de la formation initiale sur ces thématiques est pointée.

**Des évolutions législatives et institutionnelles** impactent également les métiers de la filière éducative. Ainsi, **les salariés doivent s'adapter à un contexte en mouvement.**

A court et moyen termes, **les besoins en personnels concernent principalement des remplacements.** La plupart des établissements déclarent ne pas avoir de difficultés à recruter. Toutefois, la situation est plus contrastée dans certains secteurs, notamment celui des personnes âgées et de la psychiatrie, qui évoquent des difficultés à fidéliser les salariés. Il en est de même pour les recrutements de moniteurs d'atelier.

## Des métiers variés et complémentaires

### Des métiers de la relation

Le cœur de métier des professionnels de la filière éducative est l'accompagnement des personnes : *"Il faut une capacité à aller à la rencontre de l'autre dans sa différence. Les professionnels doivent être capables d'avoir une lecture des différents comportements" (directeur d'établissement)*. Cet accompagnement passe par une relation éducative qui caractérise ces métiers : *"On est des spécialistes de la relation" (éducateur spécialisé)*.

Afin de donner un sens à leur action et à la relation, les professionnels doivent être en mesure d'appréhender le contexte dans lequel ils interviennent : *"Le contexte a des incidences sur les pratiques professionnelles" (directeur d'établissement)*.

### Des activités variées...

Professionnels et employeurs mettent en exergue la grande diversité des métiers de la filière éducative : *"On fait des métiers différents selon le secteur d'activité" (éducateur spécialisé)* ; *"Rien qu'entre les établissements de l'association, les professionnels ont des rôles différents" (chef de service)*. Cette diversité offre des possibilités de travail variées aux professionnels : *"On peut intervenir dans de nombreux domaines" (éducateur technique spécialisé)*.

### ...et une porosité entre certains métiers

En fonction du secteur d'activité et des politiques des structures, une porosité entre certains métiers est constatée par les professionnels et les employeurs : *"On ne fait pas de différenciation entre ce qui est demandé à un moniteur éducateur et à un éducateur spécialisé..." (directeur d'établissement)* ; *"On [éducateur technique spécialisé et moniteur d'atelier] fait le même travail à peu de choses près..." (moniteur d'atelier)* ; *"Les rôles ne sont pas distincts [entre aide-soignant et aide médico-psychologique]" (aide médico-psychologique)*.

De ce fait, dans certaines structures, plusieurs professionnels sont amenés à réaliser les mêmes activités. Néanmoins, l'identité professionnelle propre à chaque métier reste présente et les professionnels ont des approches différentes.

### Un travail en équipe pluridisciplinaire qui doit encore être développé

Les professionnels de la filière éducative sont amenés à côtoyer d'autres travailleurs sociaux, des professionnels médicaux, des professionnels paramédicaux... Selon la structure (public accueilli, secteur d'activité), les intervenants diffèrent.

Pour les professionnels et les employeurs, la pluridisciplinarité existe dans les structures. Elle va de fait avec une prise en charge globale de la personne et le projet personnalisé. Ainsi, le contexte permet l'interdisciplinarité et incite à un décloisonnement des disciplines.

Cependant, pour certains, le travail en équipe pluridisciplinaire est limité et pourrait être davantage développé afin d'améliorer l'intervention auprès des personnes accompagnées.

L'interdisciplinarité nécessite un temps d'adaptation pour les professionnelles afin d'arriver à une compréhension et à un langage commun.

### Les transmissions : un moment important

Les professionnels de la filière éducative sont amenés à réaliser des transmissions, qui ont lieu lors des changements d'équipe. Elles peuvent être orales et écrites. Les transmissions sont perçues comme une activité à part entière : *"Ce sont des moments importants" (aide médico-psychologique)*.

Les transmissions orales permettent de faire le point sur les personnes accueillies, les événements de la journée... Elles se font sur un laps de temps relativement court (environ 10 à 15 minutes) et sont plébiscitées par les professionnels.

