

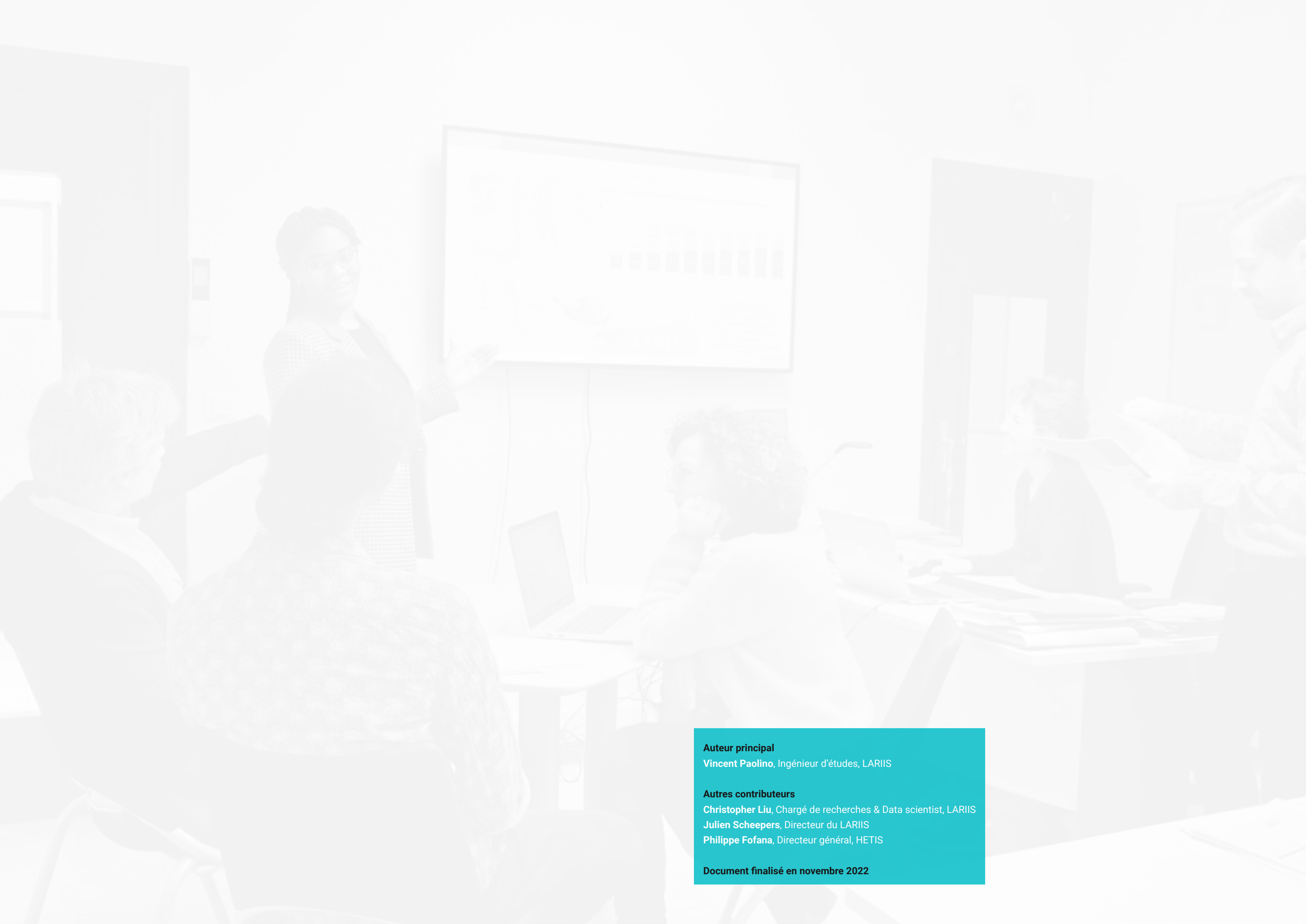


# **REGARDS CROISÉS SUR LE BESOIN EN MAIN D'ŒUVRE ET L'OFFRE DE FORMATION EN TRAVAIL SOCIAL DANS LA RÉGION SUD ET SES DÉPARTEMENTS**

---

**LARIIS**  
Laboratoire de recherche  
interdisciplinaire en intervention sociale

**AFORIS PACA**



**Auteur principal**

**Vincent Paolino**, Ingénieur d'études, LARIIS

**Autres contributeurs**

**Christopher Liu**, Chargé de recherches & Data scientist, LARIIS

**Julien Scheepers**, Directeur du LARIIS

**Philippe Fofana**, Directeur général, HETIS

**Document finalisé en novembre 2022**

INTRODUCTION 1

1. UNE DÉMARCHE PROSPECTIVE 1

2 PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES 2

2.1 La table de correspondance FAP-PCS-Romev3

2.2 Présentation de l'étude BMO Pôle Emploi

2.3 Les bassins d'emploi

2.4 La balance ressources - besoins

2.5 Le cas de l'apprentissage

REGION SUD 6

1. BESOIN EN MAIN D'ŒUVRE ET FORMATION EN TRAVAIL SOCIAL EN RÉGION SUD 7

1.1 La FAP des "éducateurs spécialisés"

1.2 La FAP des "professionnels de l'action sociale"

1.3 Résultats généraux

2. PROJECTION DE LA TENSION DE RECRUTEMENT DU SECTEUR SOCIAL 11

3. LECTURE DE LA TENSION DE RECRUTEMENT PAR MÉTIER 11

4. LECTURE GÉOGRAPHIQUE DU BESOIN EN MAIN D'ŒUVRE DANS LE TRAVAIL SOCIAL 13

ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE 17

LE BASSIN D'EMPLOI DU 04 18

1. BESOIN EN MAIN D'ŒUVRE ET FORMATION EN TRAVAIL SOCIAL DANS LE 04 19

1.1 La FAP des "éducateurs spécialisés"

1.2 La FAP des "professionnels de l'action sociale"

1.3 Résultats généraux

2. PROJECTION DE LA TENSION DE RECRUTEMENT DU SECTEUR SOCIAL 23

3. LECTURE DE LA TENSION DE RECRUTEMENT PAR MÉTIER 23

4. LECTURE GÉOGRAPHIQUE DU BESOIN EN MAIN D'ŒUVRE DANS LE TRAVAIL SOCIAL 24

HAUTES-ALPES 27

LE BASSIN D'EMPLOI DU 05 28

1. BESOIN EN MAIN D'ŒUVRE ET FORMATION EN TRAVAIL SOCIAL DANS LE 05 29

1.1 La FAP des "éducateurs spécialisés"

1.2 La FAP des "professionnels de l'action sociale"

1.3 Résultats généraux

2. PROJECTION DE LA TENSION DE RECRUTEMENT DU SECTEUR SOCIAL 33

3. LECTURE DE LA TENSION DE RECRUTEMENT PAR MÉTIER 33

4. LECTURE GÉOGRAPHIQUE DU BESOIN EN MAIN D'ŒUVRE DANS LE TRAVAIL SOCIAL 34

ALPES-MARITIMES 37

LES BASSINS D'EMPLOI DU 06 38

1. BESOIN EN MAIN D'ŒUVRE ET FORMATION EN TRAVAIL SOCIAL DANS LE 06 39

1.1 La FAP des "éducateurs spécialisés"

1.2 La FAP des "professionnels de l'action sociale"

1.3 Résultats généraux

2. PROJECTION DE LA TENSION DE RECRUTEMENT DU SECTEUR SOCIAL 43

3. LECTURE DE LA TENSION DE RECRUTEMENT PAR MÉTIER 43

4. LECTURE GÉOGRAPHIQUE DU BESOIN EN MAIN D'ŒUVRE DANS LE TRAVAIL SOCIAL 45

BOUCHES-DU-RHÔNE 48

LES BASSINS D'EMPLOI DU 13 49

1. BESOIN EN MAIN D'ŒUVRE ET FORMATION EN TRAVAIL SOCIAL DANS LE 13 50

1.1 La FAP des "éducateurs spécialisés"

1.2 La FAP des "professionnels de l'action sociale"

1.3 Résultats généraux

2. PROJECTION DE LA TENSION DE RECRUTEMENT DU SECTEUR SOCIAL 54

3. LECTURE DE LA TENSION DE RECRUTEMENT PAR MÉTIER 54

4. LECTURE GÉOGRAPHIQUE DU BESOIN EN MAIN D'ŒUVRE DANS LE TRAVAIL SOCIAL 56

VAR 59

LES BASSINS D'EMPLOI DU 83 60

1. BESOIN EN MAIN D'ŒUVRE ET FORMATION EN TRAVAIL SOCIAL DANS LE 83 61

1.1 La FAP des "éducateurs spécialisés"

1.2 La FAP des "professionnels de l'action sociale"

1.3 Résultats généraux

2. PROJECTION DE LA TENSION DE RECRUTEMENT DU SECTEUR SOCIAL 65

3. LECTURE DE LA TENSION DE RECRUTEMENT PAR MÉTIER 65

4. LECTURE GÉOGRAPHIQUE DU BESOIN EN MAIN D'ŒUVRE DANS LE TRAVAIL SOCIAL 66

VAUCLUSE 70

LES BASSINS D'EMPLOI DU 84 71

1. BESOIN EN MAIN D'ŒUVRE ET FORMATION EN TRAVAIL SOCIAL DANS LE 84 72

1.1 La FAP des "éducateurs spécialisés"

1.2 La FAP des "professionnels de l'action sociale"

1.3 Résultats généraux

2. PROJECTION DE LA TENSION DE RECRUTEMENT DU SECTEUR SOCIAL 76

3. LECTURE DE LA TENSION DE RECRUTEMENT PAR MÉTIER 76

4. LECTURE GÉOGRAPHIQUE DU BESOIN EN MAIN D'ŒUVRE DANS LE TRAVAIL SOCIAL 77

# INTRODUCTION

**Le marché de l'emploi est en constante évolution.**

**Historiquement, tous les secteurs ont été amenés à connaître des variations de l'activité, d'attractivité, de besoins, d'offres, de demandes, de structures... Plus récemment, ces dynamiques ont pu apparaître catalysées par la pandémie de 2020, influant différemment les secteurs.**

## 1. Une démarche prospective

Nous proposons dans ce travail d'observer les évolutions historiques d'indicateurs repérés comme pertinents sur des territoires infranationaux, voire infra-départementaux.

Nous nous appuyons en partie sur la méthodologie et le travail réalisé par France-Stratégie et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) dans le rapport « Les métiers en 2030<sup>1</sup> » de mars 2022.

Souvent rattachés au secteur de la santé dans les analyses, les besoins d'emploi dans le secteur de l'action sociale apparaissent grandissants. Ainsi, « les services d'utilité collective liés à la santé, à l'éducation, à l'action sociale et les services à la personne (activités des ménages en tant qu'employeurs) devraient créer 450 000 emplois d'ici 2030<sup>2</sup> ».

Pour autant, même si la tendance de la dynamique nationale est un indicateur fort, il s'agit d'une macroanalyse multisectorielle qui ne permet pas de prendre en considération les spécificités territoriales des offres et des besoins. Il s'agit là du point de départ de nos constats et motivations sur cet objet d'étude.

Le travail présenté dans ce document a été réalisé par le LARIIS (Laboratoire de Recherche Interdisciplinaire en Intervention Sociale). Il est le fruit de la concertation entre les instituts de travail social de la région :

- L'institut Cadenelle
- Le collège Coopératif
- La Croix Rouge
- HETIS
- L'IMF
- L'IRTS

Passé l'introduction méthodologique qui suit, vous pourrez consulter les résultats de l'analyse sur la région Sud dans sa globalité puis dans chacun des départements qui la compose.

Il n'est pas nécessaire de lire le document dans l'ordre affiché ni dans son intégralité, celui-ci étant construit de telle sorte que toutes ses parties puissent être lues indépendamment.



<sup>1</sup> DARES & France Stratégie, « Les métiers en 2030, Quels métiers en 2030 ? », mars 2022

<sup>2</sup> Ibid. p.50



2. Précisions méthodologiques

Le travail présenté ici s’appuie :

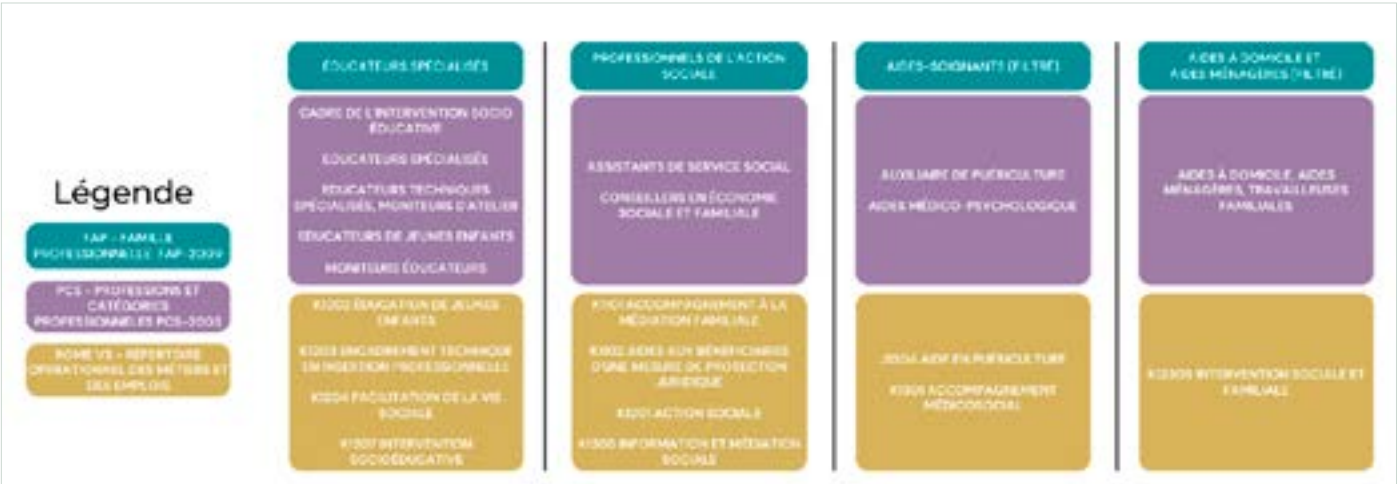
- en grande partie sur les résultats de l’étude "Besoin en Main d’Œuvre (BMO) de Pôle Emploi" sur la série temporelle 2015-2022 (que nous présenterons plus en détails par la suite);
- sur les volumes d’offres d’emploi diffusées également par Pôle Emploi;
- des données de recensement de population de l’Insee compilées par le Carif-Oref PACA sur la thématique du vieillissement professionnel;
- des données de recensement de population directement récoltées auprès de l’INSEE pour observer le vieillissement général de la population du territoire analysé;
- des données publiques émanant de la Région Sud par le biais de sa plateforme Data-Sud, sur la capacité formative des organismes de formation des différents territoires concernés par l’analyse.

Le travail présenté ici n’est pas la résultante de calculs statistiques avancés sur les données récoltées. Il s’agit d’un effort de compilation, de visualisation et d’analyse des différents résultats produits par les opérateurs et institutions cités précédemment.

Les sources et la méthodologie employées dans ce « regard croisé » étant scrupuleusement identiques au gré des territoires analysés (Région Sud dans sa globalité, puis l’intégralité des départements qui la composent), les données présentées sont éligibles à la comparaison. Cependant, l’analyse que nous en produisons s’adapte aux dynamiques locales, en s’attardant sur des temporalités clefs et spécifiques d’un territoire. De ce fait, nous souhaitons ici mettre en garde le lecteur sur la pratique qui consisterait à comparer les analyses entre les territoires.

De manière générale, la multiplication des sources de données entraine de facto un risque d’écart dans les objets d’analyse. Dans une logique préventive, nous nous sommes donc astreints à une forme de rigueur méthodologique, en ayant recours à une table de correspondance produite par la DARES (schéma 1), pour limiter ces écarts. Pour autant, nous mettons également en garde le lecteur sur les différents niveaux d’analyse que peuvent représenter une lecture par famille professionnelles (FAP) et une lecture de l’ensemble des métiers qui la composent.

SCHÉMA 1 | Table de correspondance FAP-PCS-ROMEv3 pour les métiers du travail social



3 Extrait d’un intitulé de question du questionnaire BMO 2018.

2.2 Présentation de l’étude BMO Pôle Emploi

L’étude BMO est une série longue présentant les chiffres récoltés annuellement entre 2015 et 2022.

