



---

# Diagnostic territorial de l'Ariège

## Domaine du Sanitaire et du Social

### SYNTHESE

**Conseil Régional Midi-Pyrénées**  
**Service des Formations Sanitaires et Sociales**

---

*Septembre 2009*



Le diagnostic territorial dans le domaine du sanitaire et du social de l'Ariège s'inscrit dans une démarche globale du Conseil Régional de Midi-Pyrénées. En effet, un diagnostic équivalent est réalisé sur les différents départements de la région. Le diagnostic de l'emploi et de la formation dans le domaine du sanitaire et du social a pour objectif de réaliser un état des lieux des deux secteurs d'activité afin d'identifier les métiers en tension et de mesurer l'adéquation entre l'offre du territoire et les demandes en qualification exprimées. L'objectif final de cette étude est bien d'apporter des éléments d'aide à la prise d'une décision cohérente et argumentée en matière de formation.

## Préalable méthodologique

### A. Sources du diagnostic

Le présent diagnostic repose sur une analyse combinant des éléments quantitatifs et qualitatifs. Il s'appuie sur les données collectées auprès :

- des organismes de formation du sanitaire et du social,
- de Pôle Emploi,
- du Conseil Général de l'Ariège,
- de la Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales,
- de la Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales,
- de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle,
- de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle,
- de l'Académie de Toulouse,
- des Associations de services à domicile,
- du Carif-Oref,
- des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés,
- de l'INSEE.

### B. Enquêtes réalisées

Ces données ont été considérablement complétées par une enquête auprès de l'ensemble des établissements du sanitaire et du social menée par le service des Formations Sanitaires et Sociales et le Bureau territorial de l'Ariège de la Région Midi-Pyrénées. Cette enquête a été réalisée sur la base de deux questionnaires spécifiques :

- le premier à l'attention des établissements du sanitaire et du social hors aide à domicile,
- le second à l'attention des structures de services et d'aides à domicile.

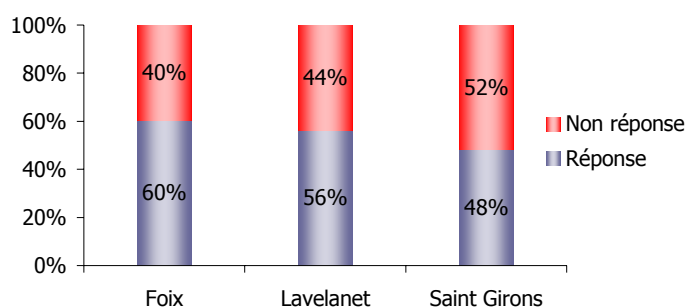
Elle a été envoyée auprès de 115 établissements dont 57 % ont répondu.

#### Taux de retour par type d'établissement

	Taux de réponse
Hébergements pour personnes âgées	83 %
Etablissements de santé	78 %
Structures d'aide à domicile	71 %
SESSAD	60 %
Structures pour handicapés & psychiatrie	53 %
Etablissements de petite enfance	33 %
Transports sanitaires	25 %

Source : enquête Service Formations Sanitaires et Sociales – Région Midi-Pyrénées et Bureau Territorial de l'Ariège

#### Taux de retour par zone d'emploi



Source : enquête établissements Service Formations Sanitaires et Sociales – Région Midi-Pyrénées

Le taux de réponse par zone d'emploi est relativement homogène avec une légère prépondérance pour la zone d'emploi de Foix.

Les structures les plus importantes du territoire dans le sanitaire et social sont représentées. Les informations obtenues concernent un peu plus de 4 200 salariés du sanitaire et social, soit environ 62 % de l'effectif salarié total du secteur sanitaire et social de l'Ariège.

L'analyse des réponses obtenues a véritablement permis un enrichissement du diagnostic et une vision plus concrète des problématiques spécifiques du département.

### **Le gré à gré**

Afin de compléter cette consultation auprès des établissements du département, une enquête pilote a été menée par le Conseil Régional Midi-Pyrénées en partenariat étroit avec le Conseil Général de l'Ariège auprès des particuliers employeurs et de leurs salariés afin de connaître les caractéristiques de ces emplois et les besoins en qualifications. Ainsi, 1011 particuliers employeurs et 842 salariés ont été consultés avec un taux de retour respectif de 54 % et 58 %.

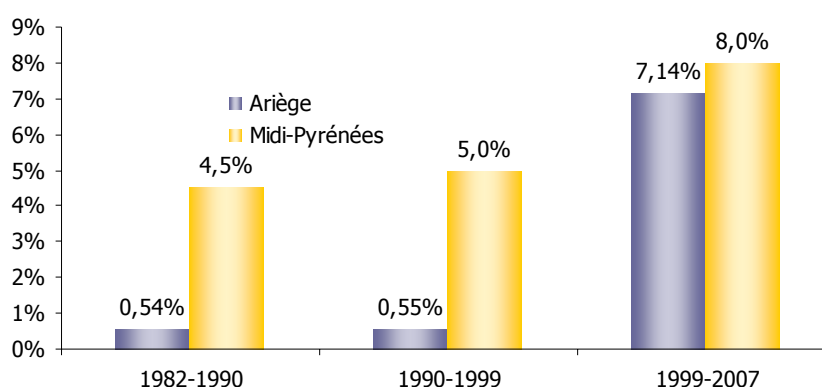
## Les évolutions démographiques de l'Ariège

### A. Le profil de la population

La population de l'Ariège se caractérise par trois grandes particularités :

- Une **faible densité de population**, 30 hab/km<sup>2</sup>, et un taux d'urbanisation de 48%, bien plus faible qu'au niveau régional, 64%. Ces deux éléments démontrent la ruralité du territoire.
- Une **croissance remarquable** de la population au cours de la dernière décennie après plusieurs dizaines d'années de stagnation.

**Taux d'augmentation de la population**

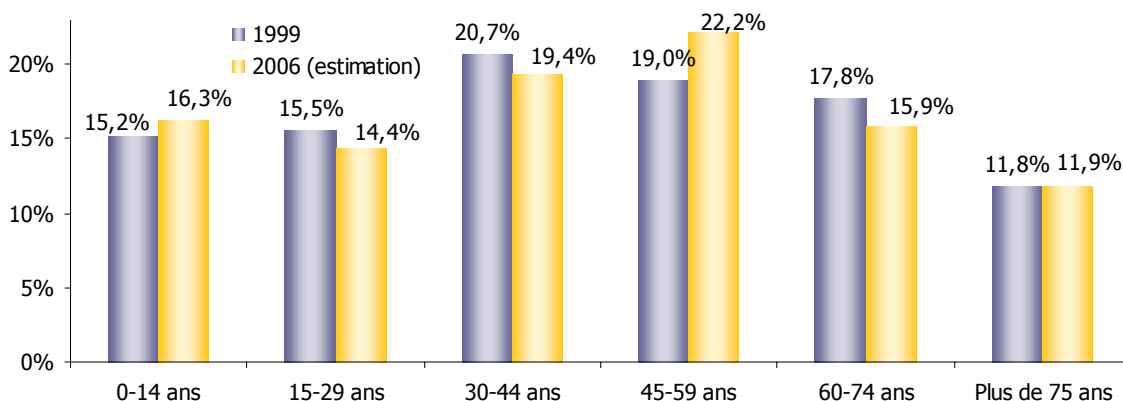


Source : INSEE

La croissance démographique de l'Ariège tend à rattraper la croissance régionale comparativement aux précédentes où celle-ci atteignait à peine les 1 %. Le département connaît un dynamisme démographique important bien qu'encore inégalement réparti selon les zones du territoire. En effet, les zones de Foix, Pamiers et St Giron, à proximité des principaux axes de communication du département connaissent des augmentations conséquentes alors que les zones de montagnes et la zone de Lavelanet subissent un déclin de leur démographie. Par ailleurs, les données de l'INSEE indiquent que l'augmentation globale de la population sur le territoire est due exclusivement à un solde migratoire positif permettant de compenser largement le solde naturel négatif.

