



Diagnostic territorial de l'Aveyron

Domaine du Sanitaire et du Social

SYNTHESE

Conseil Régional Midi-Pyrénées
Service des Formations Sanitaires et Sociales

Juin 2009



Le diagnostic territorial dans le domaine du sanitaire et du social de l'Aveyron s'inscrit dans une démarche globale du Conseil Régional de Midi-Pyrénées. En effet, il est prévu de réaliser un diagnostic équivalent 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

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'Aveyron,
- 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 l'Académie de Toulouse,
- des Associations de services à domicile,
- du Carif-Oref,
- des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés,
- de l'INSEE.

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'Aveyron 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 224 établissements dont 40 % ont répondu. L'analyse des réponses obtenues a véritablement permis un enrichissement du diagnostic et une vision plus concrète des problématiques spécifiques du département.

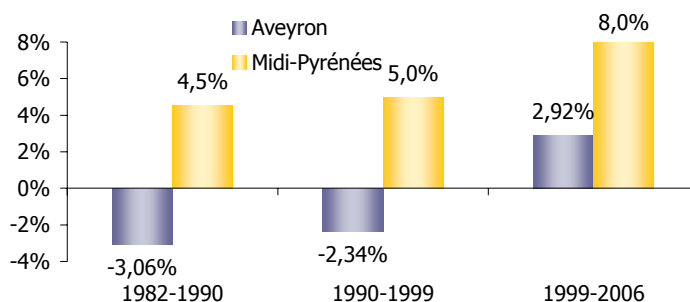
Les évolutions démographiques de l'Aveyron

A. Le profil de la population

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

- Une **densité de population faible et homogène**, 31 hab/km², et un taux d'urbanisation de 56%, plus faible qu'au niveau régional, 64%. Ces deux éléments démontrent la ruralité du territoire.
- Une **croissance limitée** de la population au cours de la dernière décennie après plusieurs dizaines d'années de diminution.

Taux d'augmentation / diminution de la population



Source : INSEE

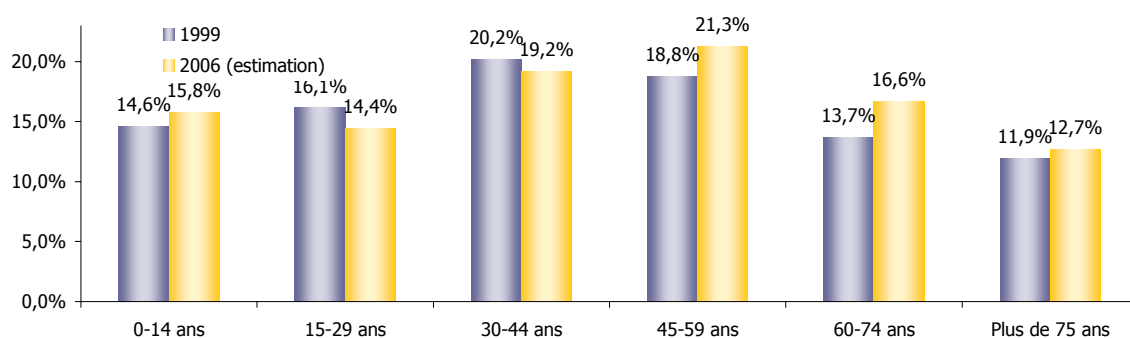


L'évolution démographique de l'Aveyron reste très inférieure à celle de la région Midi-Pyrénées. Pour autant, ce dynamisme démographique, bien que relatif, est remarquable compte tenu de la situation antérieure. Ces chiffres témoignent d'une certaine attractivité du territoire mais qui n'est pas homogène sur l'ensemble du département. En effet, les zones de Rodez et Millau, plus urbaines, connaissent des évolutions plus importantes que les zones de Villefranche-de-Rouergue et Decazeville est plus affectée par des diminutions de population.

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 tout juste de pallier au solde naturel négatif.

- Une **poursuite du vieillissement** de la population avec une augmentation de 14 % de la proportion des plus de 60 ans dans la population globale tandis que celle des moins de 30 ans a diminué de 2 %.

Répartition de la population par catégorie d'âge

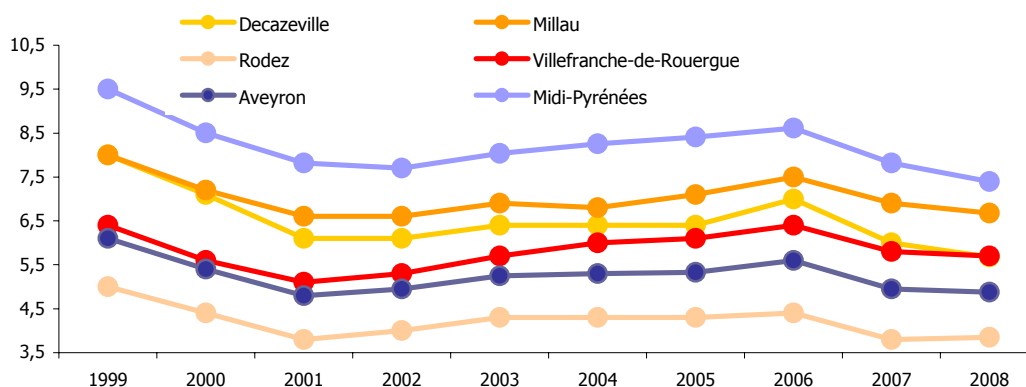


Source : INSEE

B. Activité de la population

L'Aveyron est le département de Midi-Pyrénées où le **taux de chômage¹ est le plus faible** avec 4,9% de la population active au chômage en moyenne au cours de l'année 2008, contre 7,4% pour la région Midi-Pyrénées. Il existe cependant des disparités départementales selon les zones d'emplois :