Il s’agit d’une enquête par questionnaire qui mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l’année à venir, qu’il s’agisse de créations de postes ou de remplacements. De plus, ces projets concernent tous les types de recrutement, y compris les postes à temps partiel.

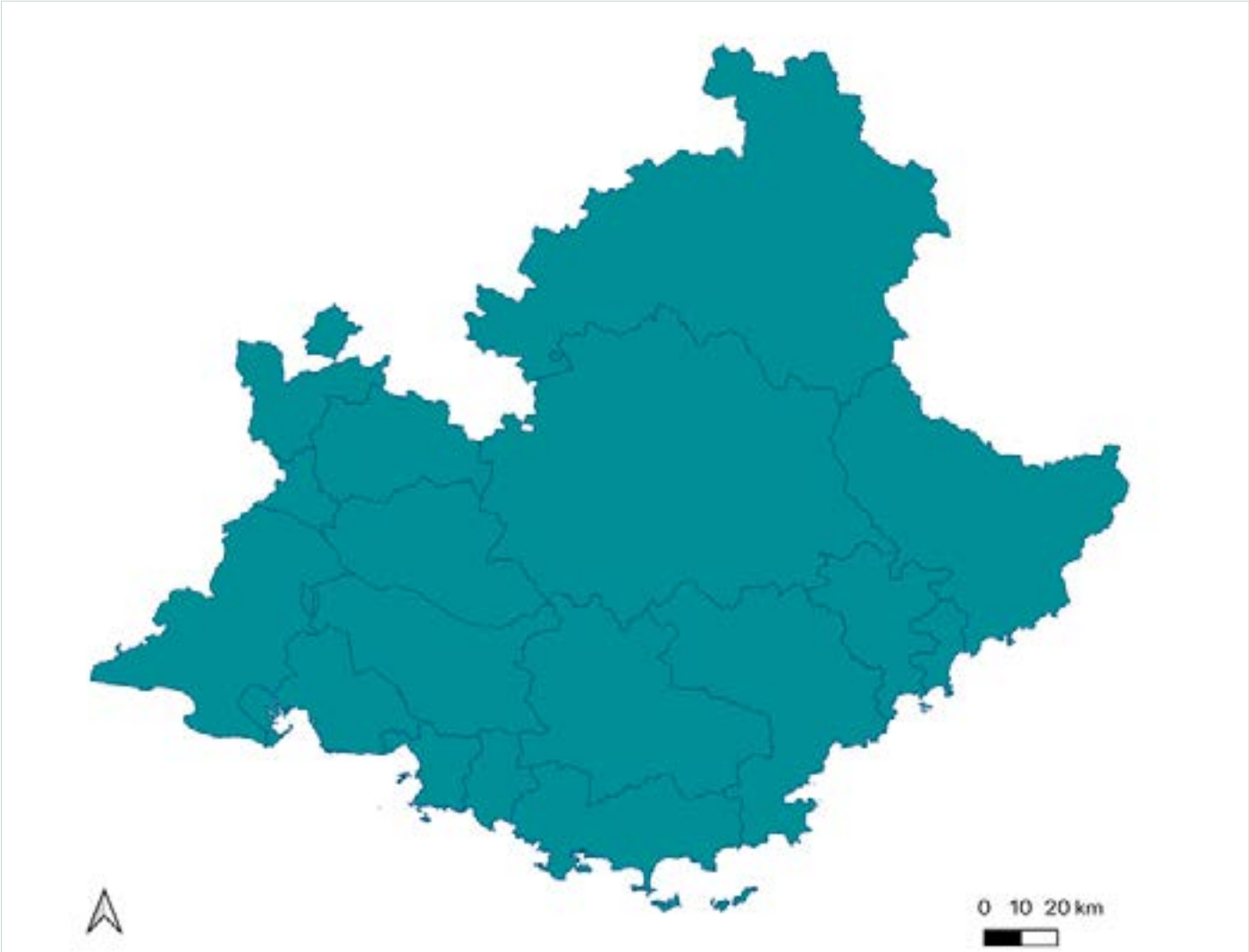
Au-delà des volumes, l’étude permet également d’évaluer le caractère "difficile" et "saisonnier" ("c’est-à-dire lié à un surcroît d’activité temporaire et récurrent<sup>3</sup>") des projets de recrutement.

Elle permet également de lire les résultats selon le découpage des « bassins d’emploi » que nous allons présenter par la suite.

Même si l’offre de formation en travail social est répartie sur quatre FAP, nous n’analyserons que deux d’entre elles.

Nous ne retiendrons que les FAP des "éducateurs spécialisés" et des "professionnels de l’action sociale" en raison du fait que la quasi-totalité des métiers qui les concernent sont couverts par l’offre de formation étudiée.

CARTE 1 | Découpage de la région Sud par "bassins d’emploi"

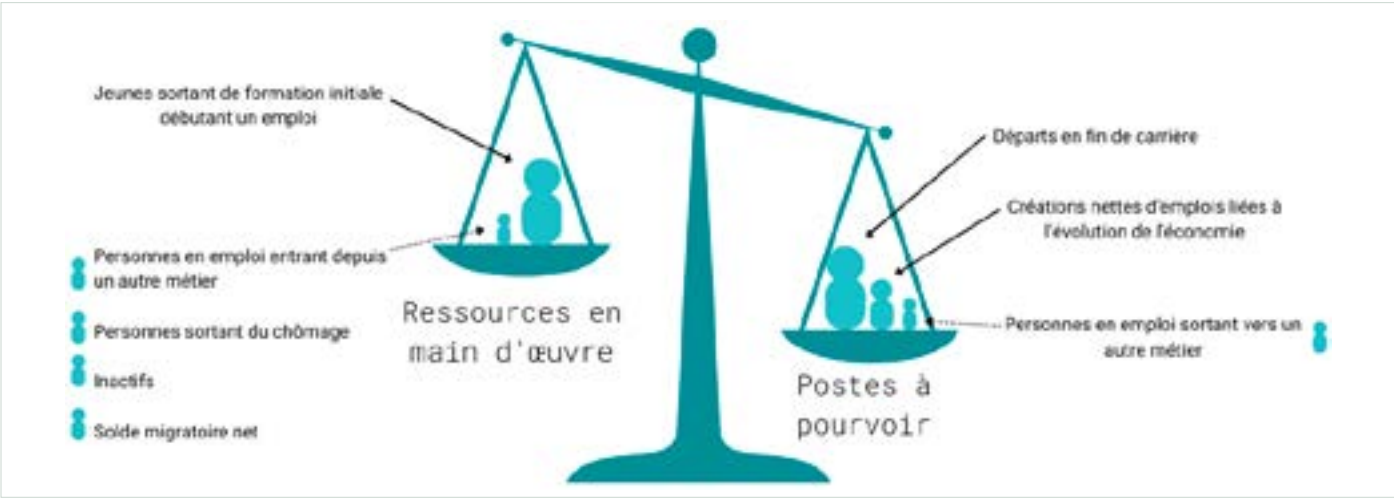


2.4 La balance ressources - besoins

Dans notre démonstration, nous serons également amenés à comparer le besoin en main d’œuvre avec les capacités formatives des organismes de formation dédiés.

Nous nous appuyerons sur une méthodologie de la DARES qui estime que les besoins de recrutement "sont mesurés par le cumul des créations nettes d’emploi et des départs en fin de carrière [ndlr : que nous analyserons par la suite]. [...]

ILLUSTRATION 1 | Balance ressources-besoins de la DARES



Le déséquilibre pour [un] métier est ainsi l'écart entre les postes à pourvoir et le flux de ressources en main d’œuvre constitué des jeunes entamant leur carrière professionnelle<sup>4</sup>.

Nous ne retiendrons pas les étudiants en formation par le biais de l'apprentissage, ou de la formation continue, car ils peuvent être également considérés comme des professionnels déjà en exercice.

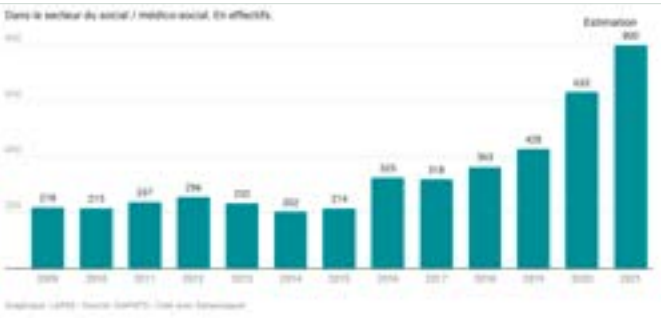
Leur activité sur le terrain minimise le ressenti du besoin en main d’œuvre et impacte donc probablement les déclarations de l'étude BMO.

Post-formation, leur insertion sur le marché de l'emploi, n'influerait donc pas a priori sur une quelconque baisse stable du besoin en main-d’œuvre, mais participerait cependant à améliorer la qualité d'accompagnement du terrain.

Pour autant, la formation via l'apprentissage a connu, et connaît encore aujourd'hui, une dynamique relativement atypique, spécifique et contextuelle.

2.5 Le cas de l'apprentissage

GRAPHIQUE 1 | Évolution du nombre d'apprentis en formation en région PACA



4 France Stratégie, DARES, "Métiers 2030 : quels métiers en 2030 ?", p.30

"Le déséquilibre pour [un] métier est ainsi l'écart entre les postes à pourvoir et le flux de ressources en main d’œuvre constitué des jeunes entamant leur carrière professionnelle"

DARES

En outre, les acteurs locaux de la formation témoignent du fait que les employeurs recrutent en apprentissage préférentiellement des étudiants en formation initiale (parfois en cours de cursus, 2ème ou 3ème année). Cette pratique minimiserait alors le ressenti et la déclaration du besoin en emploi évoqué précédemment, tout en baissant le volume de la capacité de formation voie directe que nous étudierons.

2.6 L'analyse des offres d'emploi diffusées par Pôle Emploi

Le recours aux résultats de l'étude BMO a pour avantage de refléter la dynamique des employeurs d'un secteur de manière déclarative et statistiquement significative.

Plus encore, comme nous l'avons vu, cette étude nous permet de repérer le caractère "difficile" du recrutement, ainsi que sa saisonnalité. Pour autant, le regroupement par famille professionnelle (FAP), bien que cohérent dans sa conception, gomme les spécificités de métiers pourtant différents.

En effet pour rappel, la famille des "éducateurs spécialisés" regroupe en son sein les éducateurs spécialisés diplômés d'État, mais aussi les moniteurs éducateurs ou bien les chefs de service, entre autres. De plus, rappelons que certains métiers du secteur ne sont pas observables via ces familles professionnelles car ils sont regroupés avec des métiers affiliés exclusivement secteur sanitaire. Les volumes de besoin des métiers avec lesquels ils sont rattachés rendent alors impossible une analyse statistique pertinente par ce biais.

De ce fait, il apparaît opportun d'observer la question du besoin en main d’œuvre par un autre prisme qui permettrait de laisser apparaître la focale du métier. L'analyse des offres d'emploi diffusées par Pôle Emploi se révèle alors être un indicateur pertinent.

Pôle Emploi communique trimestriellement les volumes d'offres d'emploi récoltées et diffusées via son agence. Il est possible de trier les annonces via des codes métiers (Code Rome v3). Ces codes trouvent une équivalence dans la table de correspondance que nous avons présentée.

Ainsi, s'il n'est pas possible de faire la distinction entre les besoins en éducateurs spécialisés et en éducateurs techniques avec la méthode des FAP de l'étude BMO, l'analyse des offres d'emploi nous permet de faire cette distinction, via des codes Rome v3 différents.

Néanmoins, cet indicateur est également à observer avec un regard critique. En effet, tous les recrutements ne génèrent pas systématiquement des offres d'emploi au sein de Pôle Emploi. Une partie du besoin en main d’œuvre apparaît invisible dans le prisme de cet indicateur qui n'en reste pas moins intéressant pour comprendre la dynamique générale du besoin.

De ce fait, nous avons choisi de nous concentrer sur les annonces diffusées (a contrario de "récoltées"). Les annonces diffusées comptent plusieurs fois les annonces reliées à des emplois qui restent non pourvus et qui, de ce fait, sont reconduites.

Si cette pratique biaise le dénombrement strict du nombre de postes à pourvoir, elle laisse cependant apparaître une intéressante traduction du niveau de tension actuel sur le métier étudié.

Ainsi, l'indicateur des annonces diffusées par Pôle Emploi offre un autre point de vue sur la question du besoin en main d’œuvre que celui de l'étude BMO. Il nous apparaît pertinent de proposer une lecture qui s'inscrit dans une forme de complémentarité.





1. Besoin en main d’oeuvre et formation en travail social en Région Sud

1.1 La FAP des " ducateurs spécialisés"

Depuis 2018, **49,7%** des projets de recrutement d’éducateurs spécialisés sont estimés "difficiles" par les employeurs du secteur

TABLEAU 1 |  volution du nombre de projets de recrutement, dont difficiles et saisonniers

| Pour la FAP " ducateurs spécialisés", entre 2015 et 2022, dans la région Sud |       |       |       |       |       |       |       |       |
|------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                                                              | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  |
| Nombre de projets de recrutement                                             | 1 270 | 1 450 | 2 440 | 2 480 | 1 390 | 2 220 | 1 860 | 2 070 |
| - dont difficiles à recruter                                                 | 380   | 480   | 361   | 1 260 | 760   | 810   | 889   | 1 219 |
| - dont emplois saisonniers                                                   | 310   | 110   | 700   | 231   | 220   | 140   | 290   | 250   |

FAP = se référer au tableau de correspondance  
Tableau: LARIS - Source: Pôle-emploi - Créé avec Datawrapper

GRAPHIQUE 2 |  volution de la part du caractère "difficile" des projets de recrutement



En observant les résultats de l’étude BMO pour la FAP des " ducateurs spécialisés" (tableau 1), nous pouvons constater un changement assez franc dans la structure du besoin en main d’œuvre dès 2017.

Si les volumes stagnaient autour des 1300 projets de recrutement annuel en 2015 et 2016, ils sont plus de 2400 sur les années 2017 et 2018.

Malgré la forte baisse de 2019, le nombre de projets de recrutement se stabilise autour des 2000 unités depuis 2020, instaurant une nouvelle dynamique dans le volume d’activité. Cette dynamique est toujours d’actualité en 2022. Cette augmentation franche se conjugue avec la hausse de la part des projets de recrutement à caractère "difficile".

Sur le même modèle si 31.5 % des projets de recrutement étaient difficiles entre 2015 et 2016, ce même taux atteint 49.7% sur la période 2018-2022 (graphique 2).

Le caractère "saisonnier" de l’emploi ne respecte cependant pas cette logique. En effet, sa fréquence a même tendance à baisser. L’emploi saisonnier représente 24.4 % des projets de recrutement en 2015 pour 12.1 % en 2022.

Ainsi, chaque année depuis 2017, Pôle Emploi estime qu’en moyenne, 2077 projets de recrutement émergent dans la région Sud, pour les métiers de la FAP des éducateurs spécialisés (graphique 3).

Rappelons de plus que ce chiffre moyen est probablement minoré par l’effet de la baisse d’activité de 2020. Il convient dès lors de comparer l’écart entre ce besoin de création de postes et l’arrivée de nouveaux professionnels sur le marché de l’emploi.

TABLEAU 2 | Nombre potentiel de nouveaux professionnels

| annuellement dans la région Sud, de la FAP " ducateurs spécialisés" |                                                   |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Promotions FAP " ducateurs spécialisés"                             | Effectifs "région" en formation initiale* en 2018 |
| Niveau IV                                                           |                                                   |
| Moniteur éducateur                                                  | 170                                               |
| Niveau III                                                          |                                                   |
|  ducateur de jeunes enfants                                         | 110                                               |
|  ducateur spécialisé                                                | 238                                               |
|  ducateur technique spécialisé                                      | 10                                                |
| Niveau II                                                           |                                                   |
| CAF RUS                                                             | 30                                                |
| <b>Total promotions FAP</b>                                         | <b>558</b>                                        |

\*hors apprentissage, VAE et formation continue  
Tableau: LARIS - Source: Data Sud - Créé avec Datawrapper

Ainsi, en se concentrant comme évoqué sur la formation initiale, nous observons que les organismes de formations sont habilités par la région à former 558 nouveaux professionnels de la FAP des éducateurs spécialisés chaque année (tableau 2).