- Une **stabilisation du vieillissement** de la population avec une diminution de 6 % de la proportion des plus de 60 ans dans la population globale. Cette situation est due en grande partie aux aménagements routiers qui ont permis un rapprochement avec l'agglomération Toulousaine. L'Ariège est devenu un département attractif pour une population active de plus de 45 ans.

## Répartition de la population par catégorie d'âge

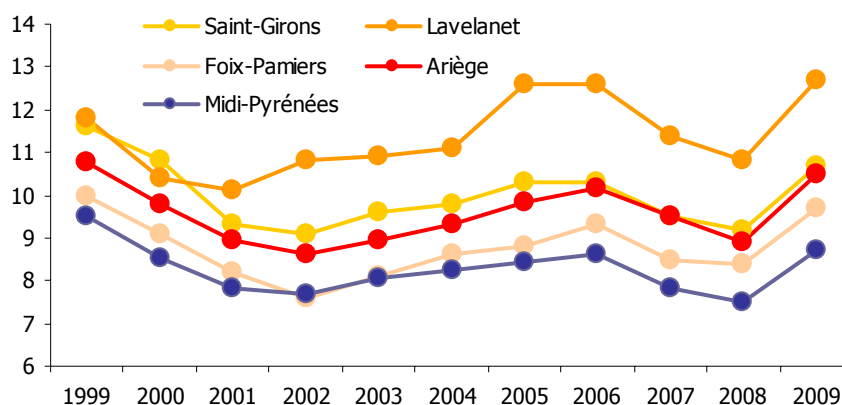


Source : INSEE

## B. Activité de la population

L'Ariège est le département de Midi-Pyrénées où **le taux de chômage est le plus élevé** avec 10,5 % de la population active au chômage au cours du premier trimestre 2009, contre 8,7% pour la région Midi-Pyrénées. Il existe cependant des disparités départementales selon les zones d'emplois.

### Taux de chômage annuel moyen entre 1999 et le 1<sup>er</sup> trimestre 2009



Source : INSEE

Globalement, le taux de chômage de l'Ariège a évolué selon la même tendance que le taux de chômage régional tout en restant systématiquement nettement supérieur. Les premiers chiffres de l'année 2009 font apparaître une nouvelle hausse du taux de chômage.

Ainsi, l'Ariège est un département particulièrement touché par le chômage, avec des variations selon les zones d'emploi. La recherche de solutions à cette problématique est un enjeu majeur. L'adéquation emploi/formation dans le secteur sanitaire et social peut y contribuer.

Parallèlement, la **population inactive continue d'augmenter** en particulier en raison d'un nombre croissant de retraités, + 23% depuis 1999. De plus, plus de 40 % d'entre eux vivent seuls, ce qui traduit une certaine nécessité dans les services d'accompagnement des personnes âgées.

## Les services sanitaires et sociaux

### A. L'offre de services sanitaires et sociaux

Sur le territoire de l'Ariège, plus de 600 établissements du secteur sanitaire et social sont recensés. Ce chiffre inclut les professions libérales et les différents sites géographiques d'un même établissement.

## Carte de répartition des établissements du sanitaire et social

### Zone d'emploi Foix - Pamiers

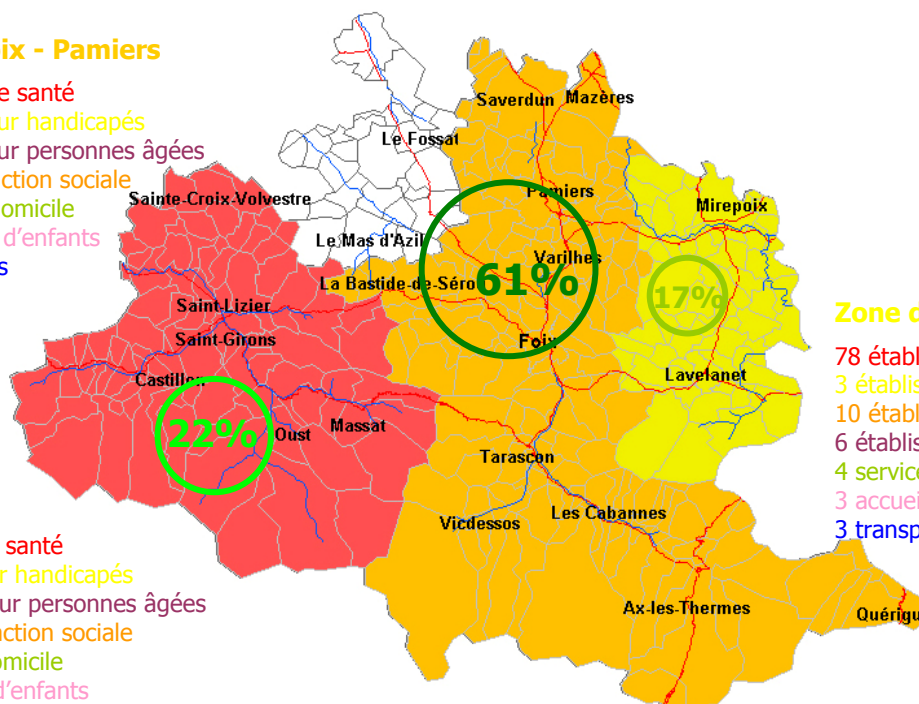
270 établissements de santé  
12 établissements pour handicapés  
16 établissements pour personnes âgées  
55 établissements d'action sociale  
11 services d'aide à domicile  
10 accueils et gardes d'enfants  
9 transports sanitaires

### Zone d'emploi St Giron

88 établissements de santé  
5 établissements pour handicapés  
12 établissements pour personnes âgées  
17 établissements d'action sociale  
3 services d'aide à domicile  
5 accueils et gardes d'enfants  
8 transports sanitaires

### Zone d'emploi Lavelanet

78 établissements de santé  
3 établissements pour handicapés  
10 établissements d'action sociale  
6 établissements pour personnes âgées  
4 services d'aide à domicile  
3 accueils et gardes d'enfants  
3 transports sanitaires



Source : INSEE CLAP 2006 – Montage : STRATER

Les établissements sont majoritairement implantés dans la zone d'emploi de Foix-Pamiers qui rassemble 61% d'entre eux. Ainsi, les zones rurales, excentrées, semblent être encore assez mal desservies. Les structures majoritaires sont les établissements de santé, 71 %, et les établissements d'action sociale, 12,4%.

Par contre, les structures d'aide à domicile sont peu nombreuses sur le territoire et ne constituent que 2,6 % des établissements. Cette situation s'explique par la présence d'une importante association couvrant une grande partie des besoins.

Les services d'accueils et de gardes d'enfants sont également peu représentés, 2,7 % des établissements. Sans être catastrophique, cette situation indique non seulement un faible potentiel d'emplois sur les métiers de la petite enfance mais également une offre de service limitée, jouant négativement sur l'attractivité des territoires pour des populations jeunes.

Les densités de professionnels de santé sont honorables par rapport aux densités régionales. Cependant il persiste des zones dans lesquelles l'offre est insuffisante et les besoins en professionnels qualifiés réels, notamment en ce qui concerne les médecins, les masseurs-kinésithérapeutes et les infirmiers. Il existe de grandes disparités géographiques : les zones urbaines et proches des axes principaux sont bien dotées au détriment des zones rurales et de montagne. D'ailleurs, la Mission Régionale de Santé, qui a réalisé une carte de dotation en infirmiers libéraux et SSIAD, démontre clairement que la zone de Foix-Pamiers est bien dotée alors que les zones plus excentrées telles que le Mas d'Azil, Tarascon sur Ariège ou Lavelanet sont peu ou sous dotées.