Taux de chômage annuel moyen 1999-2008



Source : INSEE

Ces premières données semblent démontrer que l'emploi est dans une dynamique plutôt favorable dans le département de l'Aveyron. Cependant, cette donnée est à tempérer car si le taux de chômage est plutôt stable entre 2007 et 2008, le nombre de demandeurs d'emploi en valeur absolue a connu la plus forte augmentation de la région, +9,8 %, en particulier sur les publics jeunes.

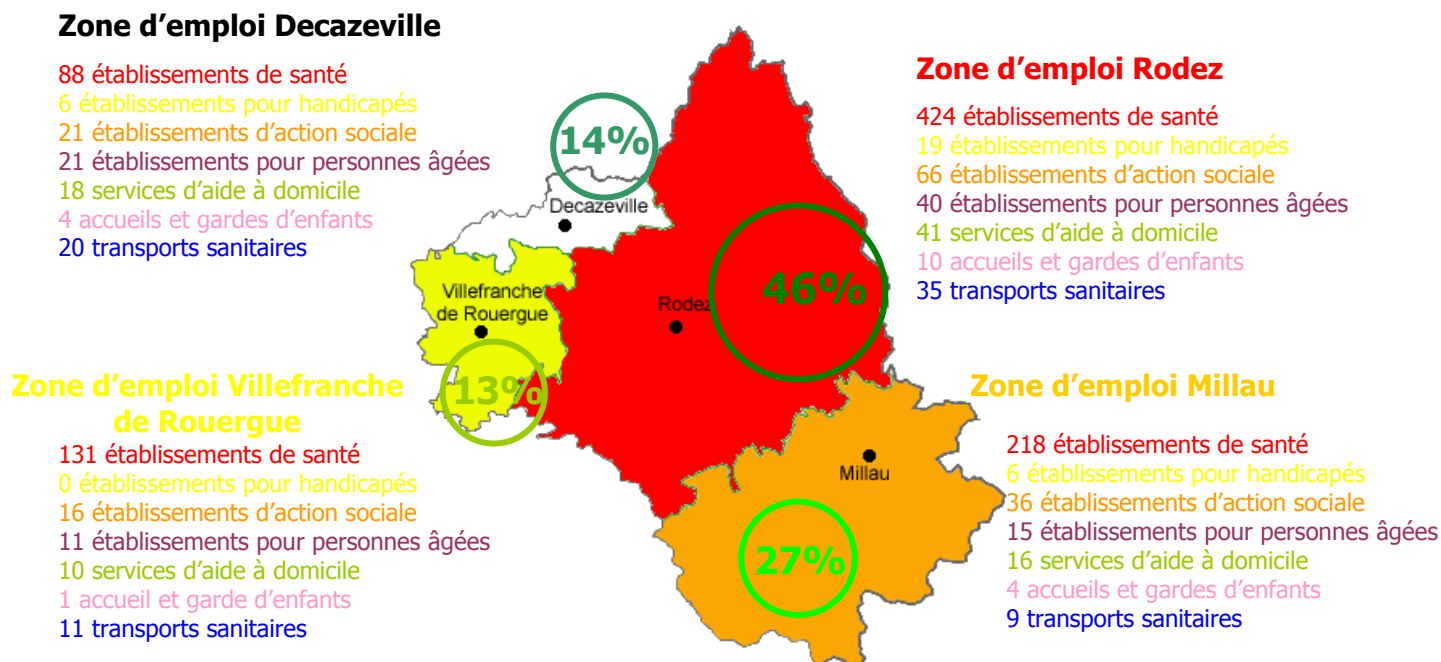
Parallèlement, la **population inactive continue d'augmenter** en particulier en raison d'un nombre croissant de retraités, + 33% depuis 1999. De plus, un tiers d'entre eux vivent seuls, ce qui traduit une certaine nécessité dans les services d'accompagnement des personnes âgées.

¹ Nombre de chômeurs / Population active

Les services sanitaires et sociaux

A. L'offre de services sanitaires et sociaux

Sur le territoire de l'Aveyron, plus de 1200 établissements du secteur sanitaire et social sont recensés. Ce chiffre inclut les professions libérales et les différents sites géographiques d'un même établissement. Ils sont répartis géographiquement comme suit :



Source : INSEE CLAP 2006 – Montage : STRATER

Les établissements sont majoritairement implantés dans la zone d'emploi de Rodez qui rassemble 46 % d'entre eux. Ainsi, malgré une offre de services sanitaires et sociaux élevée, les zones rurales, excentrées, sont encore assez mal desservies. Les structures majoritaires sont les établissements de santé, 66,2%. Cette situation est due principalement à un nombre considérable de services de soins de proximité, 61,4 % des établissements. En effet, il s'agit du chiffre le plus élevé de toute la région Midi-Pyrénées, devant le département de la Haute-Garonne.