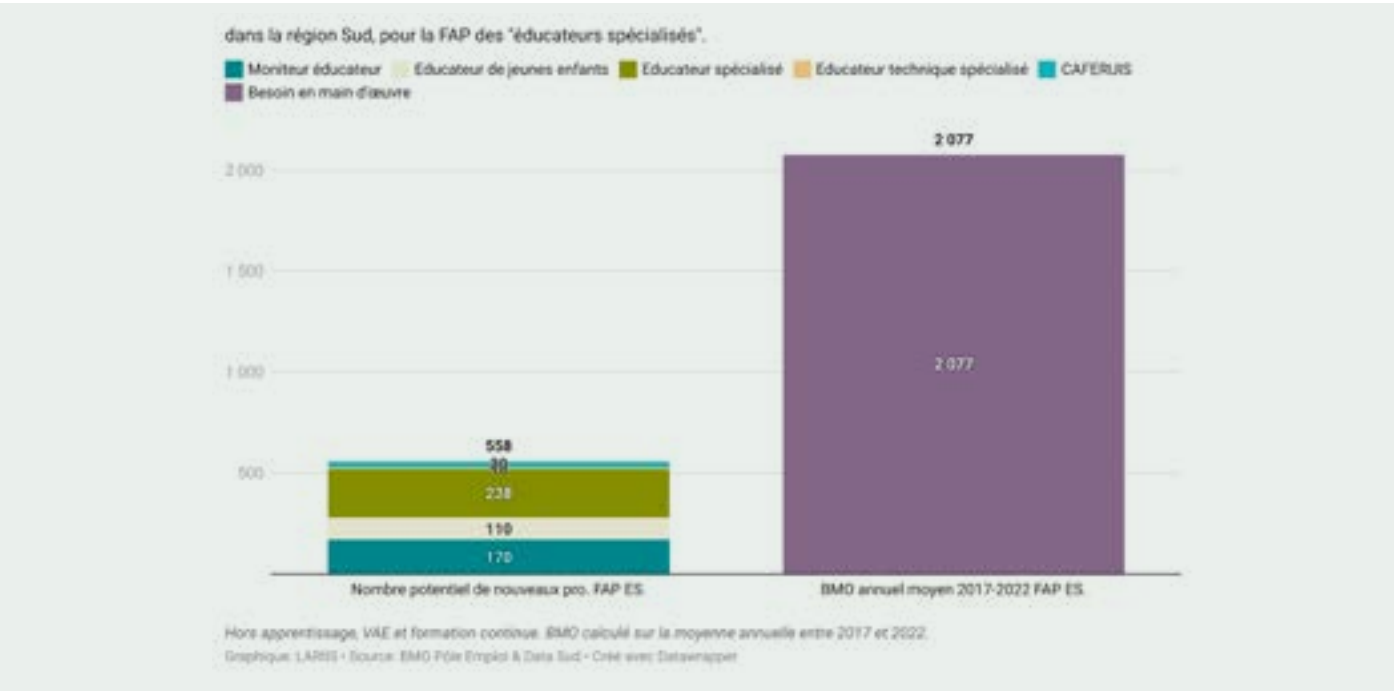
Ce chiffre est potentiel et idéal : il part du postulat que les promotions seraient pleines, que le taux d’abandon serait nul, que le taux de réussite aux examens serait de 100 % et que les diplômés exercent bien le métier pour lequel ils viennent d’être diplômés.

De ce fait, nous pouvons apprécier l'écart entre la capacité annuelle de formation de nouveaux professionnels de la FAP "éducateurs spécialisés" et la moyenne annuelle du besoin en main d'œuvre pour cette même FAP ces quatre dernières années.

Ainsi, nous pouvons constater un écart de 1519 professionnels entre le volume de nouveaux professionnels potentiellement diplômés chaque année et le besoin en main d'œuvre annuel moyen du territoire. En l'état, 73.1 % du besoin en main d'œuvre annuel moyen n'est pas couvert par la formation de nouveaux professionnels.

**73.1 %**  
**du besoin en main d'œuvre annuel**  
**moyen n'est pas couvert**  
**par la formation**  
**de nouveaux professionnels.**

GRAPHIQUE 3 | Volumes annuels de la capacité de formation et du besoin en main d'œuvre



## 1.2 La FAP des "professionnels de l'action sociale"

Le volume de projets de recrutement de la FAP des "professionnels de l'action sociale" apparaît plus faible que celui des "éducateurs spécialisés" (tableau 3). Pour autant, ce résultat apparaît cohérent étant donné que cette FAP n'englobe en réalité que deux métiers (au sens des diplômes d'États).

Le nombre de projets de recrutements jugés difficiles augmente également de manière significative en 2017 (graphique 4). Sur le même modèle que la FAP précédente, les volumes baissent les années suivantes (2018-2019), avant d'atteindre des valeurs se stabilisant au-delà de celles du début de la série temporelle analysée.

Ainsi, si dans les années 2015-2016, 565 projets de recrutement émergeaient chaque année en moyenne, ils sont 693 sur la série 2017-2022. La hausse apparaît moins significative bien qu'elle soit pour autant présente.

La proportion de projets difficiles augmente quant à elle de manière plus prononcée que lors de l'analyse de la FAP des éducateurs spécialisés. Un tournant dans l'analyse de la variable s'opère dès 2018 et reste toujours d'actualité.

**Aujourd'hui 68.1 % des projets de recrutement déclarés sont estimés difficiles par les employeurs. Il s'agit du plus haut taux atteint sur la période analysée.**

La capacité de formation de ces nouveaux professionnels apparaît également plus modeste que pour la FAP des éducateurs spécialisés. De plus la FAP étudiée ici est composée d'un métier pour lequel aucune formation n'est financée par la région Sud (et donc hors champ d'étude).

De ce fait, nous pouvons apprécier l'écart entre la capacité annuelle de formation de nouveaux professionnels de la FAP "éducateurs spécialisés" et la moyenne annuelle du besoin en main d'œuvre pour cette même FAP ces quatre dernières années.

Pour autant, des constats empiriques nous permettent de préciser que si le volume annuel de formation de 245 nouveaux assistants de service social ne couvre pas l'intégralité de la capacité de formation de la FAP, il en représente une très grande partie en proportion (tableau 4).

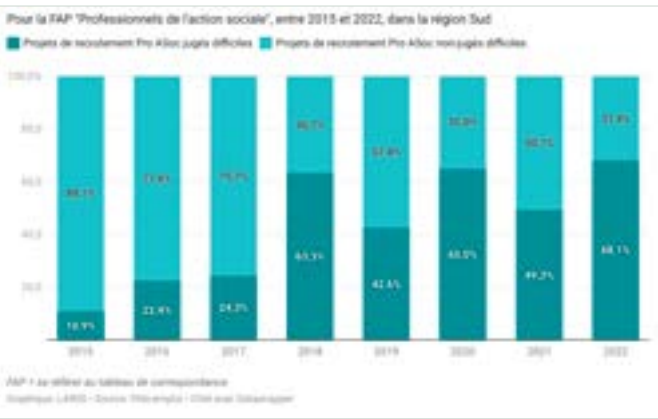
TABLEAU 3 | Évolution du nombre de projets de recrutement, dont difficiles et saisonniers

Pour la FAP "Professionnels de l'action sociale", entre 2015 et 2022, dans la région Sud

|                                  | 2015 | 2016 | 2017  | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------------------------|------|------|-------|------|------|------|------|------|
| Nombre de projets de recrutement | 460  | 670  | 1 150 | 490  | 470  | 600  | 730  | 720  |
| - dont difficiles à recruter     | 50   | 150  | 279   | 310  | 200  | 390  | 360  | 490  |
| - dont emplois saisonniers       | 10   | 60   | 40    | 40   | 20   | 30   | 40   | 70   |

FAP = se référer au tableau de correspondance  
Tableau : LARIS - Source : Pôle-emploi - Créé avec Datawrapper

GRAPHIQUE 4 | Évolution de la part du caractère "difficile" des projets de recrutement



Le métier d'assistant de service social étant historiquement beaucoup plus répandu que celui de CESF, les volumes de formation respecteraient objectivement cette tendance de répartition.

Ainsi, nous pouvons estimer qu'il faudrait former 448 professionnels de l'action sociale de plus par an pour combler la moyenne annuelle du besoin en main d'œuvre du département.

GRAPHIQUE 5 | Volumes annuels de la capacité de formation et du besoin en main d'œuvre

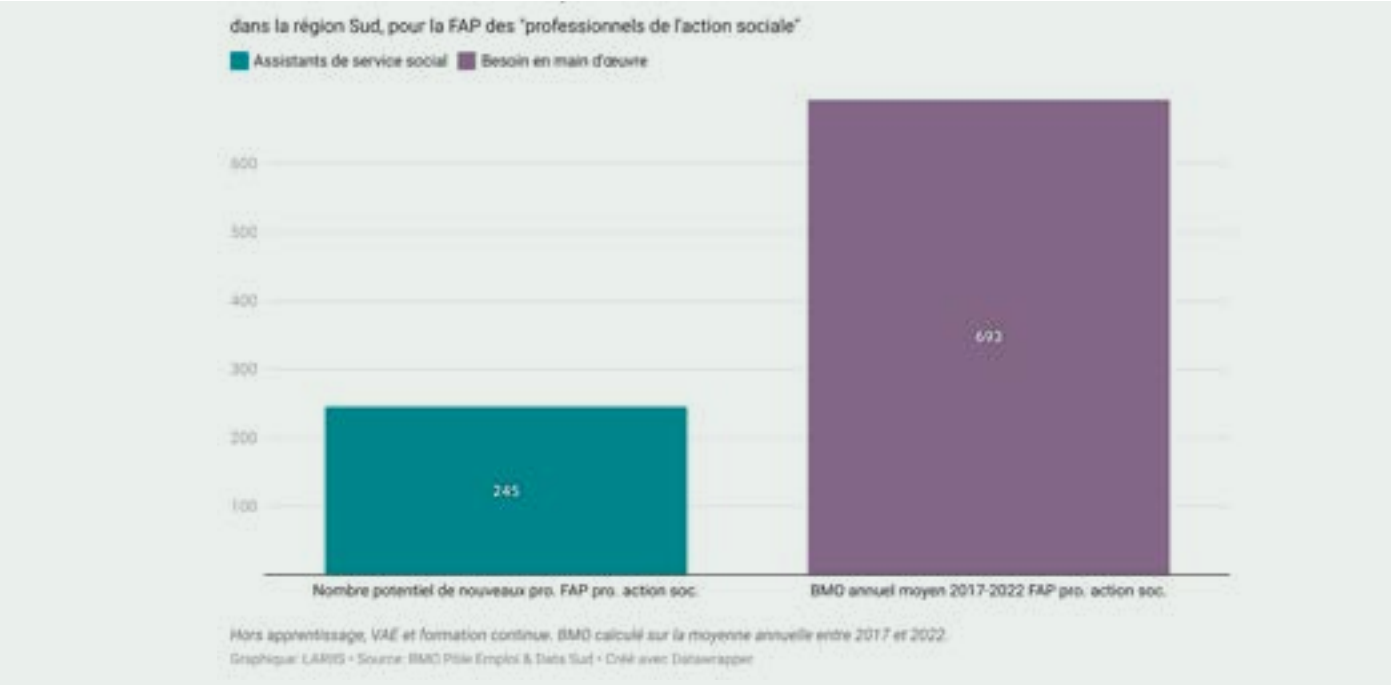


TABLEAU 4 | Nombre potentiel de nouveaux professionnels

annuellement dans la région Sud, de la FAP "Professionnels de l'action sociale"

|                                                 |                                                  |
|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Promotions FAP "Pro. de l'action sociale"       | Effectifs "région" en formation initiale en 2018 |
| Niveau II                                       |                                                  |
| Assistant de Service Social                     | 245                                              |
| Conseiller en Economie Sociale et Familiale     | 0                                                |
| Total promotions FAP "Pro. de l'action sociale" | 245                                              |

\*Hors apprentissage, VAE et formation continue.  
Tableau : LARIS - Source : Région Sud - Créé avec Datawrapper

Le volume de nouveaux professionnels formés annuellement par les organismes de formation de la région ne représente que 35.3 % de cette moyenne annuelle du besoin en main d'œuvre (hors formation CESF).

**En 2022,**  
**68.1 % des projets de recrutement**  
**déclarés sont estimés difficiles**  
**par les employeurs**



1.3 Résultats généraux

En cumulant les besoins en main d'œuvre des deux familles professionnelles étudiées et en les comparant avec leur capacité de formation respective, nous pouvons estimer l'écart BMO/formation sur ces 7 dernières années.

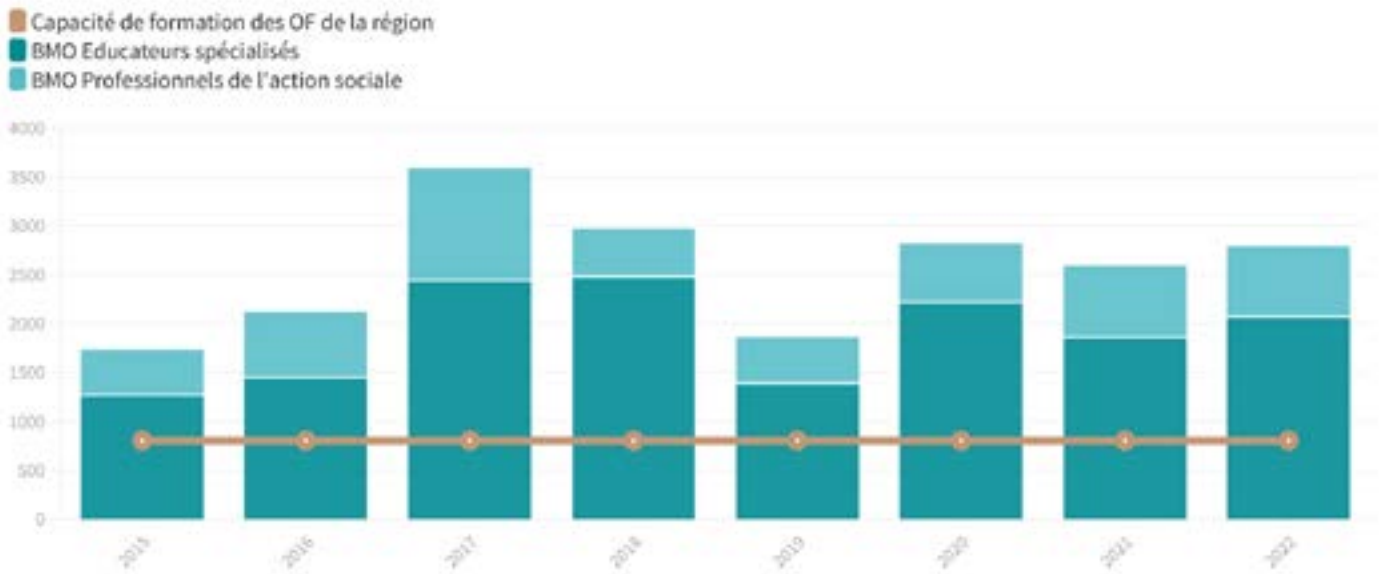
L'offre de formation n'a jamais été supérieure au besoin de main d'œuvre sur la série temporelle analysée. Depuis 2017, nous constatons un accroissement de l'écart entre le BMO et la capacité formative. D'autre part, le BMO est resté supérieur à cette dernière même pendant la transformation de l'activité liée à la crise du COVID 19.

Ainsi, si la capacité de formation pouvait sembler cohérente avec le besoin en main d'œuvre jusque-là, elle se doit de réagir au regard de l'évolution des besoins qui se sont installés depuis plusieurs années et qui font preuve d'une certaine persistance.

Il convient alors de s'interroger sur l'évolution de la dynamique du besoin en main d'œuvre. Est-il possible d'anticiper les tendances à venir ? Si la variation du besoin en main d'œuvre peut être affectée par des variables non maîtrisées (comme ce fut le cas avec la crise sanitaire de 2020), certaines d'entre elles par contre sont prévisibles.

GRAPHIQUE 6 | Évolution de l'écart entre la capacité de formation et les besoins en main d'oeuvre

Pour les Familles Professionnelles (FAP)  
"éducateurs spécialisés" et "professionnels de l'action sociale"  
dans la région Sud entre 2015 et 2022.



Source: BMO Pôle Emploi & Data Sud • Graphique : LARIIS

2. Projection de la tension de recrutement du secteur Social

Le vieillissement de la population active apparaît comme un élément influant sur la question du besoin en main d'œuvre. Les futurs départs à la retraite entraîneront des besoins de remplacement inexistantes aujourd'hui. L'accélération des départs à la retraite et l'exposition potentielle à des besoins en main d'œuvre importants peuvent s'observer tout d'abord en mettant la focale sur le vieillissement des professionnels du secteur.