En complément, des transmissions écrites peuvent être réalisées. Si les professionnels s'accordent sur la nécessaire traçabilité qu'elles confèrent par rapport aux transmissions orales, un manque de temps est pointé tant au niveau de la rédaction que de leur lecture : leur rédaction est chronophage, les professionnels n'ont pas toujours matériellement le temps de prendre connaissance des transmissions avant leur prise de fonction.

## Des métiers qui évoluent

Les professionnels de la filière éducative sont impactés par des évolutions législatives, institutionnelles, mais également par une évolution des publics. Ces transformations nécessitent une évolution des métiers qui doivent s'adapter à un contexte en mouvement.

### **Des évolutions législatives et institutionnelles**

La loi 2002-02 vise une meilleure prise en compte de la personne accompagnée, avec notamment la volonté de (re)placer l'utilisateur au cœur du dispositif, ce qui vient modifier les pratiques professionnelles : l'accompagnement se déplace du groupe vers l'individu et doit être articulé avec le projet collectif, la question du parcours de vie devient centrale, le travail "hors les murs" se développe... Ainsi, le rapport à l'équipe, au collectif est modifié et la lisibilité des actions est questionnée.

Une autre évolution est le développement du travail en réseau. Aujourd'hui, les structures doivent s'inscrire sur un territoire et travailler en interdisciplinarité et en partenariat. Ces transformations favorisent le développement du travail administratif. L'écrit professionnel occupe une place prépondérante dans l'exercice des métiers.

### **Une évolution des publics accueillis**

Les professionnels de la filière éducative sont confrontés à une évolution des publics suivis, avec notamment un vieillissement des personnes accueillies, en lien avec l'allongement de la durée de vie. Les professionnels exerçant avec des adultes et/ou des personnes âgées sont de plus en plus confrontés à la fin de vie : les séjours à l'hôpital se raccourcissent et les personnes restent plus longtemps en institution... Par ailleurs, depuis l'amendement Creton de 1989 qui impose à une structure de continuer à accueillir les personnes tant qu'elles n'ont pas obtenu de place ailleurs, de nombreuses personnes âgées de plus de 20 ans restent dans des structures pour enfants et adolescents : "*En Institut Médico Educatif, on a des résidents de 30 ans*" (aide médico-psychologique).

De même, le nombre de personnes accompagnées présentant des troubles psychiques augmente, en lien avec un déplacement des publics des structures sanitaires vers des structures médico-sociales et le développement des prises en charge partagées. Cette évolution vient impacter les pratiques professionnelles et complexifier la prise en charge : "*Il a fallu réécrire le projet d'établissement*" (chef de service). Au-delà d'un développement des troubles psychiques, l'approche et la prise en charge de ces troubles ont évolué.

Par ailleurs, les évolutions économiques, sociales et sociétales impactent les pratiques et les cadres de référence des professionnels en poste. Ainsi, les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), confrontés depuis leurs réformes aux logiques économiques, opèrent une plus grande sélection des personnes en situation de handicap, notamment au niveau des compétences attendues : "*Au fur et à mesure, certaines personnes ne sont plus accueillies*" (moniteur d'atelier). L'évolution dans la composition des familles en est une autre illustration : l'augmentation des familles monoparentales conjuguée à la diminution des familles nombreuses impacte directement la charge des professionnels intervenant en milieu ouvert : "*On assiste à une démultiplication des points d'intervention, ce qui augmente la charge de travail*" (éducateur spécialisé)...

### ▶ Des statuts et des conditions d'emploi variés

En fonction du secteur d'activité, du statut privé/public, de la convention collective et/ou du public accueillies les conditions d'emploi diffèrent. Ces éléments entrent en ligne de compte lors de la recherche d'un emploi.

#### **Des rythmes de travail différents selon les secteurs**

Ces métiers présentent des conditions de travail singulières et particulières, avec des contraintes inhérentes à la prise en charge et à l'accompagnement permanent et quotidien des personnes. Le rythme de travail varie d'une structure à l'autre : horaires de jour, horaires de nuit, horaires coupés (journée de travail qui n'est pas effectuée en continue, dites "coupes"), horaires variables, auxquels s'ajoutent la réalisation d'astreintes pour certains professionnels.