## B. L'emploi dans le secteur sanitaire et social

L'emploi salarié du secteur sanitaire et social représente 18 % de l'emploi salarié total de l'Ariège, soit un taux supérieur au taux régional, 14,5 %, et au taux national, 12 %. Il s'agit ainsi d'un secteur-clé dans l'activité ariégeoise.

L'effectif salarié est principalement concentré sur les établissements de santé et notamment sur les activités hospitalières, dont les trois établissements les plus importants rassemblent environ 39 % des emplois du secteur.

### Le gré à gré

Les particuliers-employeurs sont plus de 1000 sur le département de l'Ariège et 98 % emploient leurs salariés en direct. Par ailleurs, 71 % ont plus de 80 ans et au moins un tiers d'entre eux ont un degré d'autonomie nécessitant un professionnalisme certain de la part du salarié. L'enjeu de la formation des salariés du gré à gré est considérable afin de s'assurer de la qualité des prestations.

L'enquête réalisée par la région Midi-Pyrénées auprès des établissements du secteur du sanitaire et du social a mis en évidence les **3 métiers phares** :

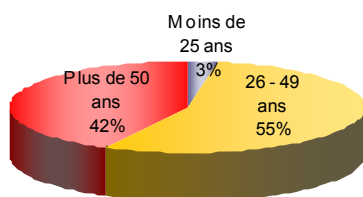
- Aide-soignant, 33,2 % des emplois salariés du secteur sanitaire et social,
- Infirmier, 25 % des emplois salariés du secteur sanitaire et social,
- Aide à domicile, 18,3 % des emplois salariés du secteur sanitaire et social.

### 1. Le profil de la main-d'œuvre

Le profil de la main-d'œuvre se caractérise par trois grandes particularités :

- Une main-d'œuvre dans le sanitaire comme dans le social à **86% féminine**. Cette répartition est encore plus remarquable au niveau de l'aide à domicile avec 99% de femmes parmi les salariés.
- La tranche d'âge des **plus de 50 ans est remarquablement représentée, 42 %** des emplois dans les établissements. Par contre, les moins de 25 ans sont très peu présents, seulement 3 %.

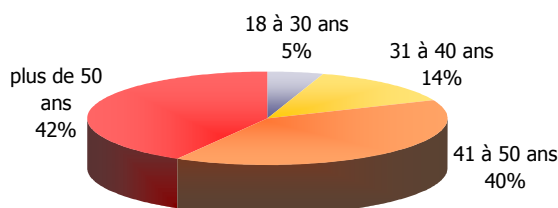
#### Âge des salariés du sanitaire et du social



Source : Enquête établissements Service Formations Sanitaires et Sociales du Conseil Région Midi-Pyrénées

#### Le gré à gré

#### Âge des salariés du gré à gré



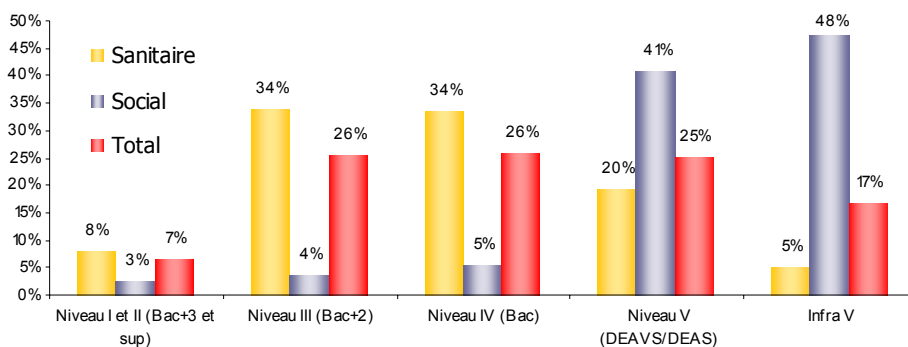
Source : Enquête gré à gré Service Formations Sanitaires et Sociales du Conseil Région Midi-Pyrénées et Conseil Général de l'Ariège

De la même façon, dans le gré à gré, les plus de 50 ans puis les 41-50 ans sont les tranches d'âges les plus nombreuses. Par contre, les moins de 30 ans ne représente qu'une infime partie des salariés du gré à gré, 5 %.

Cela pose le problème des départs en retraite qui seront particulièrement nombreux dans les prochaines années et du remplacement à prévoir dans un contexte de recrutement déjà complexe.

- Plus de 40 % du personnel possède une qualification inférieure au niveau IV. Cela est encore plus accentué dans le secteur social avec 41 % des salariés détenteurs d'un diplôme de niveau V et 48 % n'ayant aucune qualification.

#### Qualification des salariés du sanitaire et du social



Source : enquête établissements Service Formations Sanitaires et Sociales – Région Midi-Pyrénées

## **Le gré à gré**

De même, dans le gré à gré, 63 % des salariés n'ont aucune qualification. De plus, parmi le personnel qualifié, seulement 25 % possède une qualification dans le secteur de l'aide à domicile, dont 12 % titulaires du DEAVS qui constitue théoriquement le premier degré de qualification.

- Des **faisant fonction<sup>1</sup> nombreux** auquel 37% des employeurs déclarent avoir recours, en particulier sur les postes d'aide-soignant, 67 %, et d'encadrement, 40 %. Cette observation est cohérente avec celle de la qualification de la main-d'œuvre : une faible proportion de salariés titulaires d'un diplôme de niveau I et II et une proportion de salariés titulaires d'un diplôme de niveau V dans le secteur sanitaire inférieure à la proportion d'aides-soignants.

## **2. Les caractéristiques des emplois**

Les contrats de travail dans le sanitaire et le social sont principalement des CDI qui représentent 83% des contrats de travail. Par contre, le volume de contrats à temps partiel reste conséquent, 33 %, avec des horaires souvent complexes pouvant influencer négativement sur l'attractivité des métiers. Dans le secteur de l'aide à domicile, l'Ariège se caractérise par une proportion moins importante de temps partiel, 25 %, contre 55 % en Midi-Pyrénées. Cette situation est certainement due à l'existence d'une association majoritaire en Ariège ayant un effectif et un volume d'activité lui permettant de proposer davantage de temps complet à ses salariés.

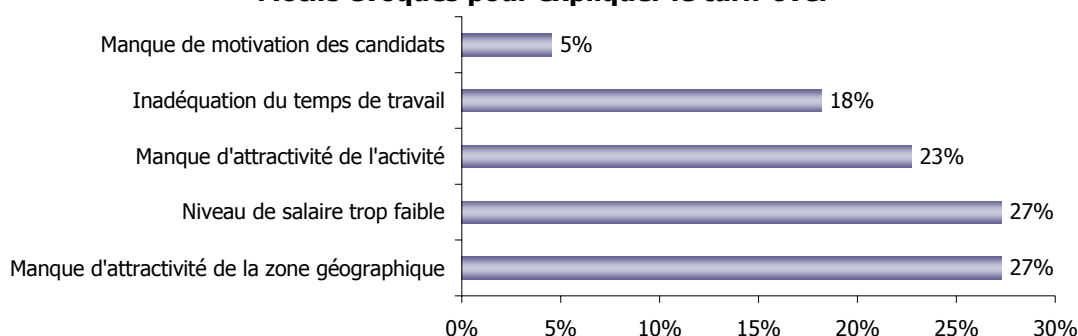
## **Le gré à gré**

Enfin, dans le gré à gré, le temps partiel est la règle avec 85 % de salariés travaillant moins de 30 heures par semaine.