TABEAU 5 | Effectifs et part des plus de 50 ans parmi les actifs en emploi dans la Région Sud

| pour les FAP "éducateurs spécialisés" et "professionnels de l'action sociale" | Effectifs 2017 | Part des 50 ans ou plus (en %) | Effectifs des 50 ans ou plus |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------------------------|------------------------------|
| Assistants de service social                                                  | 5 582          | 33                             | 1 827                        |
| Conseillers en orientation sociale et famille                                 | 1 135          | 33                             | 366                          |
| <b>TOTAL FAP "Des Acteurs Sociaux"</b>                                        | <b>6 717</b>   | <b>31</b>                      | <b>2 092</b>                 |
| Centres de formation supérieure                                               | 2 736          | 37                             | 1 002                        |
| Éducateurs de jeunes enfants                                                  | 1 254          | 36                             | 429                          |
| Éducateurs spécialisés                                                        | 8 010          | 35                             | 2 796                        |
| Éducateurs techniques spécialisés, moniteurs d'atelier                        | 901            | 38                             | 338                          |
| Moniteurs éducatifs                                                           | 1 261          | 38                             | 472                          |
| <b>TOTAL FAP "Éducateurs spécialisés"</b>                                     | <b>10 426</b>  | <b>37</b>                      | <b>3 837</b>                 |
| <b>TOTAL CROISÉ DES FAP LIJONES</b>                                           | <b>21 402</b>  | <b>29</b>                      | <b>6 229</b>                 |

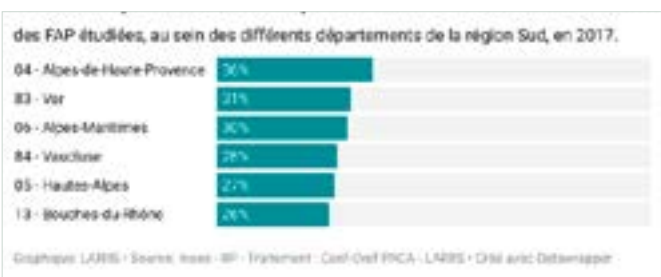
Les chiffres de l'Insee présentés dans le tableau 5, bien que relativement anciens (2017), permettent de repérer la moyenne d'âge élevée des travailleurs sociaux de la région.

En effet, en région Sud, 29 % des 21 433 travailleurs des FAP étudiées étaient âgés de plus de 50 ans en 2017.

En partant du postulat que la retraite de ces professionnels serait prise à 62 ans et en ventilant cet effectif en douze parts égales (en admettant qu'il y a autant de professionnels de 50 ans, que de 51 ans, que de 52 ans...), nous pouvons estimer que chaque année, 510 professionnels atteindraient l'âge de 62 ans jusqu'en 2029.

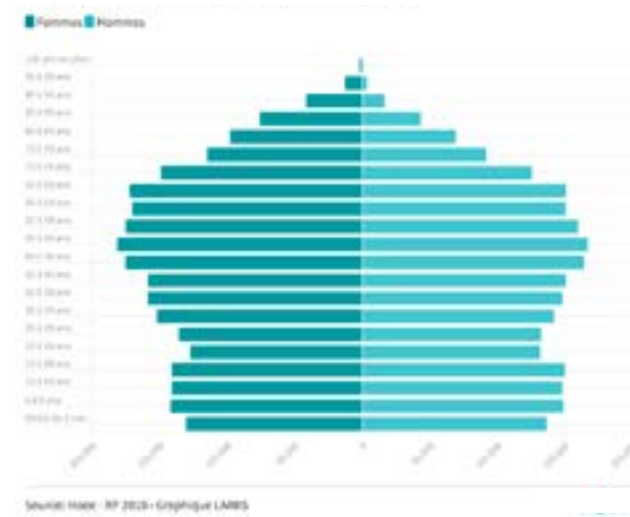
Bien qu'il s'agisse là d'un calcul simplifié et approximatif, la mise sous tension du besoin en main d'œuvre par l'augmentation des départs à la retraite est une réalité.

GRAPHIQUE 7 | Part des plus de 50 ans parmi les travailleurs sociaux



En observant l'ensemble des départements qui composent la région, nous constatons une différence dans le niveau de vieillissement de la population professionnelle. Toutes proportions gardées, le département des Alpes-de-Haute-Provence est celui dont la part de travailleurs sociaux de plus de 50 ans est la plus importante. À l'inverse, cette même part est réduite de 10 points lorsqu'on observe cette même population dans les Bouches-du-Rhône (graphique 7).

GRAPHIQUE 8 | Pyramide des âges de la région Sud en 2018



Le travail social régional ne déroge probablement pas à la tendance nationale de la distribution des âges dans la société. Le pic démographique des années 60-70 se traduit aujourd'hui très logiquement par une sur-représentation de seniors.

Cependant, nous n'avons pas encore atteint le pic du nombre de départs en retraite.

Dans la région, le pic démographique se situait chez les 50-54 ans en 2018.

Si l'on omet les entrées et sorties du territoire, ces mêmes personnes sont les 54-58 ans de 2022.

En admettant donc que les politiques de retraite ne soient pas modifiées, le nombre de départs en retraite devrait encore augmenter pour les 8 années à venir, influant très probablement sur le besoin en main d'œuvre de tous les secteurs d'activités, y compris celui du travail social.

3. Lecture de la tension de recrutement par métier

Si l'écart entre les capacités de formation et le besoin en main d'œuvre avait tendance à se creuser comme nous l'avons vu, il convient alors de se pencher sur la distribution de ce besoin.

La lecture par famille professionnelle ne nous permet pas d'observer plus finement quels métiers, et donc quelles formations, seraient les plus en tension.

Cependant, en utilisant la table de conversion FAP, nous pouvons repérer les métiers sous la forme de ROMEv3, matrice qui correspond aux offres d'emploi publiées par Pôle-emploi.

En consultant les offres d'emploi publiées par Pôle Emploi pour les codes Romev3 correspondant à la table que nous avons partagée, nous pouvons constater les évolutions, les volumes et les proportions des offres pour les différents métiers de l'action sociale et médicosociale (tableau 6).

TABLEAU 6 | Évolution du nombre d'offres d'emploi diffusées entre 2015 et 2021 dans la Région Sud

| Dans le secteur social et médico-social                             |              |              |              |              |              |              |               |               |
|---------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
|                                                                     | 2015         | 2016         | 2017         | 2018         | 2019         | 2020         | 2021          | Total         |
| K1101 : Accompagnement et médiation familiale                       | 0            | 10           | 0            | 0            | 10           | 40           | 50            | 110           |
| K1102 : Aide aux bénéficiaires d'une mesure de protection juridique | 30           | 60           | 50           | 70           | 60           | 60           | 80            | 410           |
| K1205 : Information et médiation sociale                            | 130          | 110          | 100          | 130          | 160          | 130          | 190           | 950           |
| K1305 : Intervention sociale et familiale                           | 140          | 130          | 140          | 220          | 260          | 240          | 390           | 1 520         |
| K1203 : Encadrement technique en insertion professionnelle          | 220          | 280          | 280          | 240          | 380          | 380          | 550           | 2 330         |
| K1204 : Facilitation de la vie sociale                              | 260          | 290          | 270          | 310          | 450          | 570          | 780           | 2 930         |
| K1202 : Éducation de jeunes enfants                                 | 600          | 870          | 1 260        | 1 200        | 920          | 930          | 1 450         | 7 310         |
| K1201 : Action sociale                                              | 630          | 1 210        | 930          | 1 110        | 1 260        | 1 360        | 2 150         | 8 650         |
| K1301 : Accompagnement médico-social                                | 890          | 1 100        | 920          | 1 210        | 1 540        | 1 710        | 2 160         | 9 530         |
| K1207 : Intervention socioéducative                                 | 930          | 1 300        | 1 730        | 1 890        | 2 030        | 2 390        | 3 870         | 14 140        |
| <b>Total</b>                                                        | <b>3 880</b> | <b>5 350</b> | <b>5 670</b> | <b>6 390</b> | <b>7 060</b> | <b>7 820</b> | <b>11 650</b> | <b>47 820</b> |

Tableau LARIS - Source : Pôle emploi - Créé avec Datawrapper

Si chaque métier connaît des variations singulières (voir graphique 7), quatre d'entre eux présentent des évolutions qui se situent dans une dynamique plus prononcée. Ainsi, en 2021 dans la région, les métiers du secteur social les plus recherchés au regard du nombre d'annonces diffusées par Pôle Emploi sont ceux de :

- Éducateur spécialisé / moniteur éducateur (K1207 Intervention socioéducative) : le code ROME regroupe en fait des annonces pour les deux métiers, qui correspondent à deux formations distinctes. Néanmoins, le nombre d'offres d'emploi diffusées pour ce code ROME n'a cessé d'augmenter sur la période analysée. À la fin de l'année 2021, Pôle emploi avait diffusé 4 fois plus d'annonces qu'en 2015 : soit 3870 annonces pour l'ensemble de la région Sud.

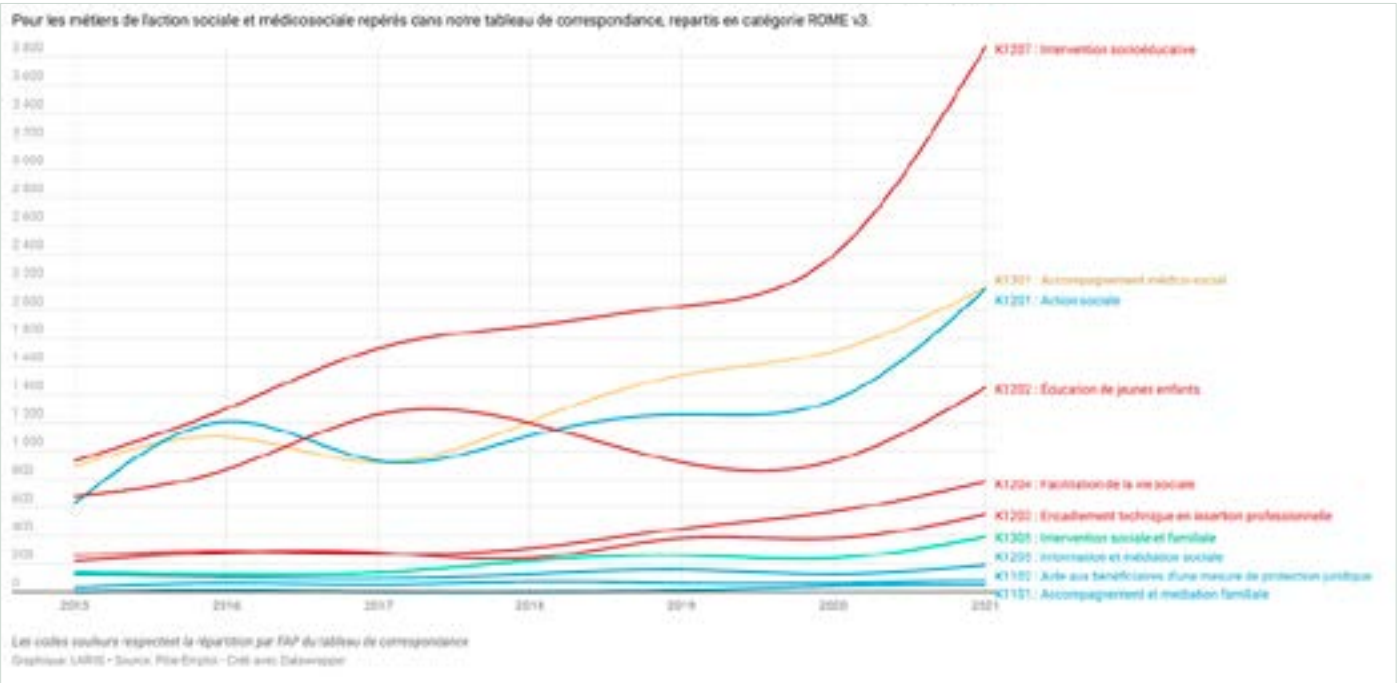
-Aide médico-psychologique / Accompagnant éducatif social (K1301 Accompagnement médico-social) : le nombre d'annonces diffusées pour le métier d'AES a lui aussi été en constante augmentation, bien que plus modeste.

L'augmentation apparaît régulière depuis 2017. En 2021, 2160 annonces ont été diffusées dans la région pour ce métier.

-Assistant de service social (K1201 : Action sociale) : le nombre d'offres d'emploi diffusées pour des postes d'ASS est aussi en constante augmentation depuis 2017. L'augmentation est également plus modeste que celle du premier code ROME analysé. Pour autant, une forte augmentation est constatée en 2021 (+ 58% sur un an). Cette année-là, Pôle Emploi a diffusé 2150 annonces pour ce métier.

- Éducateur de jeunes enfants (K1202 Éducation de jeunes enfants) : si les volumes sont plus faibles que pour les trois premiers métiers analysés, les éducateurs de jeunes enfants se démarquent également des métiers restants. Le volume d'annonces apparaît fluctuant sur la période analysée. Pour autant, tout comme les ASS, une hausse importante est constatée en 2021 avec la diffusion de 1450 annonces (+ 56 % sur un an).

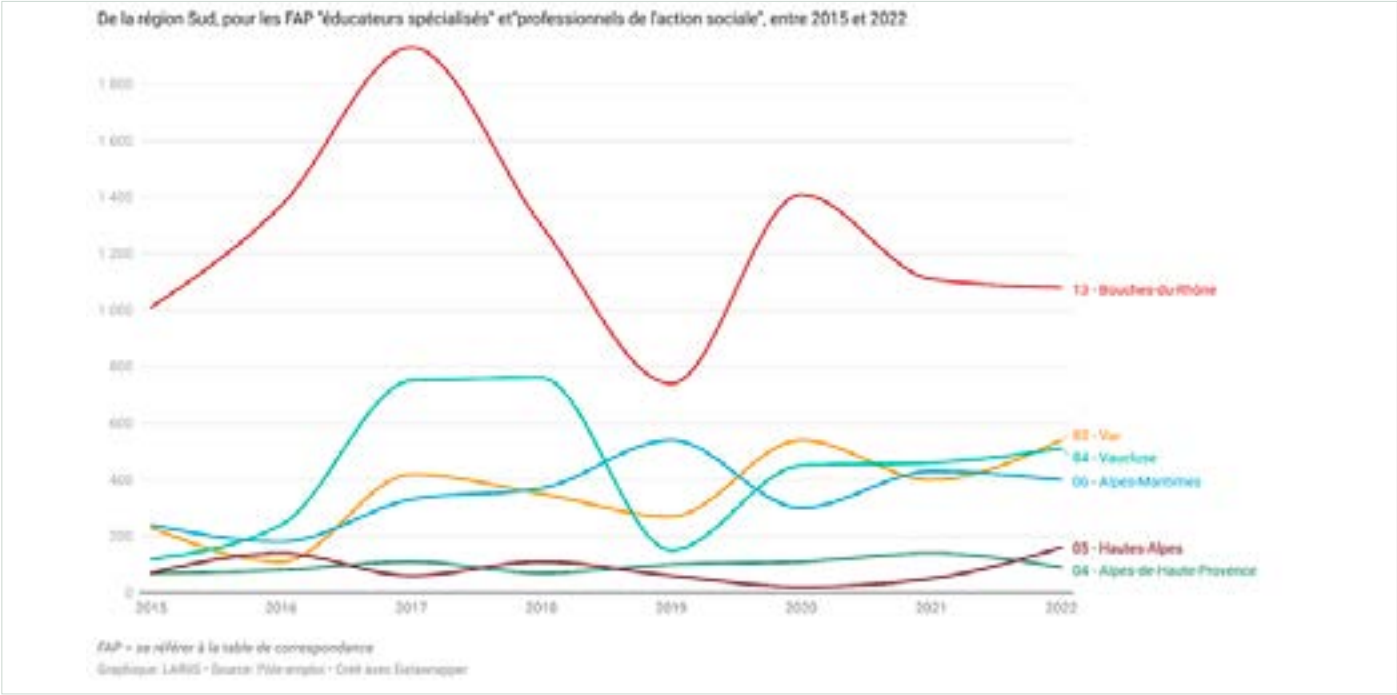
GRAPHIQUE 9 | Évolution du nombre d'annonces diffusées par Pôle Emploi entre 2015 et 2021 dans la région Sud



#### 4. Lecture géographique du besoin en main d'oeuvre dans le travail social

39 % des projets de recrutement émanent du seul département du 13

GRAPHIQUE 10 | Évolution du nombre de projets de recrutement dans les différents départements



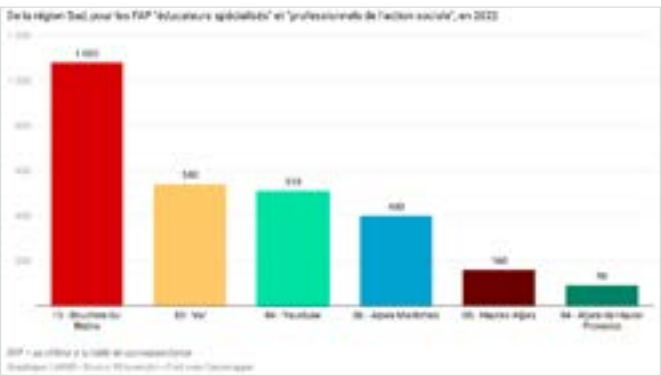
L'étude BMO nous permet également d'estimer le besoin en main d'œuvre selon les différents bassins d'emploi d'un territoire donné. Cependant, si nous nous intéressons aux bassins d'emploi lors des focus départementaux, nous adoptons ici une vision infrarégionale en analysant les différents départements eux-mêmes.