Par contre, les services d'accueils et de gardes d'enfants sont extrêmement peu présents et ne constituent que 1,5% des établissements. Cette dernière constatation indique 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 professionnels de santé sont également nombreux et le département est globalement bien pourvu notamment en masseurs-kinésithérapeutes et en infirmiers libéraux. Cependant, il existe de grandes disparités géographiques : les zones urbaines sont bien dotées au détriment des zones rurales.

Enfin, il est important de souligner une réelle dynamique départementale dans l'aménagement de l'offre de services sanitaires et sociaux, et en particulier avec la création de maisons médicales et l'ouverture de services spécialisés dans l'accueil des malades atteints d'Alzheimer. Ces nouveaux services seront certainement générateurs d'emplois et permettront une amélioration de l'attractivité du secteur. La recherche de l'adéquation entre l'emploi et la formation sera d'autant plus essentielle.

B. L'emploi dans le secteur sanitaire et social

L'effectif salarié est principalement concentré sur les établissements de santé et notamment sur les activités hospitalières, dont les quatre établissements les plus importants rassemblent environ 30% des emplois du secteur.

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** :

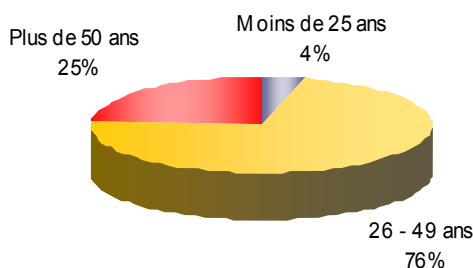
- Aide-soignant, 23,9% des emplois salariés du secteur sanitaire et social,
- Infirmier, 21,7% des emplois salariés du secteur sanitaire et social,
- Aide à domicile, 16,9% des emplois salariés du secteur sanitaire et social.

1. Le profil de la main-d'oeuvre

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

- Une main-d'oeuvre dans le sanitaire comme dans le social à **80% féminine**. Cette répartition est encore plus remarquable au niveau de l'aide à domicile avec 99% de femmes parmi les salariés.
- Une prépondérance nette de la tranche d'âge des **26 – 49 ans qui représente 76%** des emplois contre 25 % pour les plus de 50 ans et seulement 4% pour les moins de 25 ans. Cela pose le problème des départs en retraite nombreux dans les prochaines années et du remplacement à prévoir dans un contexte de recrutement déjà complexe.

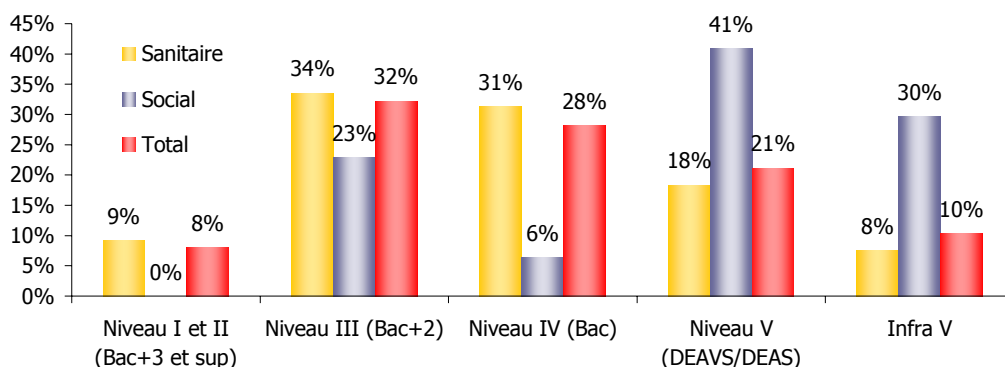
Age des salariés du sanitaire et du social



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

- **Un tiers** 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 30% n'ayant aucune qualification.

Qualification des salariés du sanitaire et du social



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

- Des **faisant fonction² nombreux** auquel 40% des employeurs déclarent avoir recours, en particulier sur les postes d'aide-soignant et d'encadrement. Cette observation est cohérente avec celle de la qualification de la main-d'oeuvre : 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 Il arrive parfois qu'un salarié exerce une profession sans justifier d'un quelconque diplôme l'y habilitant. Ce salarié est alors considéré comme "tenant lieu de", ou "faisant fonction".