La forte prépondérance des CDI atteste d'une volonté de fidélisation des salariés et de limitation du *turn-over*<sup>2</sup> dans la gestion des ressources humaines. Pourtant, 31% des employeurs consultés dans le cadre de l'enquête affirment être confrontés au phénomène du *turn-over*, et ceci en particulier sur les métiers d'infirmier, d'aide-soignant et d'aide médico-psychologique.

Les raisons évoquées par les employeurs pour expliquer cette situation sont multiples mais portent principalement sur un manque d'attractivité d'origines diverses.

### **Motifs évoqués pour expliquer le *turn-over***



Source : enquête établissements Service Formations Sanitaires et Sociales – Région Midi-Pyrénées

### **Une offre de services sanitaires et sociaux :**

- Caractérisée par un nombre élevé de d'établissements de santé et d'établissements d'action sociale et une représentation limitée de structures d'aide à domicile ;
- Globalement bien représentée pour les professionnels libéraux, mais avec une répartition très hétérogène favorisant les zones urbaines au détriment des zones rurales ;
- Répartie inégalement sur le territoire et polarisée autour des trois villes du département : Foix, Pamiers et St Girons ;
- Limitée notamment dans les territoires ruraux ou de montagne isolés.

### **Trois métiers phares sur le territoire ariégeois :**

- Aides-soignants, 33,2 % des emplois salariés,

<sup>1</sup> Il arrive parfois qu'un salarié exerce une profession sans justifier d'un quelconque diplôme l'y habitant. Ce salarié est alors considéré comme "tenant lieu de", ou "faisant fonction".

<sup>2</sup> Le *turn-over* est le renouvellement du personnel dans une entreprise ou une association

- Infirmiers, 25 % des emplois salariés,
- Aides à domicile, 18,3 % des emplois salariés.

#### Une main-d'œuvre salariée :

- A 86 % féminine ;
- Agée à 55 % de 26 à 49 ans et à 42 % de plus de 50 ans ;
- Ayant une formation inférieure au niveau IV dans 42 % des cas dans les établissements et sans qualification dans 63 % des cas en gré à gré.
- Un recours fréquent à **du personnel faisant fonction**, mentionné par 37 % des employeurs ayant répondu à l'enquête, en particulier sur les postes de cadres de santé et d'aides-soignants.

#### Des emplois :

- A 83 % en CDI ;
- Mais avec une présence encore importante du temps partiel, 33 % dans les établissements et 85 % auprès des particuliers-employeurs ;
- Une **situation de turn-over** évoquée par 31 % des employeurs, essentiellement sur les métiers d'infirmier, d'aide-soignant et d'aide médico-psychologique en raison d'un manque d'attractivité, qu'il soit géographique, lié au secteur d'activité ou aux conditions de travail.

Le secteur hospitalier, l'exercice libéral ou encore l'agglomération exercent une attractivité certaine sur la main-d'œuvre du sanitaire et social, au détriment des zones rurales et des autres types d'établissements. Les phénomènes des *faisant fonction* et du *turn-over* sont ainsi fréquents. Compte tenu des remplacements particulièrement nombreux des départs en retraite à venir, la mise en place de **stratégies de recrutement et de gestion des ressources humaines plus performantes et structurées** devient un enjeu majeur.

## La demande en main-d'œuvre et le recrutement

*L'intitulé « intervenant à domicile » est complexe à analyser dans la mesure où il regroupe des métiers exigeants des compétences et des niveaux de qualifications extrêmement différents. Cette situation crée une certaine confusion entre les données disponibles et en rend l'exploitation délicate.*

### A. Les offres d'emploi

#### 1. Les projets de recrutement

L'enquête réalisée par le Service Formations Sanitaires et Sociales de la Région Midi-Pyrénées a mis en évidence une forte demande en main-d'œuvre exprimée par 61% des employeurs essentiellement sur trois métiers :

- 35 % sont des postes d'aide-soignant,
- 33 % sont des postes d'infirmier,
- 17 % sont des postes d'aide médico-psychologique.

Les structures d'aide à domicile indiquent des projets de recrutement d'aides à domicile nombreux mais qu'elles ne sont pas en mesure de quantifier précisément.

Les principaux établissements faisant part de projets de recrutement sont les établissements pour personnes âgées, 51% des projets de recrutement, dans la zone de Lavelanet en particulier, et les établissements de santé, 39% des projets de recrutement, à St Girons essentiellement.

L'enquête « Besoins de Main-d'œuvre » 2009 de Pôle Emploi confirme ces observations et identifie des projets de recrutement principalement sur les mêmes métiers et principalement sur la zone d'emploi de Foix-Pamiers.

#### Enquête « besoins de main-d'œuvre 2009 » par zone d'emploi

	Foix - Pamiers	Lavelanet	St Girons	Ariège
Intervenants à domicile	42	16	7	<b>65</b>
Aides-soignants*	25	0	9	<b>34</b>
Educateurs spécialisés	26	0	3	<b>29</b>
Professions paramédicales**	9	4	6	<b>19</b>
Infirmiers	12	0	0	<b>12</b>

\* Les aides médico-psychologiques sont comptabilisés par Pôle Emploi comme aides-soignants

\*\* Les masseurs-kinésithérapeutes, les psychomotriciens et les orthophonistes sont intégrés dans les professions paramédicales.

Source : BMO Pôle Emploi 2009



Il est intéressant de constater que l'enquête BMO 2008 fait ressortir des besoins de mains d'oeuvre différents, en particulier sur le métier d'intervenant à domicile. Cette situation est un argument important en faveur de formations souples et adaptables aux besoins mouvants des territoires.

### **Le gré à gré**

Enfin, l'enquête auprès des particuliers employeurs démontre que seulement 6 % d'entre eux ont l'intention de recruter principalement sur 3 métiers : aide-soignant, auxiliaire de vie sociale et aides ménagères.

## **2. Les offres d'emploi**

Les offres d'emploi dans le secteur sanitaire et social ont connu une forte augmentation en 2007 après une légère baisse en 2006. Cette augmentation est due majoritairement à un nombre croissant d'offres d'emploi dans le secteur social. En effet, ces dernières ont augmenté de 66% contre 40 % dans le secteur sanitaire. Les offres d'emploi enregistrées portent principalement sur quatre métiers.

**Répartition des offres d'emploi par métier**

Métiers	2007*		1 <sup>er</sup> trimestre 2009*	
	Valeur	%	Valeur	%
<b>Aide-soignant**</b>	<b>62</b>	<b>10 %</b>	<b>44</b>	<b>24 %</b>
<b>Educateur intervenant éducatif</b>	<b>103</b>	<b>16 %</b>	<b>43</b>	<b>24 %</b>
<b>Intervenant à domicile</b>	<b>257</b>	<b>40 %</b>	<b>32</b>	<b>18 %</b>
<b>Infirmier généraliste</b>	<b>64</b>	<b>10 %</b>	<b>30</b>	<b>16 %</b>
Intervenant auprès d'enfants	47	7 %	13	7 %
Intervenant d'action sociale	19	3 %	9	5 %
Masseur kinésithérapeute	12	2 %	7	4 %
Psychomotricien	6	1 %	3	2 %
<b>Total sanitaire et social</b>	<b>644</b>	<b>100 %</b>	<b>182</b>	<b>100 %</b>

\*Les données annuelles de 2008 ne sont pas encore disponibles mais les données du 1<sup>er</sup> trimestre 2009 mettent en évidence l'importance des mêmes quatre métiers qu'en 2007.