Pour l'analyse, nous nous concentrons sur les deux FAP-non filtrées ("éducateurs spécialisés" et "professionnels de l'action sociale"), pour les mêmes raisons méthodologiques que précédemment. Nous proposons ici une lecture globale en opposition à une analyse propre à chaque département, disponible dans nos focus départementaux.

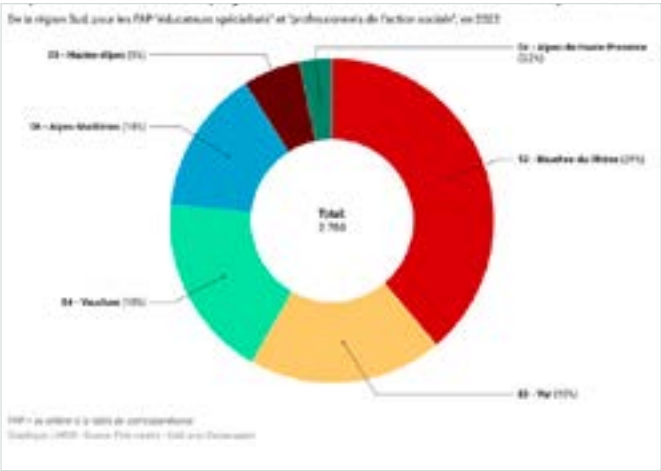
L'analyse des volumes des projets de recrutement par département permet d'établir trois groupes de résultats. Le département des Bouches-du-Rhône présente une dynamique propre, bien au-delà des autres départements de la région. Les Alpes-Maritimes, le Var et le Vaucluse se maintiennent dans une dynamique proche, malgré des variations singulières au gré des années. Les Alpes-de-Haute-Provence et les Hautes-Alpes ont quant à eux une dynamique également similaire mais en deçà des deux autres groupes décrits ici.

Ainsi établi, nous pouvons calculer que 39 % des projets de recrutement émanent du seul département du 13. 52 % d'entre eux sont originaires du groupe de départements 06, 83 et 84. Les 9 % restant viennent quant à eux du 04 et du 05 (graphique 12).

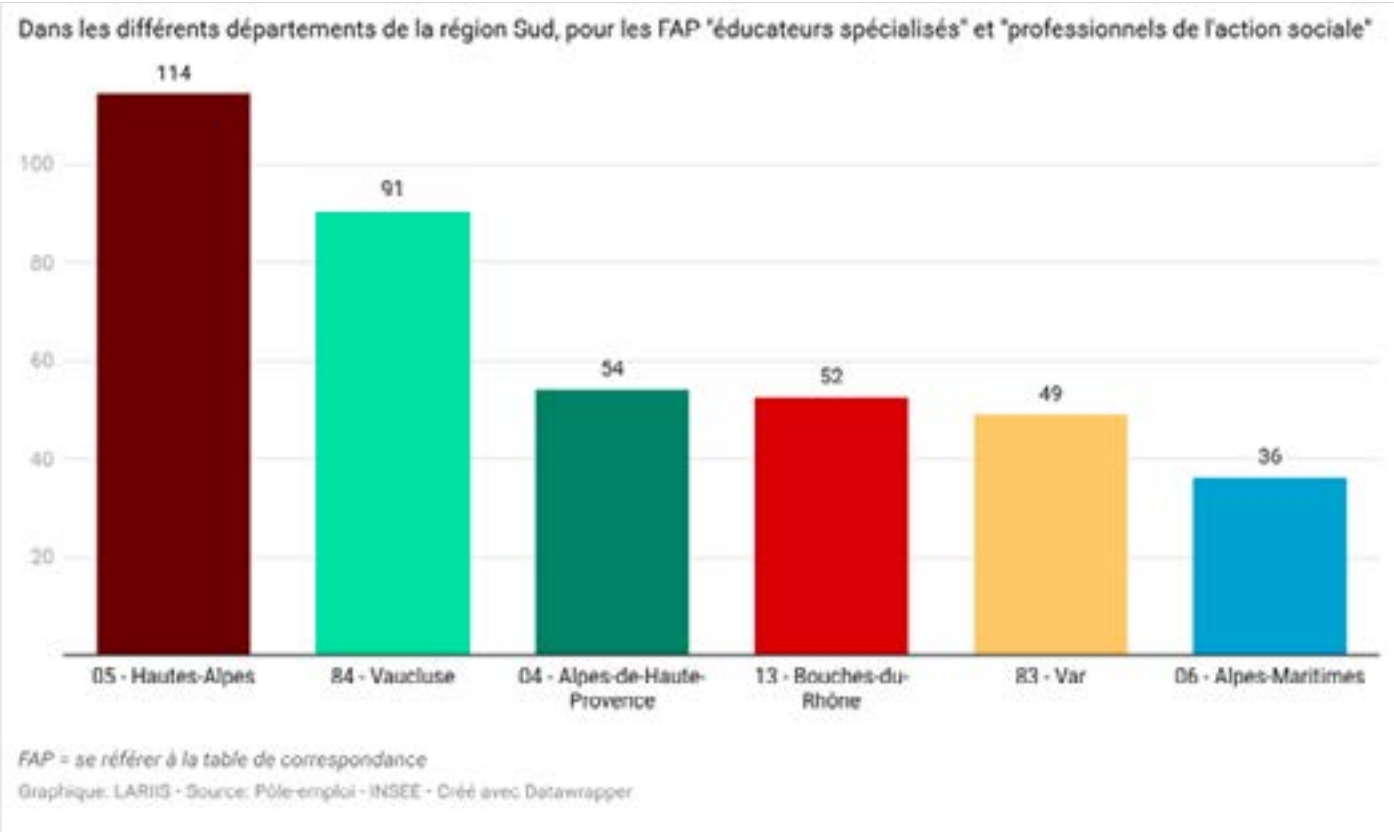
GRAPHIQUE 11 | Répartition du nombre de projets de recrutement dans les différents départements



GRAPHIQUE 12 | Répartition du nombre de projets de recrutement dans les différents départements







Pour autant, il convient de pondérer le volume de besoin en main d'œuvre avec le volume de la population des départements concernés.

En gommant l'effet des différentes "tailles" des départements, nous constatons que les départements des Hautes-Alpes et du Vaucluse apparaissent les plus en tension, toute proportion gardée (graphique 13).

À ce stade, il apparaît pertinent de proposer une lecture similaire à l'échelle des départements de la région Sud, pour comprendre les enjeux territoriaux de cette question aux échelles infrarégionales et infradépartementales.

Toute proportion gardée, les départements des Hautes-Alpes et du Vaucluse apparaissent comme étant les plus en tension de la région Sud



# Besoin en main d'œuvre et formation en région Sud

## CE QU'IL FAUT RETENIR



### DEPUIS 2015

Le nombre de projets de recrutements annuels pour les familles professionnelles «éducateurs spécialisés» et «professionnels de l'action sociale»

A AUGMENTÉ DE 55%

| FAMILLES PROFESSIONNELLES                                                                              |                        |                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------------------------|
| Entre 2017 et 2021<br>(par an en moyenne)                                                              | ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS | PROFESSIONNELS DE L'ACTION SOCIALE |
| NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT                                                                       | 2077                   | 693                                |
| PART DE RECRUTEMENTS ESTIMÉS "DIFFICILES"                                                              | 43 %                   | 49 %                               |
| NOMBRE D'ÉTUDIANTS* DIPLÔMÉS                                                                           | 558                    | 245                                |
| PROPORTION DU BESOIN EN MAIN D'OEUVRE NON COUVERT PAR L'ARRIVÉE DE NOUVEAUX PROFESSIONNELS             | 73 %                   | 65 %                               |
| * HORS APPRENTISSAGE, VAE ET FORMATION CONTINUE, HORS CESF POUR LES PROFESSIONNELS DE L'ACTION SOCIALE |                        |                                    |



## Besoin en main d'œuvre et formation en région Sud

### CE QU'IL FAUT RETENIR



Le besoin en main d'œuvre  
risque encore d'augmenter  
suite à l'augmentation  
des départs à la retraite pendant

**8 ans minimum**

**3394**

départs à la retraite  
estimés chaque année  
dans le secteur

### TOUTES PROPORTIONS GARDÉES

les départements les plus en tension sont

- 1** Les Hautes-Alpes
- 2** Le Vaucluse
- 3** Les Alpes-de-Haute-Provence

INDICATEUR : NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT  
POUR 100 000 HABITANTS

### LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS DANS LES ANNONCES PUBLIÉES PAR PÔLE-EMPLOI EN 2021

**1** Éducateur spécialisé (ES)/ Moniteur éducateur (ME)  
**3870 ANNONCES PUBLIÉES EN 2021**

**2** Accompagnant éducatif et social (AES)  
**2160 ANNONCES PUBLIÉES EN 2021**

**3** Assistant de service social (ASS)  
**2150 ANNONCES PUBLIÉES EN 2021**

**4** Éducateur de jeunes enfants (EJE)  
**1450 ANNONCES PUBLIÉES EN 2021**



Le bassin d’emploi du 04

Pour rappel, Pôle Emploi propose également une lecture des données publiées selon le découpage géographique spécifique des "bassins d’emploi".

Il n’y a qu’un seul bassin d’emploi dans le département étudié. De plus, nous remarquons que le découpage de ce seul bassin d’emploi ne respecte pas les délimitations administratives (carte 2).

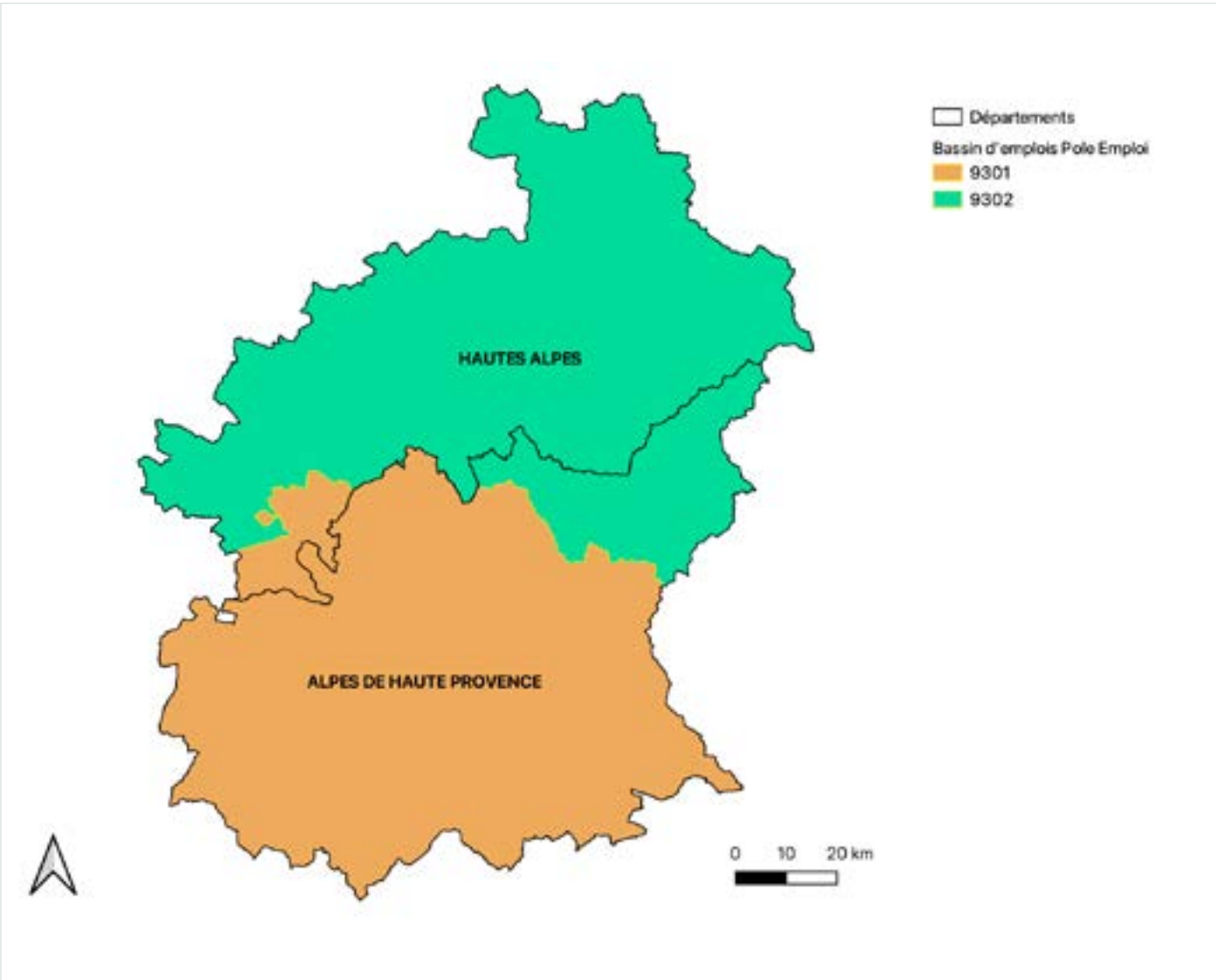
De ce fait, en analysant les Alpes-de-Haute-Provence au prisme de l’étude BMO, certaines communes du département ne sont pas incluses dans l’analyse : c’est le cas des communes de la vallée de l’Ubaye autour de la ville de Barcelonnette.

À l’inverse, une partie des Hautes-Alpes est rattachée au bassin d’emploi du 04, formant un ensemble estimé cohérent par Pôle Emploi (carte 2).

De ce fait, dans le cas des Alpes-de-Haute-Provence, nous ne serons pas en mesure de discriminer différentes dynamiques infradépartementales sur les questions de besoins en main d’œuvre, du fait de l’absence de plusieurs bassins d’emploi.



CARTE 2 | Distinction des découpages administratifs et des bassins d’emploi des départements 04 et 05



1. Besoin en main d’oeuvre et formation en travail social dans le 04

1.1 La FAP des "éducateurs spécialisés"

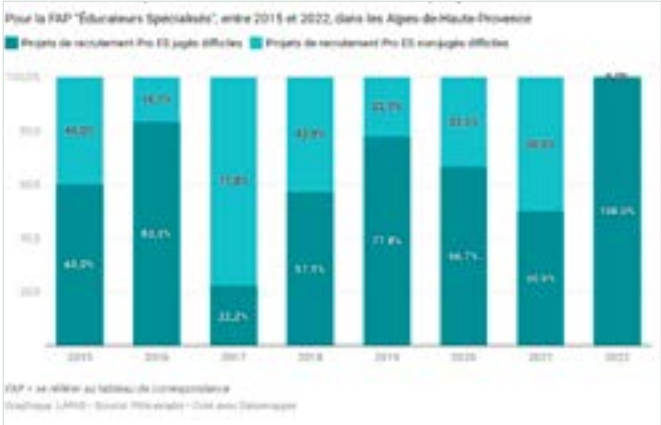
Chaque année depuis 2015, Pôle Emploi estime qu’en moyenne, 81 projets de recrutement émergent dans le 04 pour la FAP "éducateurs spécialisés"

TABEAU 7 | Évolution du nombre de projets de recrutement, dont difficiles et saisonniers

| Pour la FAP "Éducateurs spécialisés", entre 2015 et 2022, dans les Alpes-de-Haute-Provence |      |      |      |      |      |      |      |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                                                                            | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Nombre de projets de recrutement                                                           | 50   | 60   | 90   | 70   | 90   | 90   | 120  | 80   |
| - dont difficiles à recruter                                                               | 30   | 50   | 20   | 40   | 70   | 60   | 60   | 80   |
| - dont emplois saisonniers                                                                 | 10   | 10   | 50   | 0    | 0    | 20   | 20   | 10   |

FAP = se référer au tableau de correspondance  
Tableau: LARIS • Source: Pôle-emploi • Créé avec Dataswrapper

GRAPHIQUE 14 | Évolution de la part du caractère "difficile" des projets de recrutement



En observant les résultats de l’étude BMO pour la FAP des "éducateurs spécialisés", nous pouvons constater les faibles volumes concernés par l’analyse. Ainsi, les variations apparaissent faibles et ne permettent pas de conclure à une évolution franche dans les dynamiques de recrutement (tableau 7).