Ainsi, dans la plupart des structures, les professionnels travaillent les week-ends et jours fériés : *"Je travaille un week-end sur 3" (aide médico-psychologique) ; "Ce sont des métiers de contrainte" (chef de service).*

Professionnels et employeurs s'accordent sur la multiplicité des déplacements et la fatigue qu'engendrent les horaires coupés : *"Parfois, je dois faire 120 kilomètres (2 allers/retours domicile-travail) pour 5 heures de travail" (moniteur éducateur).* Aussi, certaines structures, dès lors qu'elles en ont la possibilité, modifient leur organisation pour favoriser des journées continues en décloisonnant les fonctions et/ou les lieux d'exercice : les professionnels interviennent sur plusieurs missions voire sur plusieurs établissements ou services.

Toutefois, si ces horaires peuvent paraître contraignants pour certains professionnels *"J'ai choisi de ne pas travailler en internat car je ne souhaitais pas travailler en soirée et durant le week-end. En internat, il y a un impact plus grand sur notre vie personnelle" (éducateur spécialisé),* d'autres, pour des raisons d'organisation personnelle et/ou familiale, font le choix de travailler en internat.

En effet, si le temps plein reste majoritaire, la durée du temps de travail varie selon les structures. Les emplois à temps partiel sont de plus en plus encadrés, même si les professionnels en poste considèrent que ces derniers tendent à se développer dans leur structure. Pour autant, les établissements tentent de remédier au recours du temps partiel subi, en appuyant, dans la mesure du possible, les demandes d'augmentation du temps de travail. A noter, toutefois, que le temps partiel peut être une modalité choisie par les professionnels en poste, pour se préserver de la pénibilité du travail et des organisations de travail.

#### **Une activité affectée par les absences de personnels**

Les remplacements de personnels dans les secteurs médico-social et sanitaire deviennent une problématique prégnante pour les établissements, pouvant impacter directement la qualité de service. Ils sont étroitement liés aux capacités financières qui diffèrent largement d'une structure à l'autre : certains établissements remplacent dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt, d'autres à partir du 3<sup>ème</sup> jour... Ainsi, l'activité peut être impactée par les absences lorsqu'elles ne sont pas automatiquement remplacées : *"On fonctionne en mode dégradé. Les activités sont mises de côté au profit du quotidien (repas, toilette)" (aide médico-psychologique).* Ces absences accroissent la charge de travail et se répercutent sur les salariés en poste, amenés à augmenter leur temps de travail pour les pallier.



## ► Une mobilité professionnelle limitée

### Un vaste champ d'intervention qui permet une polyvalence sectorielle

Les activités réalisées par les professionnels de la filière éducative varient selon le secteur d'activité dans lequel ils exercent : *"On fait des métiers différents selon le secteur d'activité" (éducateur spécialisé)*. Cette diversité dans l'exercice des métiers est mise en exergue par les professionnels et les employeurs rencontrés, confirmant des possibilités de travail variées : *"On peut intervenir dans de nombreux domaines" (éducateur technique spécialisé)*.

### Une mobilité professionnelle qui peut être compliquée à mettre en œuvre

Les possibilités de mobilités diffèrent selon qu'il s'agisse d'une mobilité professionnelle externe à l'établissement, d'une mobilité à l'interne d'un même établissement, voire du même réseau. Ainsi, les salariés et employeurs rencontrés pointent la difficulté de mettre en œuvre une mobilité professionnelle externe, impliquant un changement d'employeur, au niveau de la région Bretagne : *"On a des personnes qui souhaitent partir mais qui sont toujours là car ils ne trouvent pas de poste stable sur le même territoire" (chef de service)*. En effet, le turnover est quasi inexistant dans les structures proposant des conditions de travail attrayantes : *"Chez nous, il n'y a pas beaucoup de mouvement car on fait partie des rares établissements qui proposent des temps pleins dans notre zone géographique" (aide médico-psychologique)* ; *"Quand une personne a un CDI à Rennes, elle ne bouge plus car ces postes sont rares et prisés" (responsable de formation)*.