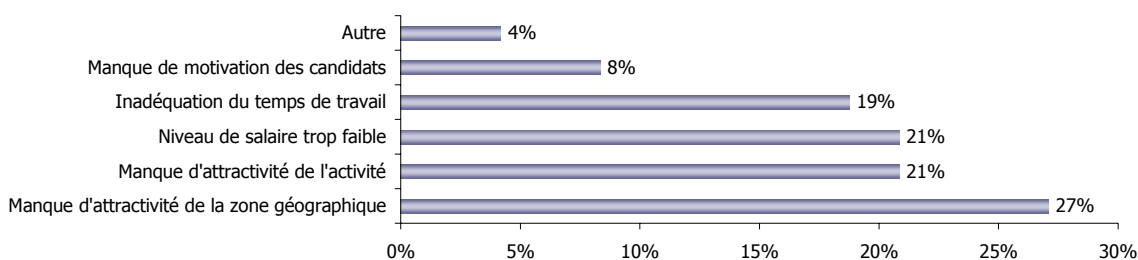
2. Les caractéristiques des emplois

Les contrats de travail dans le sanitaire et le social sont principalement des CDI qui représentent 90% des contrats de travail. Malgré cette forte prédominance des CDI, pratiquement la moitié des contrats est à temps partiel, 48%, avec des horaires souvent complexes pouvant influencer négativement sur l'attractivité des métiers.

La forte prépondérance des CDI atteste d'une volonté de fidélisation des salariés et de limitation du *turn-over*³ 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 et d'aide-soignant.

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 Service Formations Sanitaires et Sociales – Région Midi-Pyrénées et Bureau Territorial de l'Aveyron

Une offre de services sanitaires et sociaux :

- Importante en particulier en termes d'établissements de santé et principalement polarisée autour de la ville de Rodez,
- Très faible sur les services de petite enfance,
- Bien représentée sur les professionnels libéraux mais avec une répartition hétérogène favorisant les zones urbaines au détriment des zones rurales.
- Dynamisée par de nombreux projets notamment dans les services aux personnes âgées.

Trois métiers phares identifiés sur le territoire régional :

- Aide-soignant, 23,9% des emplois,
- Infirmier, 21,7% des emplois,
- Aide à domicile, 16,9% des emplois.

Une main-d'œuvre salariée :

- à 80% féminine ;
- âgée à 76% de 26 à 49 ans ;
- ayant dans 31% des cas une formation inférieure au niveau IV.
- un recours fréquent à **du personnel faisant fonction**, mentionné par 40 % des employeurs ayant répondu à l'enquête, en particulier sur les postes de cadres de santé et d'aides-soignants.

Des emplois :

- A 90 % en CDI ;
- Mais avec une importance notable du temps partiel, 48% ;
- Une **situation de *turn-over*** évoquée par 31% des employeurs, essentiellement sur les métiers d'infirmier et d'aide-soignant en raison d'un manque d'attractivité, qu'il soit géographique, lié au secteur d'activité ou aux conditions de travail.

Le secteur hospitalier, comme l'exercice libéral ou encore les grandes agglomérations exercent une attractivité certaine sur la main-d'œuvre du sanitaire et social, au détriment des zones rurales et des autres types d'établissements. De nombreux établissements sont ainsi confrontés aux phénomènes des *faisant fonction* et du *turn-over*. La mise en place de stratégies de recrutement efficaces et de politique de gestion du personnel plus attractives devient un enjeu majeur.

³ Le *turn-over* est le renouvellement du personnel dans une entreprise

La demande en main-d'œuvre et le recrutement

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 et le Bureau Territorial de l'Aveyron a mis en évidence une forte demande en main-d'œuvre exprimée par 49% des employeurs essentiellement sur trois métiers :

- 33% sont des postes d'aide-soignant,
- 30% sont des postes d'infirmier,
- 14% sont des postes d'aide à domicile.

Les principaux établissements ayant des projets de recrutement sont les établissements de santé, 36% des projets de recrutement, et les établissements pour personnes âgées, 27% des projets de recrutement.

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 avec des variations selon les zones d'emploi.

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

	Rodez	Millau	Decazeville & Villefranche	Aveyron
Aides à domicile	81	7	72	160
Aides-soignants	91	15	20	126
Infirmiers	47	19	7	73
Educateurs	20	10	4	34
Autres professions paramédicales	16	9	4	29

Source : BMO Pôle Emploi 2009

2. Les offres d'emploi

Les offres d'emploi dans le secteur sanitaire et social sont en légère augmentation en 2007 après une baisse en 2006. Cette augmentation est due majoritairement à un nombre croissant d'offres d'emploi dans le secteur sanitaire. En effet, l'augmentation du nombre d'offres d'emploi entre 2006 et 2007 est de 32 % dans le secteur sanitaire contre 17% dans le secteur social.

Les offres d'emploi enregistrées portent principalement sur cinq métiers.

Répartition des offres d'emploi par métier

Métiers	2007*		1 ^{er} trimestre 2009*	
	Valeur	%	Valeur	%
Intervenant à domicile	154	20%	44	22%
Infirmier généraliste	135	18%	42	21%
Aide-soignant	114	15%	40	20%
Educateur intervenant éducatif	110	14%	32	16%
Intervenant auprès d'enfants	115	15%	19	9%
Intervenant d'action sociale	18	2%	12	6%
Masseur kinésithérapeute	10	1,5%	5	2%
Psychomotricien	7	1%	3	1%
Total sanitaire et social	753		203	

Source : DRTEFP Midi-Pyrénées et Pôle Emploi

*Les données annuelles de 2008 ne sont pas encore disponibles mais les données du 1^{er} trimestre 2009 mettent en évidence une répartition identique à celle de 2007.