\*\* les aides médico-psychologiques sont comptabilisés par Pôle Emploi comme aides-soignants

Source : DRTEFP Midi-Pyrénées et Pôle Emploi

Le volume d'offres d'emploi par métier est variable selon les zones d'emploi. Ainsi, les besoins en main-d'oeuvre pour la zone de Foix-Pamiers porte plutôt sur le métier d'intervenant à domicile, alors que pour la zone de St Girons, ils concernent le métier d'aide-soignant et pour la zone de Lavelanet, le métier d'infirmier.

Dans 62% des cas, les offres d'emploi concernent des contrats à durée déterminée, soit des conditions d'emploi pouvant être perçues comme précaires et peu attractives. Cette situation est d'autant plus marquée sur les métiers de cadre des services paramédicaux, d'intervenant auprès d'enfants, de masseur kinésithérapeute et d'aide-soignant, pour lesquels le taux de CDD est systématiquement supérieur à 70 %.

## **B. Le recrutement de la main-d'oeuvre**

### **1. La main-d'oeuvre disponible**

Parallèlement à l'offre, la demande d'emploi porte fréquemment sur les mêmes métiers :

- Intervenant à domicile pour 49%,
- Intervenant auprès d'enfants pour 25%,
- Educateur intervenant éducatif pour 14%,
- Aide-soignant pour 6%.

Pour les métiers d'infirmier, de masseur-kinésithérapeute, de cadre des services paramédicaux et de psychomotricien, la demande d'emploi est très faible, malgré un volume d'offres d'emploi important.

La demande d'emploi se situe à 91 % sur les métiers du secteur social. Or les offres d'emploi représentaient 70 % des offres du secteur sanitaire et social en 2007 et seulement 53 % en 2009. Ainsi, un déséquilibre semble s'installer progressivement entre l'offre et la demande d'emploi.

## 2. La satisfaction des offres d'emploi

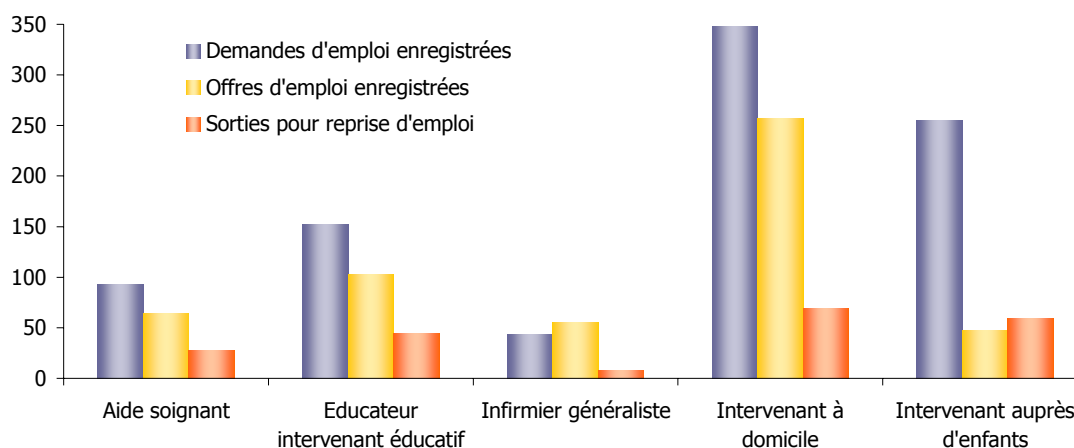
### Tension sur le marché du travail sanitaire et social

	Demandes d'emploi enregistrées 2007	Offres d'emploi 2007	Taux de tension			
			2009	2007	2006	2005
Infirmier généraliste	43	55	2,05	1,28	1,28	1,47
Masseur kinésithérapeute	6	12	1,17	2,00	s	0,80
Psychomotricien	0	6	0,75	>1	s	s
Cadre des services paramédicaux	0	10	0,33	>1	s	s
Aide soignant	93	64	0,46	0,69	0,40	0,36
Intervenant d'action sociale	30	19	0,29	0,63	0,66	0,87
Educateur intervenant éducatif	152	103	0,28	0,68	0,76	0,78
Intervenant à domicile	348	257	0,06	0,74	0,23	0,49
Intervenant auprès d'enfants	255	47	0,05	0,18	0,22	0,14

Source : DRTEFP Midi-Pyrénées et Pôle Emploi   taux de tension supérieur à 1 (Offre > Demande)  
 « s » : données trop faibles et couvertes par le secret statistique

D'après ces premiers éléments, il apparaît que la satisfaction des offres d'emploi n'est pas toujours aisée. L'observation du nombre de demandeurs d'emploi sortis pour reprise d'emploi en 2007 par rapport aux volumes de la demande et de l'offre d'emploi semble confirmer ces premières conclusions et met en évidence des processus de recrutement complexes.

### Volume des sorties pour reprise d'emploi 2007



Source : DRTEFP Midi-Pyrénées

Pour tous les métiers, à l'exception d'intervenant auprès d'enfants, le nombre de sorties pour reprise d'emploi est inférieur au nombre d'offres enregistrées et au nombre de demandes enregistrées. Cela signifie que la main-d'œuvre disponible n'a pas été totalement mobilisée pour satisfaire les offres d'emploi. La tendance est la même pour les métiers de masseur kinésithérapeute et de psychomotricien qui ne figurent pas sur le graphique en raison du trop faible nombre d'offres et de demandes par rapport aux autres métiers.

La première approche par les taux de tension qui met en évidence des difficultés d'adéquation entre les offres et les demandes d'emploi est confirmée par l'analyse des sorties pour reprise d'emploi. Des difficultés réelles de recrutement apparaissent.

### 3. Des difficultés de recrutement réelles

Les employeurs ayant répondu à l'enquête menée par le Conseil Régional Midi-Pyrénées affirment dans 78% des cas rencontrer des difficultés de recrutement, en particulier sur les métiers d'infirmier, 41 % et d'aide-soignant, 31%. Ces premières constatations sur les problématiques de recrutement sont confirmées par l'enquête BMO 2009 par zone d'emploi qui met en évidence les difficultés réelles.

### Taux de difficulté de recrutement par métier et par zone d'emploi

	Foix - Pamiers	Lavelanet	St Girons	Ariège
Professions paramédicales*	44%	100%	100%	<b>81%</b>
Aides-soignants**	74%	0%	100%	<b>58%</b>
Intervenants à domicile	43%	0%	100%	<b>48%</b>
Educateurs spécialisés	0%	0%	100%	<b>33%</b>
Infirmiers	100%	0%	0%	<b>33%</b>

\*Les masseurs-kinésithérapeutes, les psychomotriciens et les orthophonistes sont intégrés dans les professions paramédicales.

\*\* Les aides médico-psychologiques sont comptabilisés par Pôle Emploi comme aides-soignants

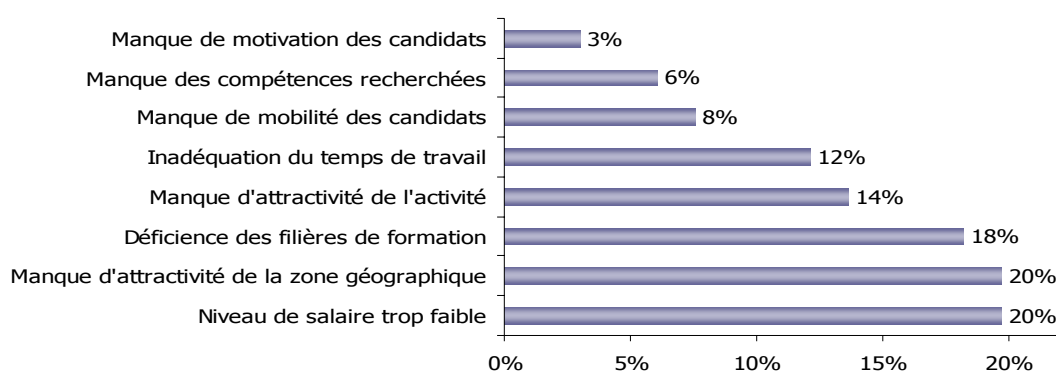
Source : BMO Pôle Emploi 2009

Sur ces différents métiers, au niveau départemental, plus du tiers des procédures de recrutement s'avèrent compliquées et les employeurs ne trouvent pas satisfaction dans la main-d'œuvre disponible.