Par ailleurs, ces mobilités sont contraintes par la convention collective mise en œuvre dans les établissements. Certaines conventions collectives offrant plus d'avantages sociaux que d'autres. Certains employeurs, en recherche de personnel, ne peuvent pas s'aligner sur les avantages liés à l'ancienneté notamment. S'ajoutent par ailleurs la diversité des organisations, avec un nombre limité de structures proposant des postes n'incluant pas de travail de week-end, de nuit, qui freinent aussi fortement les mobilités entre établissements.

Pour les professionnels en poste dans des grandes structures, la mobilité interne dans un autre service et/ou établissement paraît plus aisée : *"En 20 ans, j'ai fait quasiment tous les services de la structure" (éducateur spécialisé)*. Dans certains secteurs, les demandes de mobilité interne sont toujours les mêmes : par exemple, dans le secteur du handicap, les mobilités s'opèrent du pôle adulte vers le pôle enfant... Ainsi, certains établissements ont établi des règles (durée minimum sur un poste) afin de limiter le turnover en interne.

La question de la mobilité, interne ou externe, est perçue comme complexe par les établissements qui essaient de la favoriser. Les professionnels plébiscitent ces mobilités au cours d'une carrière. En effet, s'ils sont satisfaits du secteur d'activité dans lequel ils exercent, plusieurs d'entre eux expriment le souhait de changer de structure et/ou de secteur d'activité à moyen terme.

### Des possibilités d'évolution professionnelle perçues comme restreintes

Pour les professionnels en poste, les évolutions professionnelles sont identifiables et relativement limitées : passage d'aide médico-psychologique à moniteur éducateur, moniteur éducateur à éducateur spécialisé, éducateur spécialisé à chef de service...

En outre, lorsque, dans le cadre de la formation professionnelle continue, des personnes obtiennent un diplôme d'un niveau supérieur, ce dernier ne se traduit pas systématiquement par une progression salariale. En effet, les structures employeurs n'ont pas forcément les besoins et/ou les financements ad hoc pour prendre en compte cette évolution.

## ► Une usure professionnelle existante

### Des structures confrontées à l'usure professionnelle...

Les professionnels de la filière éducative sont confrontés à l'usure professionnelle, physique ou psychique: *"L'année dernière, à une période, 9 personnes sur 19 étaient en arrêt. Ça a été un moment de crise avec un épuisement de ceux qui restaient"* (aide médico-psychologique). Les évolutions des métiers (modification du public accueilli...), les organisations de travail (horaires coupés, absence de mobilité souhaitée...) ou l'accompagnement quotidien des personnes sont de multiples facteurs pouvant entraîner une usure professionnelle.

Employeurs et salariés attestent de l'ampleur de ces phénomènes, qui se développent quel que soit l'âge du professionnel, senior comme débutant : *"J'ai l'impression d'être envahi par l'usure, les jeunes arrivent et disent déjà être usés"* (chef de service). Toutefois, certains cadres et directeurs ont des difficultés à déceler les signes précurseurs de l'usure professionnelle et ils ne pensent pas toujours être les mieux outillés pour les repérer.

### ...et des réactions de la part des employeurs

De manière préventive, les structures mettent en place différentes mesures afin d'éviter et/ou limiter l'usure professionnelle : analyse des pratiques, rencontres avec des professionnels (psychologues...), salariés préventeurs/ressources sur ce sujet... Ainsi, permettre aux nouveaux professionnels d'accéder à des formations complémentaires pour s'adapter à l'emploi au moment de leur recrutement est une piste envisagée par une partie des structures.

Lorsqu'une usure physique ou psychique est détectée chez un salarié, les structures accompagnent le professionnel afin de lui trouver une solution de reclassement... Néanmoins, dans certains cas, des licenciements pour inaptitude peuvent être prononcés. Dans la fonction publique, les personnes concernées perçoivent une retraite pour invalidité.

L'usure professionnelle est une thématique prégnante pour les employeurs et les branches professionnelles qui s'en sont saisies et qui programment des actions de prévention et de remédiation.