Cependant, nous observons que si 50 projets de recrutement étaient émis dans le département pour cette FAP en 2015, ils sont 80 en 2022. Un pic est atteint l’année précédente, en 2021, avec 120 projets de recrutement. L’évolution de la part des projets de recrutement à caractère "difficile" apparaît quant à elle extrêmement fluctuante (graphique 14). Il s’agit là, également, d’un effet du faible effectif analysé.

Pour autant, nous remarquons tout de même que 100 % des 80 projets de recrutement de 2022 sont estimés difficiles par les employeurs. Si de forts taux avaient été atteints par le passé dans notre série temporelle, le fait que ce caractère difficile concerne l’intégralité des projets de recrutement est inédit.

Ainsi, chaque année depuis 2015, Pôle Emploi estime qu’en moyenne, 81 projets de recrutement émergent dans le département pour les métiers de la FAP des éducateurs spécialisés. Rappelons de plus que ce chiffre moyen est probablement minoré par l’effet de la baisse d’activité de 2020.

Il convient dès lors, de comparer l’écart entre ce besoin de création de postes et l’arrivée de nouveaux professionnels sur le marché de l’emploi.

TABEAU 8 | Nombre potentiel de nouveaux professionnels

| annuellement dans les Alpes-de-Haute-Provence, de la FAP "Éducateurs Spécialisés" |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Promotions FAP "Éducateurs Spécialisés"                                           | Effectifs "région" en formation initiale* en 2018 |
| Niveau IV                                                                         |                                                   |
| Moniteur éducateur                                                                | 20                                                |
| Niveau III                                                                        |                                                   |
| Éducateur de jeunes enfants                                                       | 0                                                 |
| Éducateur spécialisé                                                              | 0                                                 |
| Niveau II                                                                         |                                                   |
| CAFERUIS                                                                          | 0                                                 |
| Total promotions FAP "Educ. Spé."                                                 | 20                                                |

\*hors apprentissage, VAE et formation continue  
Tableau: LARIS • Source: Data Sud • Créé avec Dataswrapper

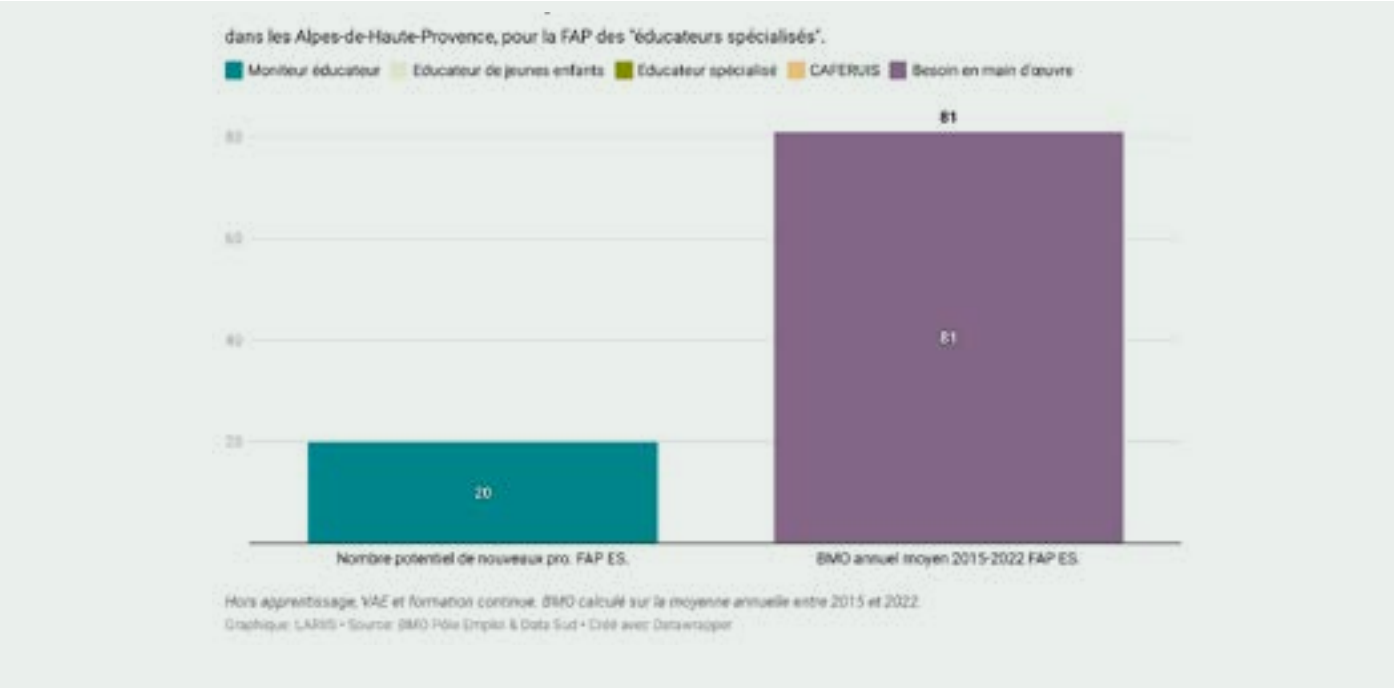
De ce fait et comme évoqué, en se concentrant sur la formation initiale, nous observons que les organismes de formations sont habilités par la région à former 20 nouveaux professionnels de la FAP des éducateurs spécialisés chaque année (tableau 8). Il s’agit là en réalité des chiffres d’un seul organisme de formation et d’une seule promotion de moniteurs éducateurs.

Ce chiffre est potentiel et idéal : il part du postulat que les promotions seraient pleines, que le taux d’abandon serait nul, que le taux de réussite aux examens serait de 100 % et que les diplômés exercent bien le métier pour lequel ils viennent d’être diplômés.

De ce fait, nous pouvons apprécier l’écart entre la capacité annuelle de formation de nouveaux professionnels de la FAP "éducateurs spécialisés" et la moyenne annuelle du besoin en main d’œuvre pour cette même FAP ces quatre dernières années.

Ainsi, nous pouvons constater un écart de 61 professionnels entre le volume de nouveaux professionnels potentiellement diplômés chaque année et le besoin en main d’œuvre moyen annuel du territoire. En l’état, 75 % du besoin en main d’œuvre annuel moyen n’est pas couvert par la formation de nouveaux professionnels (graphique 15).

GRAPHIQUE 15 | Volumes annuels de la capacité de formation et du besoin en main d'oeuvre



1.2 La FAP des "professionnels de l'action sociale"

TABLEAU 9 | Évolution du nombre de projets de recrutement, dont difficiles et saisonniers

| Pour la FAP "Professionnels de l'action sociale", entre 2015 et 2022, dans les Alpes-de-Haute-Provence |      |      |      |      |      |      |      |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                                                                                        | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Nombre de projets de recrutement                                                                       | 20   | 20   | 20   | 10   | 20   | 20   | 20   | 10   |
| - dont difficiles à recruter                                                                           | 0    | 0    | 10   | 0    | 10   | 20   | 10   | 10   |
| - dont emplois saisonniers                                                                             | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 10   |

FAP = se référer au tableau de correspondance  
Tableau: LARIS - Source: Pôle-emploi - Créé avec Dataswrapper

Le volume de projets de recrutement de la FAP des "professionnels de l'action sociale" apparaît encore plus faible que celui des "éducateurs spécialisés" (tableau 9).

Pour autant, ce résultat apparaît cohérent dans tous les départements analysés étant donné que cette FAP n'englobe en réalité que deux métiers (au sens des diplômes d'État). Ici aussi, les (très) faibles effectifs ne permettent pas de constater une quelconque dynamique sur la série temporelle analysée.

Cependant, comme pour la première FAP observée, le nombre de projets de recrutement jugés difficiles apparaît plus important (graphique 16). S'il apparaît délicat de tirer une conclusion pour les mêmes raisons que précédemment, il convient tout de même d'observer cette variable dans le temps.

À nombre de projets de recrutement équivalent, s'il n'apparaissait pas difficile de recruter des professionnels de l'action sociale en 2015-2016, l'intégralité des recrutements apparaissent difficiles en 2020 et 2022.

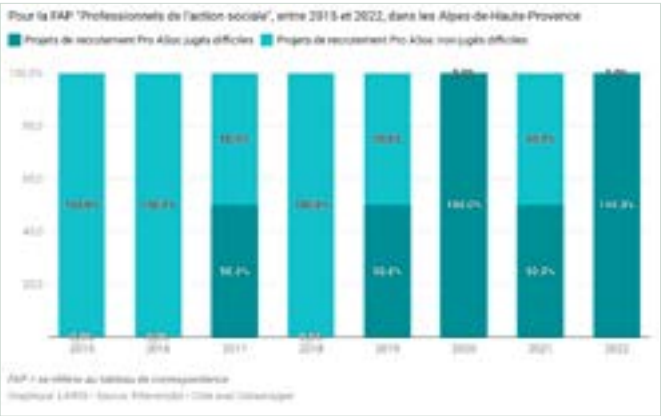
En résulte un besoin de main d'œuvre de la FAP qui apparaît plus stable et qui se traduit par une moyenne de 18 projets de recrutement annuel dans le département, sur les quatre dernières années, comme étudié précédemment.

En observant la capacité de formation de ces nouveaux professionnels, nous constatons qu'il n'existe pas d'organismes de formation habilités à former à ces métiers dans le département (tableau 10).

Ainsi, nous pouvons estimer qu'il faudrait former en moyenne 18 professionnels de l'action sociale pour combler la moyenne annuelle du besoin en main d'œuvre du département (graphique 17).

**Il n'existe pas d'organismes de formation habilités à former à ces métiers dans le département 04**

GRAPHIQUE 16 | Évolution de la part du caractère "difficile" des projets de recrutement



GRAPHIQUE 17 | Volumes annuels de la capacité de formation et du besoin en main d'œuvre

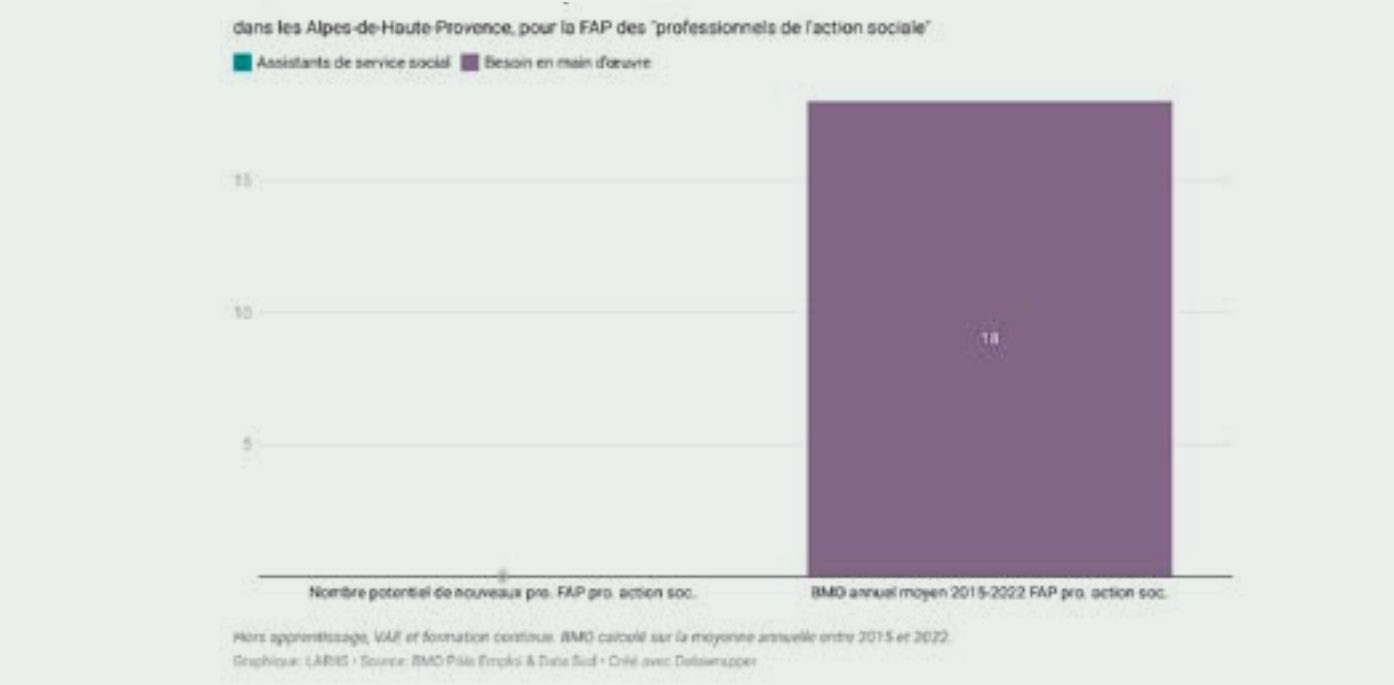
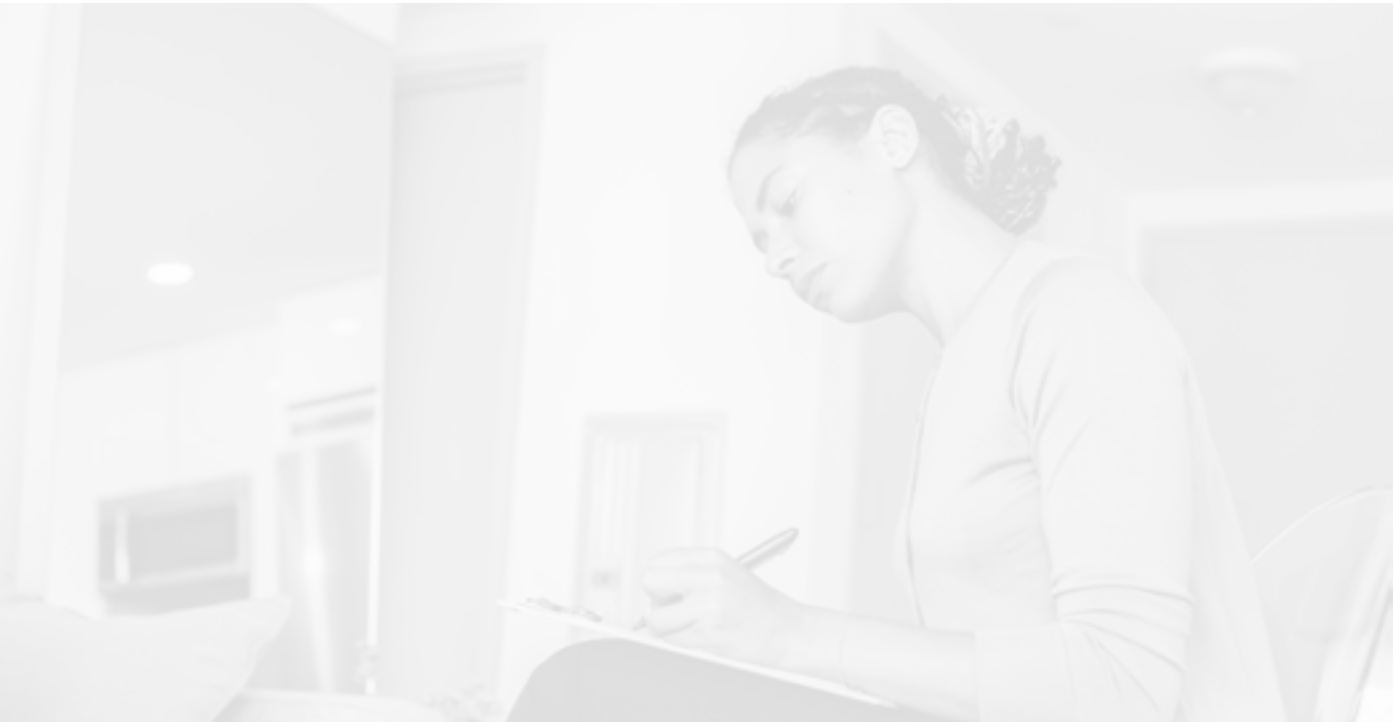


TABLEAU 10 | Nombre potentiel de nouveaux professionnels

| annuellement dans les Alpes-de-Haute-Provence, de la FAP "Professionnels de l'action sociale" |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Promotions FAP "Pro. de l'action sociale"                                                     | Effectifs "région" en formation initiale* en 2018 |
| Niveau II                                                                                     |                                                   |
| Assistant de Service Social                                                                   | 0                                                 |
| Conseiller en Economie Sociale et Familiale                                                   | 0                                                 |
| Total promotions FAP "Pro. de l'action sociale"                                               | 0                                                 |

\*hors apprentissage, VAE et formation continue  
Tableau: LARIS - Source: Pôle-emploi - Créé avec Dataswrapper





1.3 Résultats généraux

En cumulant les besoins en main d'œuvre des deux familles professionnelles étudiées et en les comparant avec leur capacité de formation respective, nous pouvons estimer l'écart BMO/formation sur ces 7 dernières années.