Les métiers visiblement les plus concernés par les difficultés de recrutement sont ceux d'infirmier et d'aide-soignant. De même, le métier de masseur-kinésithérapeute est également en tension. Certes, il a un poids moindre dans la mesure où ils représentent un nombre limité d'offres et de demandes au niveau départemental. Il est néanmoins essentiel de signaler les difficultés de recrutement exprimées. A l'inverse, pour les métiers d'intervenant à domicile et d'éducateur, les difficultés sont moins apparentes et mentionnées inégalement par les employeurs.

#### 4. Les raisons évoquées face aux difficultés de recrutement

##### Motifs évoqués pour expliquer les difficultés de recrutement



Source : enquête établissements Service Formations Sanitaires et Sociales – Région Midi-Pyrénées

Les motifs évoqués face aux difficultés de recrutement renforcent la remarque précédemment formulée relative à l'importance de la mise en place d'une réelle politique de gestion du personnel et de stratégies de recrutement efficaces pour pallier aux handicaps identifiés.

Une démarche globale, à l'échelle départementale et régionale, de valorisation des métiers les moins attractifs du secteur sanitaire et social apparaît également essentielle pour accompagner les efforts individuels des établissements.

D'autre part, pour les métiers concernés par les difficultés de recrutement, une attention particulière doit être portée sur la nécessité d'aménager l'offre de formation et répondre aux manques et déficiences mentionnés par 19% des employeurs.

#### 5. La problématique de la qualification des demandeurs d'emploi

La qualification est un problème réel rencontré par les employeurs. Pourtant, globalement, la majorité des demandeurs d'emploi ont un niveau de qualification qui correspond au métier sur lequel ils sont positionnés voire supérieur. Mais, les données disponibles ne permettent pas toujours de connaître l'intitulé du diplôme dont sont titulaires les demandeurs d'emploi et de s'assurer de la véritable adéquation entre le diplôme et le métier recherché.

Ainsi, d'après Pôle Emploi, au premier trimestre 2009, les projets des demandeurs d'emploi non validés faute de qualification ou d'expérience adaptée sont nombreux :

- 25 % des demandeurs d'emploi positionnés sur le métier d'aide-soignant,
- 33 % des demandeurs d'emploi positionnés sur le métier d'infirmier,
- 33 % des demandeurs d'emploi positionnés sur le métier de cadre des services paramédicaux,
- 38 % des demandeurs d'emploi positionnés sur le métier d'ambulancier.

De plus, les informations recueillies par le Bureau Territorial de l'Ariège auprès de l'ANPE indiquent, par exemple, que :

- 100% des demandeurs d'emploi positionnés sur le métier d'aide-soignant ont un diplôme de niveau V mais seulement ¼ posséderait le Diplôme d'Etat d'Aide-soignant,
- 70% des demandeurs d'emploi positionnés sur le métier d'intervenant à domicile ont un diplôme de niveau V mais seulement 5% seraient titulaires du Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale.

Enfin, pour l'ensemble des demandeurs d'emploi positionnés sur des métiers du sanitaire et social, 20% n'ont pas de qualification. Cette tendance est essentiellement vraie pour les métiers du secteur social.

#### Proportion de demandeurs d'emploi non qualifiés Ariège - 2007

Métiers	Demandeurs d'emploi non qualifiés positionnés sur ces métiers
Ensemble des métiers du sanitaire et social	20 %
Intervenant à domicile	30 %
Intervenant auprès d'enfants	25 %
Educateur intervenant éducatif	5 %

Source : DRTEFP Midi-Pyrénées

**Des projets de recrutement** identifiés sur trois métiers :

- Aides-soignants, 35 % des projets de recrutement,
- Infirmiers, 33% des projets de recrutement,
- Aides médico-psychologiques, 17 % des projets de recrutement.

Des **offres d'emploi** principalement sur quatre métiers :

- Infirmier, 24 % des offres d'emploi du secteur sanitaire et social,
- Educateur intervenant éducatif, 24 % des offres d'emploi du secteur sanitaire et social,
- Intervenant à domicile, 18% des offres d'emploi du secteur sanitaire et social,
- Aide-soignant, 16 % des offres d'emploi du secteur sanitaire et social.

Mais précaires :

- 62 % de contrats à durée déterminée,
- 54 % de contrats à temps partiel.

Les employeurs de l'Ariège expriment pour 78 % d'entre eux **des difficultés de recrutement**, plus particulièrement sur les métiers d'infirmier, d'aide-soignant et de masseur-kinésithérapeute pour lesquels la problématique réside davantage dans une pénurie de main-d'œuvre, une mobilité limitée et un manque d'attractivité des métiers plutôt que dans un manque de qualification.

En revanche, concernant les métiers d'aide à domicile et d'éducateur, les difficultés de recrutement sont moins apparentes et mentionnées inégalement par les employeurs. Pourtant, la main-d'œuvre disponible sur ces métiers est assez peu qualifiée, en particulier pour les intervenants à domicile, 30 % de demandeurs d'emploi non qualifiés, principalement dans la zone d'emploi de Lavelanet.

Si le **manque de qualification** est un paramètre non négligeable dans les difficultés de recrutement, il semble également que la **précarité des emplois** proposés ne soit pas attractive et n'incite pas la main d'œuvre à la **mobilité inter-zones d'emploi**, déjà naturellement très limitée. En effet, la barrière virtuelle entre la zone de St Girons et les zones de Foix-Pamiers et Lavelanet rend encore plus complexe l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi sur le territoire départemental.

## La formation sanitaire et sociale

### A. L'offre de formation sanitaire et sociale

L'offre de formation est concentrée uniquement sur les trois principales villes ariégeoises que sont Foix, Pamiers et St Girons.

#### Offre de formation du secteur sanitaire et sociale en Ariège

Ville	Niveau de formation	Intitulé de la Formation	Centre de formation	FI	FC	Effectifs
FOIX	V	Mention complémentaire Aide à Domicile	GRETA de l'Ariège		X	<b>10</b>
	V	Titre professionnel agent d'accompagnement auprès des personnes âgées et dépendantes			X	<b>10</b>
	V	Titre d'assistant de vie aux familles	AFFPA de l'Ariège		X	<b>30</b>
	V à III	Banc d'essai Sanitaire et Social	IRFA Sud Haute-Garonne		X	<b>20</b>
	V	Employé Familial Polyvalent			X	<b>12</b>
	V	Préqualification aux métiers de la santé et du social			X	<b>12</b>
PAMIERS	III	Infirmier	Institut de formation en soins infirmiers	X	X	<b>56</b>
	V	Aide-soignant	Institut de formation d'Aide-soignant	X	X	<b>43</b>
	V	Préparation aux Concours d'Aide-soignant et d'Infirmier			X	<b>30 en moy.</b>
	V à III	Formation d'adaptation à l'emploi			X	<b>20 en moy.</b>
SAINT-GIRONS	V - III	Prépas concours Paramédical	Lycée général du Couserans	X		<b>14</b>
		Bac technologique Sciences et Technologies de la santé et du social		X		<b>34</b>
	V	Aide-soignant	Institut de formation d'Aide-soignant de Pamiers	X	X	<b>20</b>
	IV	Bac Pro Service de proximité et vie locale	Lycée professionnel François Camel	X		<b>16</b>
	V	CAP Assistant technique en milieu familial et collectif		X		<b>15</b>
		Mention complémentaire Aide à Domicile		X		<b>12</b>
		BEP Carrières sanitaires et sociales		X		<b>32</b>
<b>Total des effectifs en formation</b>						<b>386</b>