### Des "stratégies" personnelles pour se préserver

Pour une partie des professionnels en poste, s'investir dans des projets connexes (formateur, jury, correcteur...) permet de s'ouvrir vers l'extérieur, d'échanger sur les pratiques professionnelles et donc de limiter les risques d'usure professionnelle : *"Les gens qui sont fatigués professionnellement sont des gens qui ne s'investissent pas à côté : pas de commission, pas de formation..."* (aide médico-psychologique) ; *"L'ouverture vers l'extérieur diminue l'usure"* (moniteur éducateur). Par ailleurs, il paraît primordial, pour les responsables de services, que ces professionnels de l'action sociale et éducative prennent conscience et acceptent la limite de la portée de leurs actions, et ce, afin de se prémunir et de ne pas subir le métier : *"Plus l'idéal est grand, plus l'adaptation est difficile"* (chef de service).

## Des situations diverses selon les établissements

### Un manque d'attractivité de certains secteurs

Les secteurs des personnes âgées et de la psychiatrie sont peu attractifs pour les aides médico-psychologiques et ils peinent à fidéliser une partie des salariés : *"Souvent, les personnes ne restent pas ; dès qu'elles ont la possibilité de travailler ailleurs, elles partent"* (aide médico-psychologique) ; *"En maison de retraite ça tourne beaucoup ; en médico-social c'est plus stable"* (directeur d'établissement). Ce manque d'attractivité est lié aux conditions de travail, mais aussi au type de public qui attire peu les jeunes diplômés.

Certaines collectivités territoriales, comme les conseils départementaux, déclarent avoir des difficultés à fidéliser les éducateurs spécialisés sur les postes de l'aide sociale à l'enfance en milieu ouvert. Plusieurs raisons sont évoquées à ce manque de vocation, une méconnaissance du travail réalisé au sein des conseils départementaux est notamment relevée chez une partie des jeunes diplômés. Par ailleurs, les professionnels sont insuffisamment préparés aux contraintes du milieu ouvert (sentiment de solitude, prise de risques...) et une partie d'entre eux préfère, par conséquent, exercer en institution.

### Des difficultés pour recruter des moniteurs d'atelier

Certaines structures éprouvent des difficultés à recruter des moniteurs d'atelier. Les professionnels sur le marché du travail sont peu nombreux et sont donc exigeants sur les conditions d'emploi, notamment sur la convention collective. Ainsi, certains ateliers d'insertion et entreprises adaptées rencontrent des difficultés de recrutement : *"On propose un CDI avec des horaires de journée du lundi au vendredi et on ne trouve personne..."* (responsable de service). A noter qu'une expérimentation est en cours pour la mise en œuvre d'un nouveau référentiel de formation. Cela pourrait renforcer l'attractivité de ce métier.

### Des canaux de recrutement variés

Plusieurs canaux sont mobilisés pour diffuser les offres d'emploi. Dans un premier temps, celles-ci sont proposées en interne ainsi qu'aux établissements partenaires dans certains cas. Par la suite, d'autres modalités de diffusion sont utilisées : revue spécialisée (par exemple, Actualités sociales hebdomadaires...), les établissements de formation au travail social qui font suivre les propositions de postes auprès de la dernière promotion, Pôle emploi...

En outre, les anciens stagiaires et les candidatures spontanées forment un vivier, pour les employeurs, en cas de besoin.

### Une concurrence avec d'autres métiers

Dans certains secteurs, les professionnels de la filière éducative peuvent se retrouver en concurrence avec d'autres métiers. C'est notamment les cas des aides médico-psychologiques avec les aides-soignants et des éducateurs spécialisés avec les assistants de service social (et parfois avec les éducateurs de jeunes enfants et les moniteurs-éducateurs).

### Une mobilité géographique qui varie en fonction du type de poste proposé

En général, les effectifs recrutés sur des contrats temporaires proviennent du département, tandis que l'aire de recrutement est élargie pour les contrats stables. Toutefois, les structures déclarent recevoir des candidatures de toute la France.