Le volume d'offres d'emploi par métier est variable selon les zones d'emploi. Ainsi, le besoin en main-d'œuvre pour les zones de Decazeville et de Villefranche de Rouergue porte plutôt sur les métiers d'infirmier

et d'intervenant à domicile, alors que pour les zones de Rodez et de Millau, les besoins portent sur les aides-soignants et les intervenants auprès d'enfants.

Dans 66% 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 d'intervenant à domicile, d'éducateur intervenant éducatif et d'aide-soignant pour lesquels le taux de CDD est systématiquement supérieur à 60%.

B. Le recrutement de la main-d'œuvre

1. La main-d'œuvre disponible

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

- Intervenant à domicile pour 46%,
- Intervenant auprès d'enfants pour 28%,
- Educateur intervenant éducatif pour 13%,
- Aide-soignant pour 5%.

Pour le métier d'infirmier, les offres d'emploi sont bien supérieures aux demandes d'emploi.

La demande d'emploi est orientée à 92% vers les métiers du secteur social, alors que les offres d'emploi du secteur social représentent seulement 55% des offres du secteur sanitaire et social. Il existe déjà un déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi.

2. La satisfaction des offres d'emploi

Tension sur le marché du travail sanitaire et social – 1^{er} trimestre 2009

	Nb Demandes d'emploi enregistrées 2009	Nb Offres d'emploi 2009	Taux de tension			
			2009	2007	2006	2005
Masseur kinésithérapeute	0	5	>1	>1	s	s
Infirmier généraliste	9	42	4,67	1,53	1,36	1,90
Psychomotricien	1	3	3	1,40		
Aide-soignant	53	40	0,75	0,62	0,57	0,60
Educateur intervenant éducatif	133	32	0,24	0,59	0,45	0,78
Intervenant à domicile	450	44	0,10	0,44	0,36	0,61
Intervenant auprès d'enfants	276	19	0,07	0,38	0,33	0,21

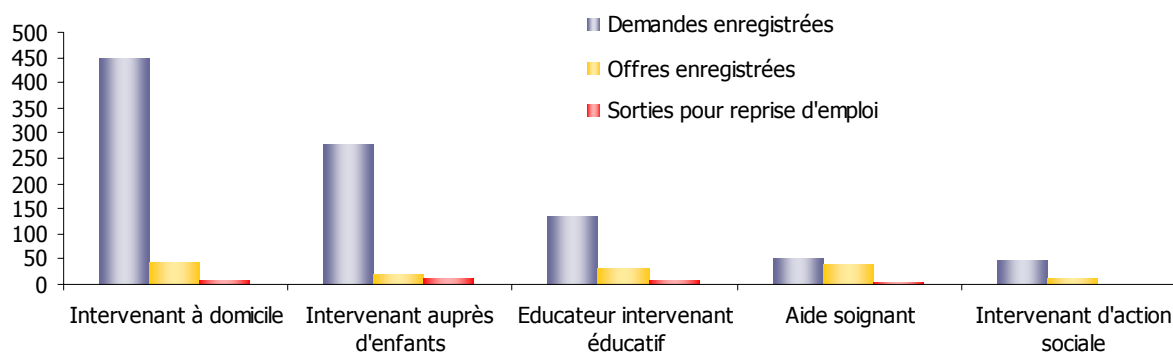
Source : DRTEFP Midi-Pyrénées – Pôle Emploi

■ 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 aisée. L'observation du nombre de demandeurs d'emploi sortis pour reprise d'emploi au premier trimestre 2009 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 – 1^{er} trimestre 2009



Source : Pôle Emploi

Pour tous les métiers, 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 68% des cas rencontrer des difficultés de recrutement, en particulier sur les métiers d'infirmier, 33% et d'aide-soignant, 18%.

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

	Rodez	Millau	Decazeville & Villefranche	Aveyron
Infirmiers	94 %	100 %	43 %	79 %
Autres professions paramédicales*	30 %	100 %	100 %	77 %
Educateurs	15 %	34 %	100 %	50 %
Aides-soignants	76 %	52 %	0 %	43 %
Aides à domicile	6 %	0 %	45 %	17 %

Source : BMO Pôle Emploi 2009

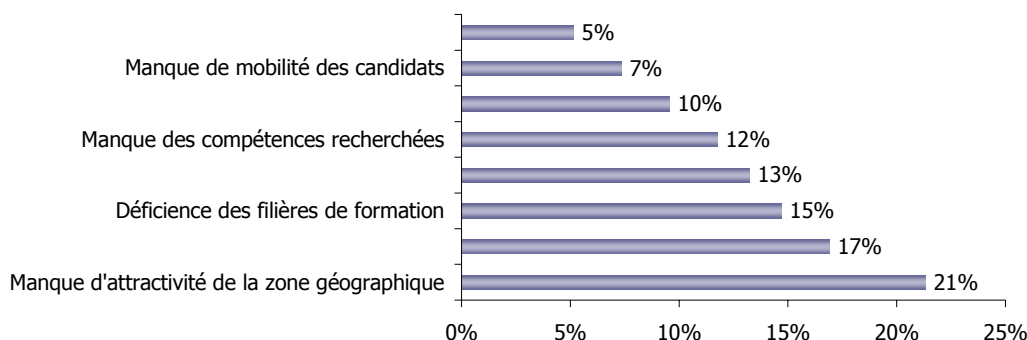
*Les masseurs kinésithérapeutes et les psychomotriciens sont intégrés dans les professions paramédicales.