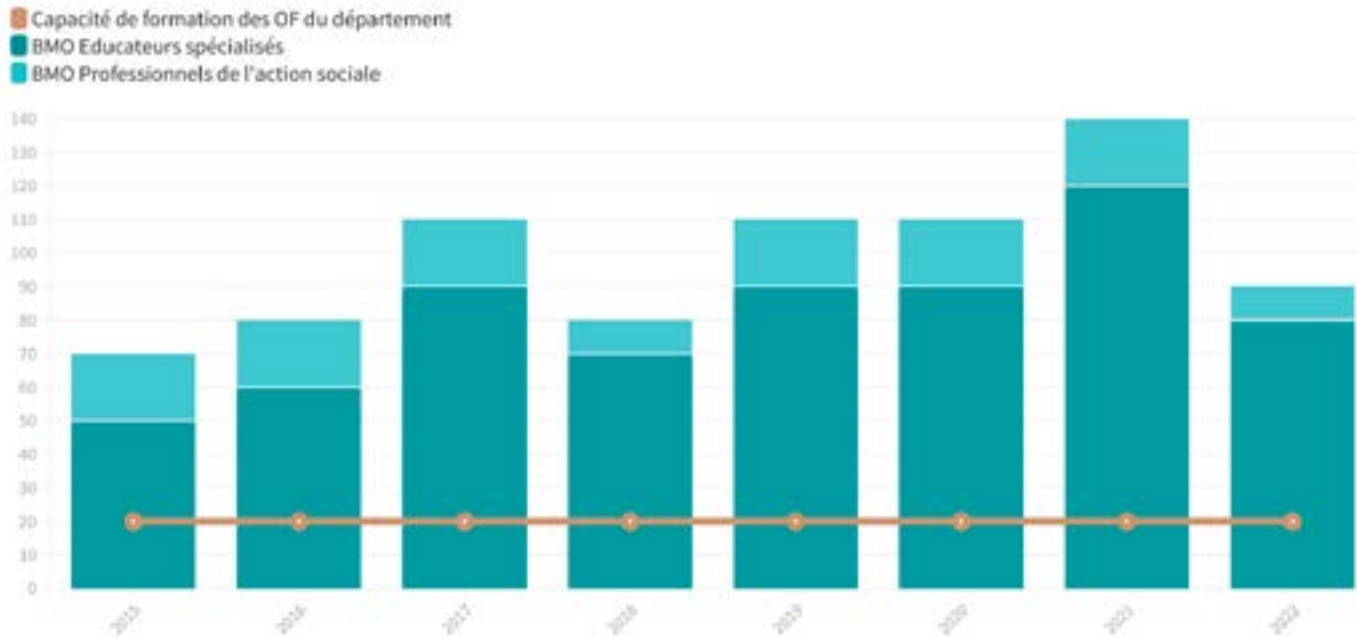
Au regard des faibles effectifs concernés nous ne pouvons pas conclure à l'observation d'une dynamique particulière, bien que le nombre de projets de recrutement apparaisse en augmentation. Pour autant, le département laisse apparaître des besoins en main d'œuvre faibles.

Malgré tout, l'offre de formation n'a jamais été supérieure au besoin de main d'œuvre. L'offre de formation départementale apparaît sous-dotée au regard des besoins.

Cette absence entraînerait, de facto, une mobilité des étudiants, un manque d'attractivité des métiers et un risque "d'expatriation" des diplômés partis se former dans d'autres départements.

GRAPHIQUE 18 | Évolution de l'écart entre la capacité de formation et les besoins en main d'oeuvre

Pour les Familles Professionnelles (FAP) "éducateurs spécialisés" et "professionnels de l'action sociale" dans le département des Alpes-de-Haute-Provence entre 2015 et 2022.



2. Projection de la tension de recrutement du secteur Social

Le vieillissement de la population active apparaît comme un élément influant sur la question du besoin en main d'œuvre. Les futurs départs à la retraite entraîneront des besoins de remplacement inexistants aujourd'hui.

L'accélération des départs à la retraite et l'exposition potentielle à des besoins en main d'œuvre importants peuvent s'observer tout d'abord en mettant la focale sur le vieillissement des professionnels du secteur.

TABLEAU 11 | Effectifs et part des plus de 50 ans parmi les actifs en emploi dans les Alpes-de-Haute-Provence

|                                                                    | Effectifs 2017 | Part des 50 ans ou plus (en %) | Effectifs des 50 ans ou plus |
|--------------------------------------------------------------------|----------------|--------------------------------|------------------------------|
| Assistants de service social                                       | 200            | 30                             | 60                           |
| Conseillers en économie sociale et familiale                       | 62             | 49                             | 30                           |
| <b>TOTAL FAP "Pro. Action Sociale"</b>                             | <b>262</b>     | <b>34</b>                      | <b>90</b>                    |
| Cadres de l'intervention socio-éducative                           | 117            | 35                             | 41                           |
| Éducateurs de jeunes enfants                                       | 54             | 36                             | 19                           |
| Éducateurs spécialisés                                             | 303            | 45                             | 136                          |
| Éducateurs techniques spécialisés, moniteurs d'atelier             | 49             | 21                             | 10                           |
| Moniteurs-éducateurs                                               | 50             | 22                             | 11                           |
| <b>TOTAL FAP "Éducateurs spécialisés"</b>                          | <b>549</b>     | <b>32</b>                      | <b>187</b>                   |
| <b>TOTAL FAP "Pro. Action Sociale" et "Éducateurs spécialisés"</b> | <b>811</b>     | <b>33</b>                      | <b>307</b>                   |

Les chiffres de l'INSEE présentés ici (tableau 11), bien que relativement anciens (2017), permettent de repérer la moyenne d'âge élevée des travailleurs sociaux du département. En effet, dans le département des Alpes-de-Haute-Provence, 36% des 908 travailleurs des FAP étudiées étaient âgés de plus de 50 ans en 2017.

En partant du postulat que la retraite de ces professionnels serait prise à 62 ans et en ventilant cet effectif en douze parts égales (en admettant qu'il y a autant de professionnels de 50 ans, que de 51 ans, que de 52 ans...), alors nous pouvons estimer que chaque année, 28 professionnels atteindraient l'âge de 62 ans jusqu'en 2029.

Bien qu'il s'agisse là d'un calcul simplifié et approximatif, la mise sous tension du besoin en main d'œuvre par l'augmentation des départs à la retraite est une réalité.

Le travail social départemental ne déroge pas à la tendance nationale de la distribution des âges dans la société. Le pic démographique des années 60-70 se traduit aujourd'hui très logiquement par une sur-représentation de seniors. Cependant, nous n'avons pas encore atteint le pic du nombre de départs en retraite.

Dans le département, le pic démographique se situait chez les 50-54 ans en 2018. Si l'on omet les entrées et sorties du territoire, ces mêmes personnes sont les 54-58 ans de 2022 (graphique 19).

En admettant donc que les politiques de retraite ne soient pas modifiées, le nombre de départs en retraite devrait encore augmenter pour les 8 années à venir, influant très probablement sur le besoin en main d'œuvre de tous les secteurs d'activités, y compris du travail social.

GRAPHIQUE 19 | Pyramide des âges du département des Alpes-de-Haute-Provence en 2018



3. Lecture de la tension de recrutement par métier

Si l'écart entre les capacités de formation et le besoin en main d'œuvre avait tendance à se creuser comme nous l'avons vu, il convient alors de se pencher sur la distribution de ce besoin. La lecture par famille professionnelle ne nous permet pas d'observer plus finement quels métiers et donc quelles formations seraient les plus en tension. Cependant, en utilisant la table de conversion FAP nous pouvons repérer les métiers sous forme des ROMEv3, matrice qui correspond aux offres d'emploi publiées par Pôle-emploi. En consultant les offres d'emploi publiées par Pôle Emploi pour les codes Romev3 correspondant à la table de correspondance que nous avons partagée, nous pouvons constater les évolutions, les volumes et les proportions des offres pour les différents métiers de l'action sociale et médicosociale.

Si chaque métier connaît des variations singulières (tableau 12 et graphique 20), trois d'entre eux présentent des évolutions qui se situent dans une dynamique plus prononcée (au-delà des 300 annonces publiées en 7 ans). Ainsi, en 2021 dans le département, les métiers du secteur social les plus recherchés au regard du nombre d'annonces diffusées par Pôle Emploi sont ceux de :

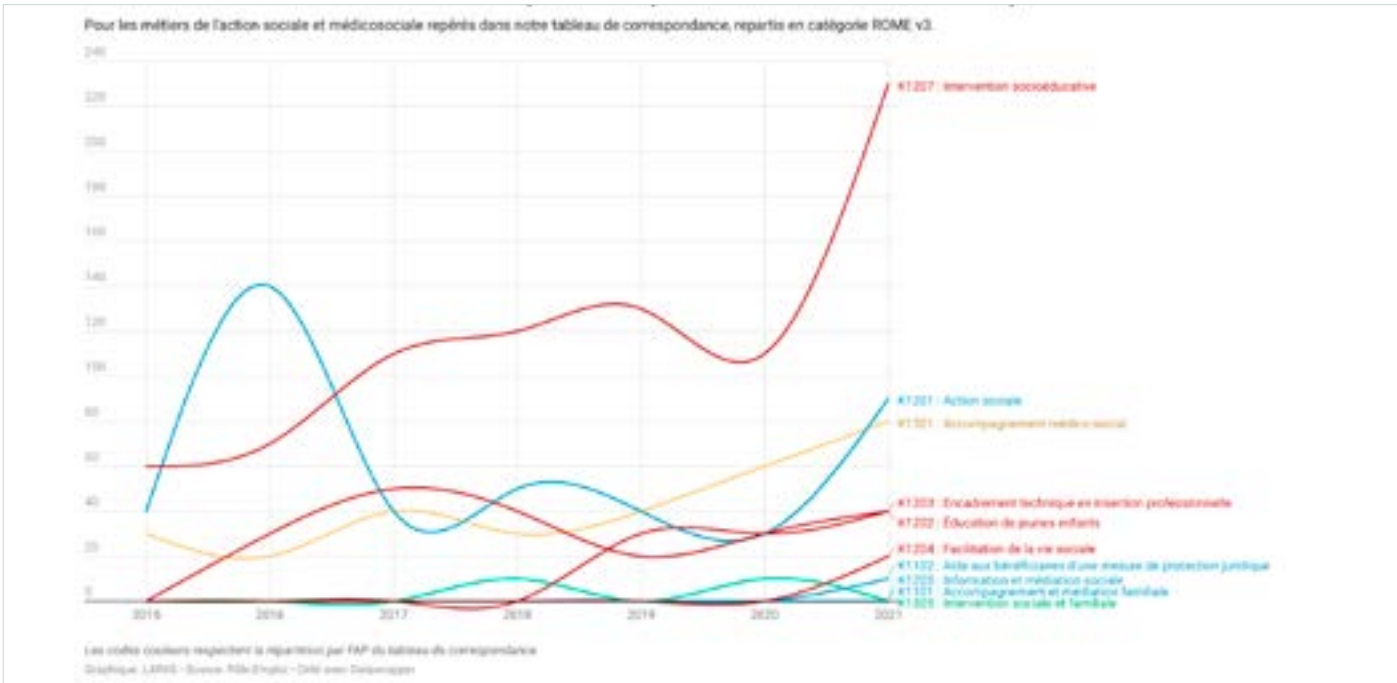
- Éducateur spécialisé / Moniteur éducateur (K1207 Intervention socioéducative) : le code ROME regroupe en fait des annonces pour les deux métiers, qui correspondent à deux formations distinctes. Néanmoins en 2021, le nombre d'offres d'emploi est en quasi constante augmentation. Pôle Emploi a diffusé deux fois plus d'annonces pour ce groupe que l'année précédente : 230 annonces ont été publiées pour ce code ROMEv3 dans le courant de cette année.
- Assistant de service social (K1201 : Action sociale) : Soumis à de fortes variations depuis 2016, le nombre d'offres d'emploi diffusées pour des postes d'ASS est en augmentation en 2021 et devient le deuxième métier le plus recherché parmi les métiers concernés par l'objet d'étude. Pôle Emploi a diffusé 90 annonces pour ce métier cette année-là.
- Aide médico-psychologique / Accompagnant éducatif social (K1301 Accompagnement médico-social) : La dynamique du nombre d'offres d'emploi diffusées pour le métier d'AMP/AES est en augmentation. Bien qu'elle apparaît moins intense que pour le métier d'éducateur spécialisé par exemple, le nombre d'offre d'emploi a près de triplé entre 2015 et 2021 : 80 offres ont été diffusées en 2021.

TABLEAU 12 | Évolution du nombre d’offres d’emploi diffusées entre 2015 et 2021 dans les Alpes-de-Haute-Provence

| Dans le secteur social et médico-social, dans les Alpes-de-Haute-Provence |      |      |      |      |      |      |      |       |
|---------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
|                                                                           | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Total |
| K1101 : Accompagnement et médiation familiale                             | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0     |
| K1205 : Information et médiation sociale                                  | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0     |
| K1102 : Aide aux bénéficiaires d’une mesure de protection juridique       | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 10   | 10    |
| K1204 : Facilitation de la vie sociale                                    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 20   | 20    |
| K1305 : Intervention sociale et familiale                                 | 0    | 0    | 0    | 10   | 0    | 10   | 0    | 20    |
| K1203 : Encadrement technique en insertion professionnelle                | 0    | 0    | 0    | 0    | 30   | 30   | 40   | 100   |
| K1202 : Éducation de jeunes enfants                                       | 0    | 30   | 50   | 40   | 20   | 30   | 40   | 210   |
| K1301 : Accompagnement médico-social                                      | 30   | 20   | 40   | 30   | 40   | 60   | 80   | 300   |
| K1201 : Action sociale                                                    | 40   | 140  | 40   | 50   | 40   | 30   | 90   | 430   |
| K1207 : Intervention socioéducative                                       | 60   | 70   | 110  | 120  | 130  | 110  | 230  | 830   |
| Total                                                                     | 150  | 250  | 250  | 250  | 270  | 280  | 510  | 1 960 |

Tableau LARIS - Source: Pôle-emploi - Créé avec Datawrapper

GRAPHIQUE 20 | Évolution du nombre d’annonces diffusées par Pôle Emploi entre 2015 et 2021 dans les Alpes-de-Haute-Provence



4. Lecture géographique du besoin en main d’oeuvre dans le travail social

L’étude BMO nous permet également d’estimer le besoin en main d’œuvre selon les différents bassins d’emploi d’un territoire donné. Pour rappel, nous avons cartographié les bassins d’emploi du département en introduction.

Cependant, le découpage par bassin d’emploi opéré par Pôle Emploi dans le département ne nous permet pas d’observer des dynamiques infradépartementales dans les Alpes-de-Haute-Provence.