La mobilité géographique dépend aussi des attaches personnelles et de la situation familiale : *"Quand mes enfants seront plus grands, je serai prête à être mobile pour changer de poste"* (aide médico-psychologique).

## ► Une insertion professionnelle plus ou moins aisée selon le métier recherché

Selon le diplôme obtenu, l'insertion professionnelle n'est pas la même en Bretagne : pour les moniteurs d'atelier et les aides médico-psychologiques, l'insertion est perçue comme relativement simple, tandis que pour les éducateurs spécialisés, les éducateurs techniques spécialisés et les moniteurs éducateurs, elle est perçue comme plus complexe.

### **Des difficultés pour trouver un emploi stable**

L'entrée sur le marché du travail se fait principalement via des contrats précaires (CDD et/ou temps partiel). Aujourd'hui, la plupart des nouveaux diplômés passent plusieurs années en CDD avant d'avoir un CDI et ne choisissent pas forcément le secteur d'activité dans lequel ils évoluent : *"Les jeunes savent que le marché est bouché" (directeur d'établissement) ; "Ils vont là où il y a du boulot" (moniteur éducateur).*

Lorsqu'un poste fixe paraît, les personnes recrutées sont principalement des personnes mutées en interne ou d'anciens remplaçants déjà connus de la structure.

La situation des moniteurs d'atelier présente, pour sa part, des spécificités : la plupart de ces professionnels sont déjà en emploi avant la formation et leurs compétences sont recherchées par les employeurs.

Enfin, globalement, l'insertion professionnelle semble moins complexe pour les hommes, moins nombreux à se former sur certains métiers, bien que le sexe ne puisse être un facteur discriminant à l'embauche.

### ►► Des représentations du secteur social et médico-social à travailler

Lors de leur entrée en formation, les étudiants ont parfois des représentations erronées du secteur. L'enjeu est de développer l'information et la communication sur les métiers de la filière éducative, de mieux les faire connaître, notamment au moment des différentes phases d'orientation.

#### **Une préformation qui peut être bénéfique**

Lorsque des personnes échouent au concours d'entrée de niveau V ou sont indécises au regard de l'orientation choisie, une préformation aux métiers du travail social peut être une alternative intéressante.

En effet, ce module permet au futur étudiant de découvrir le secteur et d'être accompagné dans son orientation et auprès de publics différents. Cet accompagnement a pour objectif de réduire les risques de décrochage de personnes qui méconnaissent les situations de handicap, la dépendance, la vieillesse...

#### **Une baisse de l'attractivité des diplômes de la filière éducative**

Depuis quelques années, des organismes de formation constatent une légère baisse des effectifs en sélection, qui peut être, en partie, liée à la diversification des offres de formation et à l'évolution des métiers considérés comme plus "attractifs et/ou porteurs", par exemple dans le secteur du commerce, de l'informatique...

### ►► Les formations aux métiers de la filière éducative

#### **Des formations reconnues...**

La qualité des formations dispensées, qui ont su s'adapter aux évolutions des métiers, est unanimement reconnue, tant par les employeurs que par les salariés en poste : *"La formation est vraiment en lien avec le métier" (éducateur spécialisé) ; "La formation donne de bonnes bases aux élèves, ce qui leur permet d'être à l'aise lors des stages" (éducateur technique spécialisé).*

#### **...mais des améliorations possibles**

Pour autant, des axes d'amélioration sont recensés sur des thèmes divers : l'écrit (écrits professionnels, capacité de contextualisation...), le savoir-être, des compétences plus techniques notamment celles liées à la prise en charge de certains publics (troubles du comportement...), le travail en réseau et partenariat, l'articulation entre projet individuel et collectif (place de l'utilisateur)... Ces points sont abordés en formation, à des degrés divers selon les diplômes, et les professionnels en poste ressentent des manques par rapport à leurs pratiques professionnelles.

En Bretagne, des Comités techniques pédagogiques (CTP) existent. Ils sont organisés par les organismes de formation et réunissent des étudiants, des représentants de l'Etat, des responsables pédagogiques et des employeurs afin d'échanger sur les besoins en formation des métiers de la filière éducative au niveau régional.