Sur ces différents métiers, au niveau départemental, plus de 40% 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, d'aide-soignant et d'éducateur. De même, les métiers de masseur-kinésithérapeute et de psychomotricien sont également en tension. Certes, ils ont 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'intervenant auprès d'enfants, les difficultés sont moins apparentes et assez peu mentionnées par les employeurs.

4. Les raisons évoquées face aux difficultés de recrutement

Motifs évoqués pour expliquer les difficultés de recrutement



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

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 14% 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, au premier trimestre 2009, 43% des projets des demandeurs d'emploi positionnés sur le métier d'aide-soignant n'ont pas été validés faute de qualification ou d'expérience adaptée, et 33% sur le métier d'infirmier. De surcroît, l'observation détaillée des qualifications des demandeurs d'emploi en 2007 fait apparaître un taux non négligeable de personnes non qualifiées sur certains métiers :

Métiers	Demandeurs d'emploi non qualifiés positionnés sur ces métiers
Ensemble du sanitaire et social	17%
Intervenant à domicile	31%
Educateur	19%
Intervenant auprès d'enfants	14%
Aide-soignant	14%

Source : DRTEFP Midi-Pyrénées

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

- 33% sont des postes d'aide-soignant,
- 30% sont des postes d'infirmier,
- 14% sont des postes d'aide à domicile.

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

- Intervenant à domicile, 22% des offres d'emploi du secteur sanitaire et social,
- Infirmier, 21% des offres d'emploi du secteur sanitaire et social,
- Aide-soignant, 20% des offres d'emploi du secteur sanitaire et social,
- Educateur intervenant éducatif, 16% des offres d'emploi du secteur sanitaire et social,
- Intervenant auprès d'enfants, 9% des offres d'emploi du secteur sanitaire et social.

Les employeurs de l'Aveyron expriment, pour 68% d'entre eux, des difficultés de recrutement.

Dans le secteur sanitaire, ces difficultés portent plus particulièrement sur les métiers d'infirmier, d'aide-soignant, de psychomotricien et de masseur-kinésithérapeute pour lesquels la problématique réside davantage dans une pénurie de main-d'œuvre et un manque d'attractivité des métiers que dans un manque de qualification. En revanche, dans le secteur social, la main-d'œuvre disponible est encore trop peu qualifiée, sur les métiers d'intervenant à domicile en particulier, et l'enjeu porte essentiellement sur le développement de la formation continue. L'absence de mention de difficultés de recrutement pour le métier d'aide à domicile notamment, et ceci malgré un nombre de demandeurs d'emploi peu qualifiés conséquent, fait référence à l'utilisation de personnel *faisant fonction*.

Si le **manque de qualification** est un paramètre non négligeable dans les difficultés de recrutement, il semble également que **le vivier de main-d'œuvre disponible soit limité** sur plusieurs métiers et que **les emplois proposés** ne soient **pas assez attractifs** géographiquement et en termes de niveau de rémunération ou de conditions de travail pour attirer le personnel qualifié.

La formation sanitaire et sociale

A. L'offre de formation sanitaire et sociale

Offre de formation sanitaire et sociale en Aveyron

Ville	Niveau de formation	Intitulé de la formation	Centre de Formation	FI	FC	Effectifs
MILLAU	III	Préparation au concours d'Infirmier	Institut de formation en soins infirmiers du Sud Aveyron	X	X	12
	III	Infirmier		X	X	46
	V	Aide-soignant		X	X	50
	V à III	Préparation aux concours du secteur sanitaire et social	GRETA Sud Aveyron		X	6
	V	Auxiliaire de vie sociale			X	14
	V	CAP Petite Enfance			X	10
	V	Préqualification aux métiers du sanitaire et du social	Actions formations		X	12
V	BEP Carrières Sanitaires et Sociales	Lycée Professionnel Jeanne d'Arc	X		32	
SAINT-AFFRIQUE	IV	ST2S Sciences et Technologie de la Santé et du Social	Lycée Général et technologique St Gabriel	X		38
	V	BEPA Services aux personnes	Lycée Professionnel Agricole Vaxergues – Charles Paliès	X		10
RODEZ	III	Infirmier	Institut de formation en soins infirmiers de Rodez	X	X	61
	III	Préparation au concours d'Infirmier		X	X	18
	V	Aide-soignant		X	X	40
	V	Auxiliaire de puériculture		X	X	15
	V	Aides-soignants	Institut de Formation des Aides-soignants de la Croix Rouge	X	X	30
	V	Ambulancier		X	X	10
	V à III	Préparation aux concours du sanitaire et social	GRETA Quercy Rouergue		X	37
	V	CAP Petite Enfance			X	20
	V	Mention Complémentaire Aide à Domicile			X	10
	V	Assistants maternels			X	120
	V	Aide Médico-psychologique	Institut St Simon / GRETA Quercy Rouergue		X	21
	V	Auxiliaire de Vie Sociale	UDSMA		X	18
V	Assistant de Vie aux Familles	AFPA		X	28	
RODEZ	V	Appui Préparations aux concours du secteur sanitaire et social	Atout Formations		X	40
	V	Banc d'essais sanitaire et social			X	24
	V	Préqualification aux métiers du sanitaire et du social			X	12
	III	BTS Services et prestations du secteur sanitaire et social	Lycée Centre de formation Charles Carnus	X		12
	III	BTS Economie Sociale et Familiale		X		14
	V	BEP Carrières Sanitaires et Sociales	Lycée Professionnel Ferdinand Foch	X		32
	V à III	Préparation concours du sanitaire et social	Lycée Technologique Louis Querbes	X		47
	IV	ST2S Sciences et Technologie de la Santé et du Social		X		100
	V	Mention Complémentaire Aide à Domicile		X		12
	V	BEP Carrières Sanitaires et Sociales		X		65
V	CAP Petite Enfance – Option préparation Auxiliaire de Puériculture	X			35	
NAUCELLE	V	CAPA Services en Milieu Rural	MFR de Naucelle	X		37
RIGNAC	IV	Bac Pro Services en Milieu Rural	Lycée Agricole Horticole de Rignac	X		20
	V	BEPA Services aux Personnes		X		20
VILLEFRANCHE-DE-ROUERGUE	V	Auxiliaire de Vie Sociale	Lycée Professionnel Agricole - Centre de formation François Marty		X	26
	V	BEPA Services aux personnes		X		32