Source : Bureau territorial de l'Ariège – Inspection d'académie de Toulouse – DRASS – Carif Oref Midi-Pyrénées

L'offre de formation proposée sur le département de l'Ariège est plutôt orientée vers le secteur sanitaire. En effet, l'observation des effectifs obtenus auprès des différents établissements de formation démontre que :

- 47 % des effectifs sont positionnés sur des formations sanitaires,
- 27 % des effectifs sont positionnés sur des formations sociales,
- 25 % des effectifs sont positionnés sur des formations mixtes.

L'importance des effectifs en formations sanitaires est due principalement à la présence de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers de Pamiers qui constitue 44 % de l'effectif départemental.

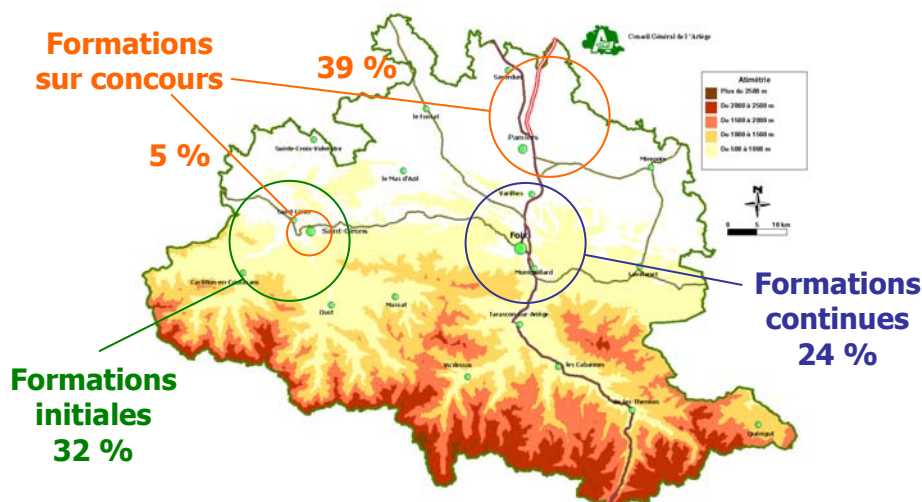
Par ailleurs, jusqu'en 2008, l'IFSI disposait seulement de 4 places en parcours partiel. Par contre, en 2009, le nombre de places est passé à 32, permettant ainsi l'accès direct à ces formations.

Par ailleurs, 64 % des effectifs sont sur des formations de niveau V, proportion supérieure à la valeur départementale tous secteurs de formation confondus, 53 %. Cette situation est accentuée pour la formation continue avec 100% de l'offre proposant un titre ou un diplôme de niveau V.

Enfin, la répartition géographique de l'offre de formation est également tranchée avec :

- une offre de formation continue quasi exclusivement proposée à Foix maintenant inévitablement à l'écart une grande partie des candidats potentiels,
- une offre de formation initiale située à St Girons,
- une offre de formation accessible sur concours en formation initiale ou continue basée à Pamiers. Il existe cependant une délocalisation à St Girons pour la formation d'aide-soignant.

### Carte de répartition de l'offre de formation



Source : Bureau territorial de l'Ariège – Inspection d'académie de Toulouse – DRASS – Carif Oref Midi-Pyrénées  
Fond de carte : Conseil général de l'Ariège – Montage : STRATER

## B. Les différentes voies de formation

### 1. La formation initiale

La demande pour les formations initiales du secteur sanitaire et social est apparemment conséquente. Par exemple pour les formations de :

- CAP assistant technique en milieu familial et collectif : 38 % des candidatures présentées retenues,
- BEP Carrières sanitaires et sociales : 39 % des candidatures présentée retenues,
- Bac Professionnel Services de Proximité et Vie Locale : 45 % des candidatures retenues,
- Bac Technologique Sciences et Technologies de la Santé et du Social : 40 % des candidatures retenues.

Ainsi, les jeunes s'intéressent véritablement à ces métiers. De plus, globalement, le devenir des élèves en formation initiale dans le secteur sanitaire et social est positif. La poursuite d'étude est possible et permet de construire un parcours de formation cohérent au niveau du département. La problématique réside davantage dans la maturité des jeunes diplômés à exercer des métiers qui peuvent s'avérer difficiles ou dans la capacité à poursuivre des études amenant aux diplômes recherchés par les employeurs.

### 2. Les concours du sanitaire et social

L'attractivité des concours du secteur sanitaire et social est importante au regard du nombre de candidats qui se présentent. La sélectivité est sévère, notamment pour les concours d'infirmier, 12 % des candidats retenus et d'aide-soignant, 15 % des candidats retenus.

Il existe un réel intérêt pour ces métiers et cela devrait théoriquement permettre de satisfaire en partie les besoins de main-d'œuvre. De plus, plus de 80 % des élèves sont originaires de l'Ariège et vont ainsi potentiellement rechercher un emploi dans le département à plus ou moins long terme. D'ailleurs, les enquêtes menées par l'IFSI de Pamiers indiquent que 41 % des infirmiers et 86 % des aides-soignants trouvent un emploi dans l'Ariège.

L'insertion professionnelle des titulaires des diplômes d'infirmier et d'aide-soignant à l'issue de la formation est rapide avec plus de 90 % de diplômés en situation d'emploi à 3 mois, 100 % à un an. Par contre, malgré une majorité d'emplois à temps plein, la proportion de CDD reste importante et met en évidence la relative précarité des emplois.

Le secteur public exerce un fort pouvoir d'attraction sur les diplômés tant au niveau des infirmiers que des aides-soignants, laissant peu de main d'œuvre disponible pour le secteur privé. De même, le département de la Haute-

Garonne, et en particulier Toulouse, absorbe une partie non négligeable d'infirmiers, limitant ainsi la main d'œuvre qualifiée disponible en Ariège.

Ainsi, la question de l'augmentation des effectifs en formation est une réalité à anticiper tout comme la réflexion sur l'attractivité des établissements employeurs ariégeois.

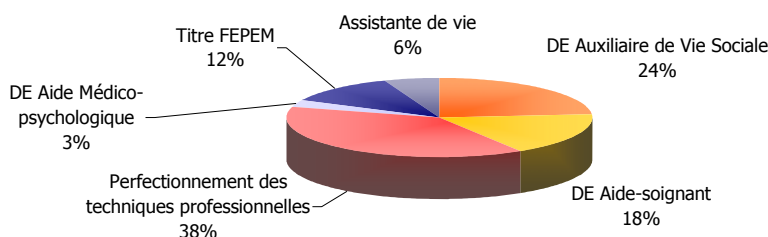
### 3. Les dispositifs de formation continue

D'après l'enquête réalisée par la Région Midi-Pyrénées, 59% des employeurs indiquent l'existence, au sein de leur structure, d'un **plan de formation** en 2009. Si la volonté de développer les compétences des salariés est bien réelle, il convient de souligner que 72% des formations dispensées sont des formations techniques d'approfondissement ou de spécialisation et non d'obtention de qualification. L'utilisation des plans de formation pour l'accès aux diplômes demeure encore trop peu répandue. Le potentiel de développement est certain et peut être une solution partielle aux problématiques de pénurie de personnel qualifié. Cela nécessite une information et une sensibilisation à la fois des employeurs et des salariés.