#### **Des terrains de stage parfois difficiles à trouver**

Il n'est pas toujours aisé de trouver des terrains de stage à l'ensemble des étudiants. Ces difficultés sont en grande partie liées à l'existence de périodes de stage communes à plusieurs diplômes : *"Il faut aussi s'interroger sur les foules de stagiaires. Est-ce qu'on est en mesure de bien les accueillir ? Je pense que le système est à bout de souffle" (représentant du contrat d'objectifs).*

Par ailleurs, la posture des établissements par rapport à l'accueil de stagiaires diffère : certains accueillent régulièrement, d'autres refusent par manque de temps ou par crainte de déstabilisation des résidents... La loi n°2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement et à l'encadrement des stages, ainsi qu'à l'amélioration du statut des stagiaires est venue impacter les structures et les institutions, notamment sur la gratification.

Pour certains, définir un cadre contraignant pour les employeurs permettrait d'essaimer l'accueil des stagiaires sur tout un territoire.

## ► Une transformation des formations

### Une refonte des diplômes d'Etat de niveau V

Le décret du 29 janvier 2016 crée le diplôme d'Etat Accompagnant éducatif et social (DE AES). Ce nouveau diplôme sera organisé, en 12 ou 24 mois, autour d'un tronc commun (70% des enseignements) et de spécialisations : accompagnement de la vie à domicile, accompagnement de la vie en structure collective, accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire. Les premiers diplômés sortiront en octobre 2017. Ainsi, le diplôme d'Etat d'Aide médico-psychologique (DE AMP) et le diplôme d'Etat d'Assistant de vie sociale (DE AVS) disparaîtront à terme. Les dernières formations ont été mises en place en mars 2016 pour le DE AVS et en mai 2016 pour le DE AMP.

### Développer le tronc commun

De nombreux diplômes du social proposent déjà certains cours communs. Ces temps sont, dans l'ensemble, vus comme positifs et utiles pour développer une culture commune. La complémentarité entre les métiers est alors mise en avant et ces cours en commun favorisent le décloisonnement.

## ► Les parcours VAE

### La Validation des acquis de l'expérience (VAE) : un dispositif utilisé pour évoluer...

Les professionnels de la filière éducative utilisent la VAE pour évoluer : passer d'aide médico-psychologique à moniteur-éducateur, de moniteur éducateur à éducateur spécialisé...

Ce système est vu comme fonctionnant de manière correcte et le diplôme obtenu via la VAE est reconnu par les autres professionnels : *"Les instances sont là pour vérifier. Si le diplôme est obtenu, c'est que les compétences sont là" (éducateur spécialisé).*

### ...mais pas toujours valorisé par les institutions

Si les diplômes obtenus via la VAE sont reconnus, il n'est pas toujours évident pour les structures d'être en mesure de proposer un poste correspondant au niveau diplôme obtenu, notamment pour une question de financement (revalorisation salariale...).

## ► La formation continue

### Une évolution de la formation continue

Depuis quelques années, les établissements se recentrent sur les problématiques pour lesquelles ils ont des obligations.

La formation continue tend à se développer sur les thématiques suivantes : le travail en réseau, le partenariat, le parcours de vie, les écrits professionnels et les relations professionnelles, au détriment parfois des demandes individuelles de formation, orientées davantage vers la prise en charge de publics ou de pathologies spécifiques.

# DEMARCHE QUALITATIVE SUR LES METIERS DE LA FILIERE EDUCATIVE

## Directeur de publication

Hervé GREUGNY

## Responsable de publication

Christine LEVESQUE

## Rédactrice

Océane NOUAILHAS

## Chargée de publication

Nathalie MOULIN

## GRF Bretagne

### Mission observation emploi-formation

Technopole Atalante Champeaux - 91, rue de Saint-Brieuc

CS 64347 - 35043 RENNES CEDEX

Tél 02 99 54 79 00 - Fax 02 99 54 00 00

e-mail : observatoire@gref-bretagne.com - www.gref-bretagne.com