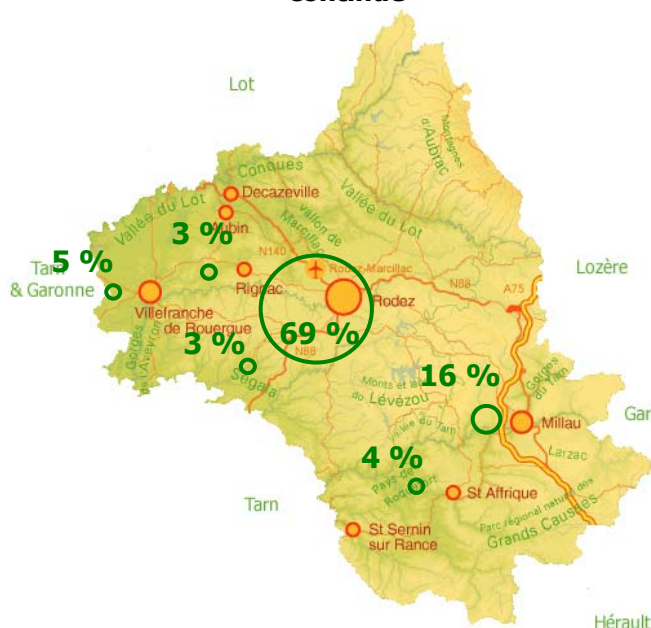
Source : Bureau territorial de l'Aveyron – Inspection d'académie de Toulouse – DRASS – Carif Oref Midi-Pyrénées

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

- 28% des effectifs sont positionnés sur des formations sanitaires,
- 33% des effectifs sont positionnés sur des formations mixtes,
- 39% des effectifs sont positionnés sur des formations sociales.

Par ailleurs, 66% des effectifs préparent une formation de niveau V, proportion supérieure à la valeur départementale tous secteurs de formation confondus, 53%. Cette situation est accentuée en ce qui concerne la formation continue avec 89% de l'offre proposant un titre ou un diplôme de niveau V.

Carte de répartition de l'offre de formation initiale et continue



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

La très grande majorité de l'offre est localisée à Rodez. Il en résulte potentiellement un frein à l'accès aux formations selon le lieu d'habitation ou de travail des candidats potentiels. Néanmoins, une offre de formation, bien que nécessairement plus limitée, est proposée dans d'autres communes offrant ainsi une meilleure couverture du territoire, tant en formation initiale que continue.

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 :

- BEP Carrières sanitaires et sociales : 30% des candidatures présentées sont retenues,
- Bac Technologique Sciences et Technologies de la Santé et du Social : 27% des candidatures sont retenues.

L'offre de formation initiale du département de l'Aveyron permet la réalisation de parcours de formation complets et pertinents pour les élèves qui s'orientent vers la filière sanitaire et sociale. Par ailleurs, l'insertion professionnelle est plutôt positive pour les titulaires d'une qualification de niveau IV ou III.

La question du devenir des élèves diplômés par la formation initiale est primordiale et ceci d'autant plus que les employeurs font clairement état de leur hésitation à embaucher du personnel jeune sur des postes nécessitant une certaine maturité professionnelle.

2. Les concours du sanitaire et social

L'offre de formation ayant pour finalité la préparation à l'obtention des concours du secteur sanitaire et social présente un taux de réussite plus important en formation continue qu'en formation initiale. De même, les instituts de formation en soins infirmiers sont visiblement plus adaptés pour proposer une préparation adéquate. Ainsi, si les préparations aux concours sont indispensables pour faciliter l'accès aux formations des métiers en tension, il est plus judicieux de privilégier ce type de formation en collaboration avec les Instituts de Formation en Soins Infirmiers mais également en formation continue notamment pour les métiers du secteur social. Cette constatation amène les questions de la maturité d'un public jeune pour l'exercice d'une partie des métiers du secteur sanitaire et social et de la pertinence de l'existence de préparations à certains concours dans les établissements de formation initiale.