#### Le gré à gré

Dans le gré à gré, seulement 13 % des salariés envisagent de se former. Par contre, dans 62 % des cas, ils s'agit de formations qualifiantes. Le frein à la formation principalement évoqué est celui du manque de temps.

#### Formations demandées par les salariés du gré à gré



Source : enquête gré à gré Service Formations Sanitaires et Sociales – Région Midi-Pyrénées et Conseil Général de l'Ariège

Parallèlement, **l'entrée en formation qualifiante des demandeurs d'emploi** est variable selon les métiers :

- 39 % pour les infirmiers,
- 17 % pour les aides-soignants,
- 10 % pour les intervenants à domicile,
- 8% pour les éducateurs intervenants éducatifs.

La formation de la main d'œuvre demandeuse d'emploi constitue un potentiel certain dans la recherche de l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi.

Dans le secteur sanitaire, la situation s'avère plutôt positive avec une proportion conséquente de demandeurs d'emploi inscrits dans une démarche de qualification.

A contrario, dans le secteur social où la problématique de qualification est encore plus criante, l'orientation des demandeurs d'emploi vers une formation qualifiante est encore très largement insuffisante. Mais l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi orientés vers la formation continue dans le secteur social est faible et les emplois proposés restent précaires. Il est évident que cette situation n'encourage pas les demandeurs dans leur démarche éventuelle de qualification.

**L'utilisation des dispositifs de formation** en Ariège, dans le secteur sanitaire et social, est plutôt conséquente au regard de son importance par rapport à l'ensemble des formations financées au niveau départemental, notamment sur les Validations des Acquis de l'Expérience et les contrats de professionnalisation :

- En 2006, 11 contrats de professionnalisation ont été recensés dans le secteur sanitaire et social en Ariège, soit 7,9 % des contrats de professionnalisation toutes formations confondues au niveau départemental,
- Sur l'ensemble du département de l'Ariège, le Fongecif a financé 7 congés VAE dans le domaine sanitaire et social en 2006. Cela représente 25 % de l'ensemble des Congés Individuels de Formation et des congés VAE financés par le Fongecif, toutes formations confondues au niveau départemental,
- De même, Uniformation a financé en 2006, 15 formations diplômantes du secteur sanitaire et social, dont douze DEAVS,
- Enfin, la Région Midi-Pyrénées a financé 36 projets de formation en 2006. Cela représente 4 % des projets de formation financés par le Conseil Régional, toutes formations confondues au niveau départemental.

**L'intervention de la Région est ainsi un facteur clé du développement de la formation continue.**

La VAE semble être particulièrement utilisée par les employeurs puisque 28 % d'entre eux indiquent y avoir recours. Le titre d'assistant de vie aux familles constitue l'essentiel des VAE engagées au niveau départemental dans le secteur sanitaire et social.

Toutefois, les dispositifs de formation restent trop peu utilisés pour accéder à des formations diplômantes en comparaison du besoin de qualification et de personnel qualifié.

La problématique ne réside pas dans des financements insuffisants mais bien dans une demande ou une mobilisation des différents interlocuteurs insuffisante en raison d'un manque d'information, de disponibilité et de mobilité.

Une **répartition de l'offre de formation équilibrée** :

- 32 % des effectifs sont en formation initiale,
- 37 % des effectifs sont en formation continue,
- 31 % des effectifs sont sur des formations accessibles par concours.

Une **localisation géographique** de l'offre de formation **tranchée** avec :

- une offre de formation continue quasi exclusivement proposée à Foix,
- une offre de formation initiale située à St Girons,
- une offre de formation accessible sur concours en formation initiale ou continue basée à Pamiers, avec une délocalisation à St Girons.

Des **formations inégalement sollicitées** :

- En formation initiale, le taux de sélectivité est au maximum de 45 %, ainsi, systématiquement plus de la moitié des candidats sont refusés ;
- Les concours du sanitaire et social sont fortement demandés avec des taux de réussite de 12% des candidats pour le concours d'infirmier, de 15 % pour les aides-soignants ;
- La mobilisation de la formation continue pour accéder à un diplôme est globalement satisfaisante mais peu encore se développer, avec seulement 28 % de formations qualifiantes dans les plans de formation ;
- Seulement 13 % des salariés du gré à gré envisagent de se former mais dans 62 % des cas, ils envisagent une formation qualifiante ;
- Moins de 10 % des demandeurs d'emploi du secteur social en formation qualifiante contre une moyenne de 28 % dans le secteur sanitaire.

Une **adéquation emploi/formation insuffisante** pour les métiers :

- D'infirmier et d'aide-soignant imposant un travail sur l'attractivité des postes et une augmentation des effectifs afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre salariée considérables,
- D'auxiliaire de vie sociale pour lequel les difficultés de recrutement semblent apparaître progressivement amenant la nécessité de réfléchir à la réouverture de la formation sur le département avec une organisation souple et adaptable,
- De masseur-kinésithérapeute incitant à l'établissement de partenariats étroits avec les organismes de formation pour la réalisation des stages. En effet, sur ces métiers les difficultés de recrutement sont très nettes mais les besoins du territoire sont insuffisants pour envisager l'ouverture d'une nouvelle formation,
- D'aide médico-psychologique et d'éducateur incitant à l'ouverture de formations délocalisées et adaptées à l'évolution des besoins de main-d'œuvre en partenariat avec les organismes de formation de l'agglomération toulousaine.

Le renforcement des actions en faveur de la formation continue, et plus particulièrement de la VAE, et le développement d'autres voies d'accès, tel que l'apprentissage, sont également des pistes de réflexion majeures.

Les métiers identifiés en tension sur le département de l'Ariège sont principalement ceux d'infirmier, d'aide soignant et de masseur-kinésithérapeute. Par ailleurs, des tensions émergent sur les métiers d'auxiliaire de vie sociale, d'éducateur et d'aide médico-psychologique.

Les raisons de ces difficultés de recrutement sont multiples mais deux facteurs majeurs sont mentionnés par les employeurs : une déficience des filières de formation et un manque d'attractivité des métiers.

Les premières préconisations pour une meilleure adéquation emploi/formation sont :

- Une **adaptation de l'offre de formation**, qu'il s'agisse d'une augmentation des effectifs pour les formations d'aide-soignant et d'infirmier, de la réouverture d'une formation d'auxiliaire de vie sociale, de l'ouverture temporaire ou permanente de formations délocalisées d'aide médico-psychologique et d'éducateur, ou de l'établissements de partenariats renforcés avec les organismes de formation pour les métiers masseur-kinésithérapeute. La faisabilité de ces propositions reste cependant à mesurer d'un point de vue technique, pratique et financier,
- **Une réflexion sur l'attractivité des postes** afin d'encourager la main d'œuvre disponible à la mobilité inter-zones d'emploi et de limiter les fuites de personnel vers le département de la Haute-Garonne. La mise en place de réunions thématiques sur les problématiques rencontrées entre les différents établissements employeurs apparaît comme indispensable pour apporter une réponse globale et pertinente aux difficultés de recrutements. Dans cette démarche, la Région Midi-Pyrénées est un partenaire essentiel,
- **Une collaboration renforcée** entre la Région, les organismes de formation, les établissements sanitaires et sociaux et les organismes paritaires collecteurs agréés serait à développer, en particulier afin d'encourager la réalisation de stages dans les établissements confrontés à des problèmes de recrutement en raison de leur manque d'attractivité.