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 et d'aide-soignant. 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, la très grande majorité des élèves sont originaires de l'Aveyron et vont ainsi potentiellement rechercher un emploi dans le département à plus ou moins long terme. La question de l'augmentation des effectifs en formation est une réalité à anticiper.

3. Les dispositifs de formation continue

D'après l'enquête réalisée par la Région Midi-Pyrénées et le Bureau Territorial de l'Aveyron, 79% des employeurs indiquent l'existence, au sein de leur structure, d'un **plan de formation** en 2008. Si la volonté de développer les compétences des salariés est bien réelle, il convient de souligner que 66% 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 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.

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

- 54% pour les infirmiers,
- 35% pour les aides-soignants,
- 13% pour les aides à domicile,
- 8% pour les éducateurs intervenants éducatifs,
- 7% pour les intervenants auprès d'enfants.

En moyenne, le taux de demandeurs d'emploi entrant en formation correspond à la moitié du taux de demandeurs d'emploi non qualifiés : par exemple pour le métier d'aide à domicile, 13% des demandeurs entre en formation pour un taux de 31% de non qualifiés. Cette proportion est importante et constitue une première étape vers la sensibilisation à l'importance de l'acquisition d'une qualification. De plus, l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi orientés vers la formation continue dans le secteur sanitaire et social est satisfaisante. Il s'agit d'un argument de poids dans l'incitation à l'orientation vers une formation qualifiante.

L'utilisation des dispositifs de formation en Aveyron, 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, 55 contrats de professionnalisation ont été recensés dans le secteur sanitaire et social en Aveyron, soit 11% des contrats de professionnalisation toutes formations confondues au niveau départemental,
- Sur l'ensemble du département de l'Aveyron, le Fongecif a financé dix congés VAE dans le domaine sanitaire et social en 2006. Cela représente 19% de l'ensemble des Congés Individuels de Formation et des congés VAE financés par le Fongecif, toutes formations confondues au niveau départemental,
- Enfin, la Région Midi-Pyrénées a financé 100 projets de formation en 2006. Cela représente 5% 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.**

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** :

- 28% des effectifs sont en formation sanitaire
- 33% des effectifs sont en formation mixte,
- 39% des effectifs sont en formation sociale.

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

- Les deux tiers des effectifs en formation concentrés sur la ville de Rodez,
- La ville de Millau qui rassemble 16 % des effectifs en formation du département en raison essentiellement de la présence des formations de l'IFSI, accessibles sur concours,
- 4 autres pôles de formation regroupant une petite minorité des effectifs, principalement des effectifs en formation initiale.

Des **formations inégalement sollicitées** :

- Une forte demande en formation initiale avec une offre de formation permettant la réalisation de parcours complets et cohérents,
- Des concours du sanitaire et social fortement plébiscités amenant la question de l'augmentation des effectifs sur ces formations,
- Une mobilisation encore trop limitée de la formation continue pour accéder à un diplôme avec seulement 34 % de formations qualifiantes dans les plans de formation,
- 10 % des demandeurs d'emploi du secteur social en formation qualifiante contre une moyenne de 41 % dans le secteur sanitaire.

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

- D'infirmier, d'aide-soignant et d'auxiliaire de vie sociale imposant un travail sur l'attractivité des postes et une augmentation des effectifs afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre salariée considérables,
- De masseur-kinésithérapeute, de psychomotricien et d'éducateur amenant la nécessité de valoriser les postes par rapport à l'exercice libéral et la possibilité d'ouvrir une formation délocalisée et adaptée à l'évolution des besoins de main-d'œuvre,
- De manipulateur en électroradiologie médicale au niveau régional incitant à l'ouverture d'une nouvelle formation à Rodez disposant du matériel technique adéquat.

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

Les métiers identifiés en tension sur le département de l'Aveyron sont principalement ceux d'infirmier, d'aide soignant, de psychomotricien et de masseur-kinésithérapeute. Les projets d'embauche d'aides à domicile et d'éducateurs sont également conséquents avec des difficultés de recrutement pourtant moindres.

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, d'infirmier et d'auxiliaire de vie sociale, de l'ouverture temporaire ou permanente de formations délocalisées de masseur-kinésithérapeute, de psychomotricien, de manipulateur ERM et d'éducateur ou du développement d'autres formes de formation, tel que l'apprentissage. La faisabilité de ces propositions reste cependant à mesurer d'un point de vue technique, pratique et financier,
- **Une réflexion sur les projets d'établissement** afin de les rendre plus attractif pour la main-d'œuvre disponible par la mutualisation des moyens et la mise en place de réunions thématiques. La réflexion commune sur les problématiques rencontrées entre les différents établissements employeurs apparaît comme indispensable pour apporter une réponse globale et pertinente aux difficultés de recrutements. La dynamique départementale sur les projets de création ou de développement d'établissements du sanitaire et du social est un atout certain pour accompagner les employeurs dans leur démarche,
- **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.