Les métiers d’éducateur spécialisé/moniteur éducateur, assistant de service social et accompagnant éducatifs et social sont les plus recherchés dans les offres d’emploi diffusés par Pôle Emploi

Besoin en main d’œuvre et formation dans les Alpes-de-Haute-Provence

CE QU’IL FAUT RETENIR



DEPUIS 2015

Le nombre de projets de recrutements annuels pour les familles professionnelles «éducateurs spécialisés» et «professionnels de l’action sociale» augmente faiblement. Pour autant :

LA DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT APPARAÎT PLUS IMPORTANTE

UNE SEULE PROMOTION DE MONITEUR ÉDUCATEUR est référencée dans le département (20 étudiants/an)

| En 2022                                                                                    | FAMILLES PROFESSIONNELLES |                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------|
|                                                                                            | ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS    | PROFESSIONNELS DE L’ACTION SOCIALE |
| NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT                                                           | 120                       | 20                                 |
| PART DE RECRUTEMENTS ESTIMÉS “DIFFICILES”                                                  | 100 %                     | 50 %                               |
| NOMBRE D’ÉTUDIANTS* DIPLÔMÉS                                                               | 20                        | 0                                  |
| PROPORTION DU BESOIN EN MAIN D’OEUVRE NON COUVERT PAR L’ARRIVÉE DE NOUVEAUX PROFESSIONNELS | 83 %                      | 100 %                              |

\* HORS APPRENTISSAGE, VAE ET FORMATION CONTINUE, HORS CESF POUR LES PROFESSIONNELS DE L’ACTION SOCIALE

## Besoin en main d'œuvre et formation dans les Alpes-de-Haute-Provence

CE QU'IL FAUT RETENIR

04

Le besoin en main d'œuvre  
risque encore d'augmenter  
pendant

**8 ans**

**124**

départs à la retraite  
estimés chaque année  
dans le secteur

Le manque d'offre de formation  
expose à un risque de

**MOBILITÉ**

et à un

**DÉFICIT D'ATTRACTIVITÉ**

du territoire

### LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS DANS LES ANNONCES PUBLIÉES PAR PÔLE EMPLOI EN 2021

**1** Éducateur spécialisé (ES)/ Moniteur éducateur (ME)  
**230 ANNONCES PUBLIÉES EN 2021**

**2** Assistant de service social (ASS)  
**90 ANNONCES PUBLIÉES EN 2021**

**3** Accompagnant éducatif et social (AES)  
**80 ANNONCES PUBLIÉES EN 2021**



**LES HAUTES-ALPES**



Le bassin d’emploi du 05

Pôle Emploi propose également une lecture des données publiées selon le découpage géographique spécifique des "bassins d’emploi".

Il n’y a qu’un seul bassin d’emploi dans le département étudié. De plus, nous remarquons que le découpage de ce seul bassin d’emploi ne respecte pas les délimitations administratives.

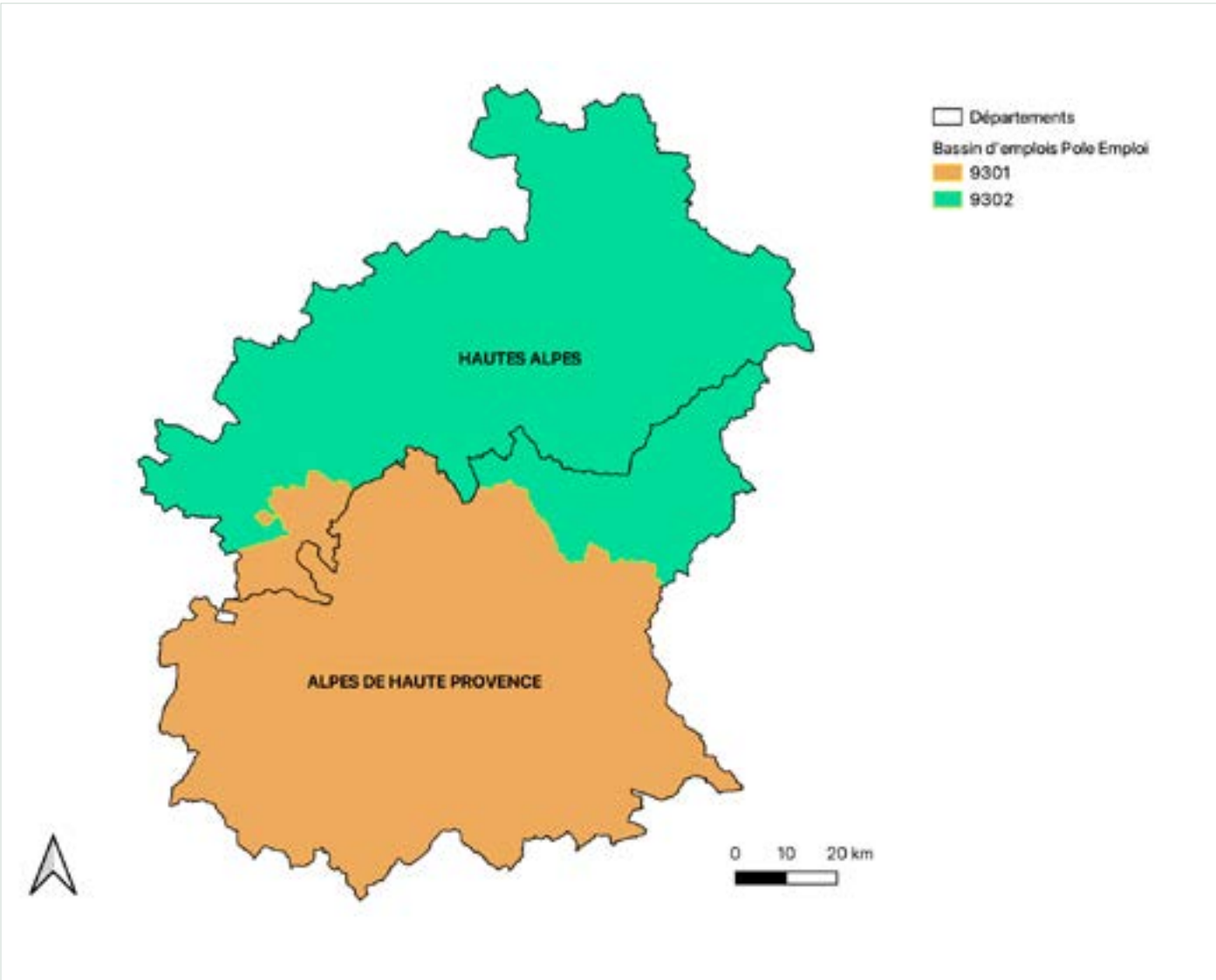
De ce fait, en analysant les Hautes-Alpes au prisme de l’étude BMO, certaines communes du département ne sont pas incluses dans l’analyse : c’est le cas de certaines communes du sud-ouest du territoire.

À l’inverse, une partie des Alpes-de-Haute-Provence (vallée de l’Ubaye, autour de la ville de Barcelonnette) est rattachée au bassin d’emploi du 05, formant un ensemble estimé cohérent par Pôle Emploi (carte 2).

De ce fait, dans le cas des Hautes-Alpes, nous ne sommes pas en mesure de discriminer différentes dynamiques infradépartementales sur les questions de besoins en main d’œuvre, du fait de l’absence de plusieurs bassins d’emploi.



CARTE 2 | Distinction des découpages administratifs et des bassins d’emploi des départements 04 et 05



1. Besoin en main d’oeuvre et formation en travail social dans le 05

1.1 La FAP des "éducateurs spécialisés"

Chaque année depuis 2015, Pôle Emploi estime qu’en moyenne, 60 projets de recrutement émergent dans le 05 pour la FAP "éducateurs spécialisés"

TABLEAU 13 | Évolution du nombre de projets de recrutement, dont difficiles et saisonniers

| Pour la FAP "Éducateurs spécialisés", entre 2015 et 2022, dans les Hautes-Alpes |      |      |      |      |      |      |      |      |
|---------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                                                                 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Nombre de projets de recrutement                                                | 50   | 110  | 50   | 100  | 40   | 10   | 30   | 90   |
| - dont difficiles à recruter                                                    | 30   | 50   | 20   | 30   | 30   | 0    | 10   | 80   |
| - dont emplois saisonniers                                                      | 20   | 0    | 10   | 10   | 0    | 0    | 10   | 20   |

FAP = se référer au tableau de correspondance  
Tableau: LARIS • Source: Pôle-emploi • Créé avec Datawrapper

GRAPHIQUE 21 | Évolution de la part du caractère «difficile» des projets de recrutement



En observant les résultats de l’étude BMO pour la FAP des "éducateurs spécialisés", nous pouvons constater les faibles volumes concernés par l’analyse (tableau 13). Ainsi, les variations apparaissent faibles et ne permettent pas de conclure à une évolution franche dans les dynamiques de recrutement. Cependant, nous observons de grandes variations entre les valeurs annuelles, s’étendant entre 10 et 110 projets de recrutement à l’année, entre 2015 et 2022.

L’évolution de la part des projets de recrutement à caractère "difficile" apparaît aussi assez fluctuante. Il s’agit là probablement et également d’un effet du faible effectif analysé (graphique 21).

Pour autant, nous remarquons tout de même que si 2016, 2018 et 2022 apparaissent comme les années les plus dynamiques en termes de projets de recrutement, la proportion de projets de recrutement estimés "difficiles" a progressé.

En 2022, 88.9 % des 90 projets de recrutement déclarés sont estimés difficiles par les employeurs.

Ainsi chaque année depuis 2015, Pôle Emploi estime qu’en moyenne, 60 projets de recrutement émergent dans le département pour les métiers de la FAP des éducateurs spécialisés.

Rappelons de plus que ce chiffre moyen est probablement minoré par l’effet de la baisse d’activité de 2020. Il convient dès lors, de comparer l’écart entre ce besoin de création de postes et l’arrivée de nouveaux professionnels sur le marché de l’emploi.

En observant la capacité de formation de ces nouveaux professionnels, nous constatons qu’il n’existe pas d’organismes de formation habilités à former à ces métiers dans le département (tableau 14). Cette absence entraînerait une pénalité d’opportunité pour le secteur social et médicosocial du département.

TABLEAU 14 | Nombre potentiel de nouveaux professionnels

| annuellement dans les Hautes-Alpes, de la FAP "Éducateurs Spécialisés" |                                                   |
|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Promotions FAP "Éducateurs Spécialisés"                                | Effectifs "région" en formation initiale* en 2018 |
| Niveau IV                                                              |                                                   |
| Moniteur éducateur                                                     | 0                                                 |
| Niveau III                                                             |                                                   |
| Éducateur de jeunes enfants                                            | 0                                                 |
| Éducateur spécialisé                                                   | 0                                                 |
| Niveau II                                                              |                                                   |
| CAFERUIS                                                               | 0                                                 |
| Total promotions FAP "Educ. Spé."                                      | 0                                                 |

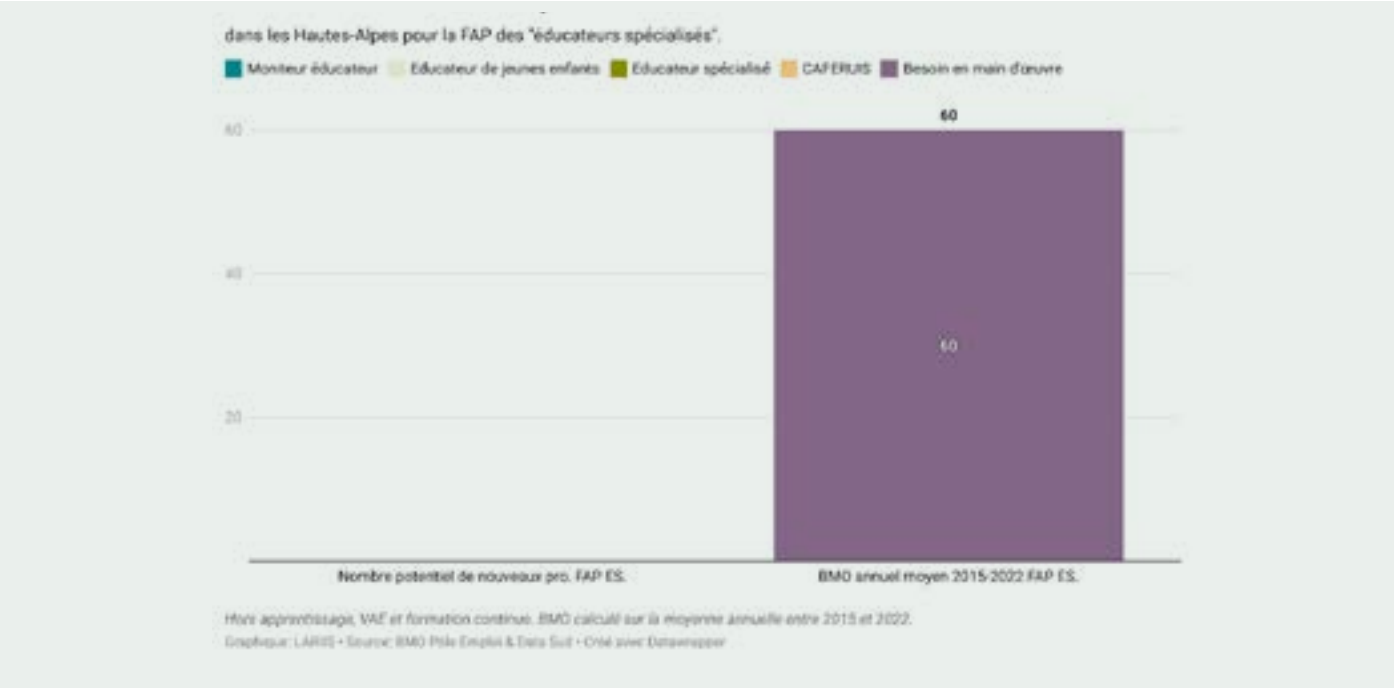
\*hors apprentissage, VAE et formation continue  
Tableau: LARIS • Source: Data Sud • Créé avec Datawrapper

De ce fait, nous pouvons apprécier l’écart entre la capacité annuelle de formation de nouveaux professionnels de la FAP "éducateurs spécialisés" (nulle) et la moyenne annuelle du besoin en main d’œuvre pour cette même FAP ces quatre dernières années.

Ainsi, nous pouvons constater un écart de 60 professionnels entre le volume de nouveaux professionnels potentiellement diplômés chaque année et le besoin en main d’œuvre annuel moyen du territoire (graphique 22).

En l’état, le besoin en main d’œuvre annuel moyen n’est pas couvert par la formation de nouveaux professionnels en interne au département.

GRAPHIQUE 22 | Volumes annuels de la capacité de formation et du besoin en main d’oeuvre



1.2 La FAP des "professionnels de l'action sociale"

TABLEAU 15 | Évolution du nombre de projets de recrutement, dont difficiles et saisonniers

| Pour la FAP "Professionnels de l'action sociale", entre 2015 et 2022, dans les Hautes-Alpes |      |      |      |      |      |      |      |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                                                                             | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Nombre de projets de recrutement                                                            | 20   | 20   | 10   | 10   | 30   | 10   | 20   | 70   |
| - dont difficiles à recruter                                                                | 0    | 10   | 0    | 10   | 10   | 0    | 0    | 30   |
| - dont emplois saisonniers                                                                  | 0    | 0    | 0    | 0    | 10   | 0    | 0    | 10   |

FAP = se référer au tableau de correspondance  
Tableau: LARIS - Source: Pôle-emploi - Créé avec Datawrapper

Le volume de projets de recrutement de la FAP des "professionnels de l'action sociale" apparaît plus faible que celui des "éducateurs spécialisés" (tableau 15).

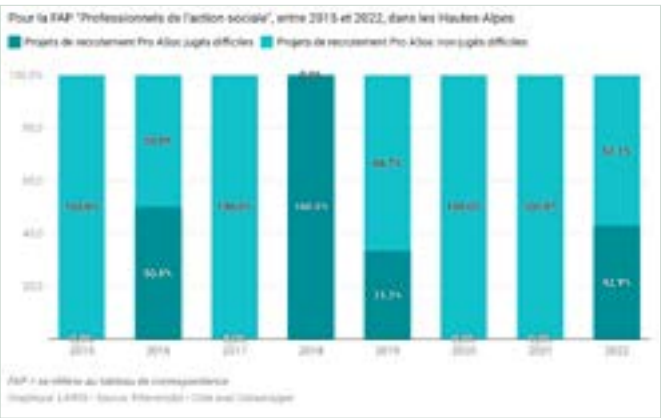
Pour autant, ce résultat apparaît cohérent étant donné que cette FAP n'englobe en réalité que deux métiers (au sens des diplômes d'État).

Ici aussi, les faibles effectifs ne nous permettent pas de remarquer de variations significatives sur la temporalité étudiée. Pour autant, les valeurs de 2022 apparaissent étonnantes : 70 projets de recrutements ont été déclarés cette année-là, alors qu'ils étaient 17 en moyenne entre 2015 et 2021.

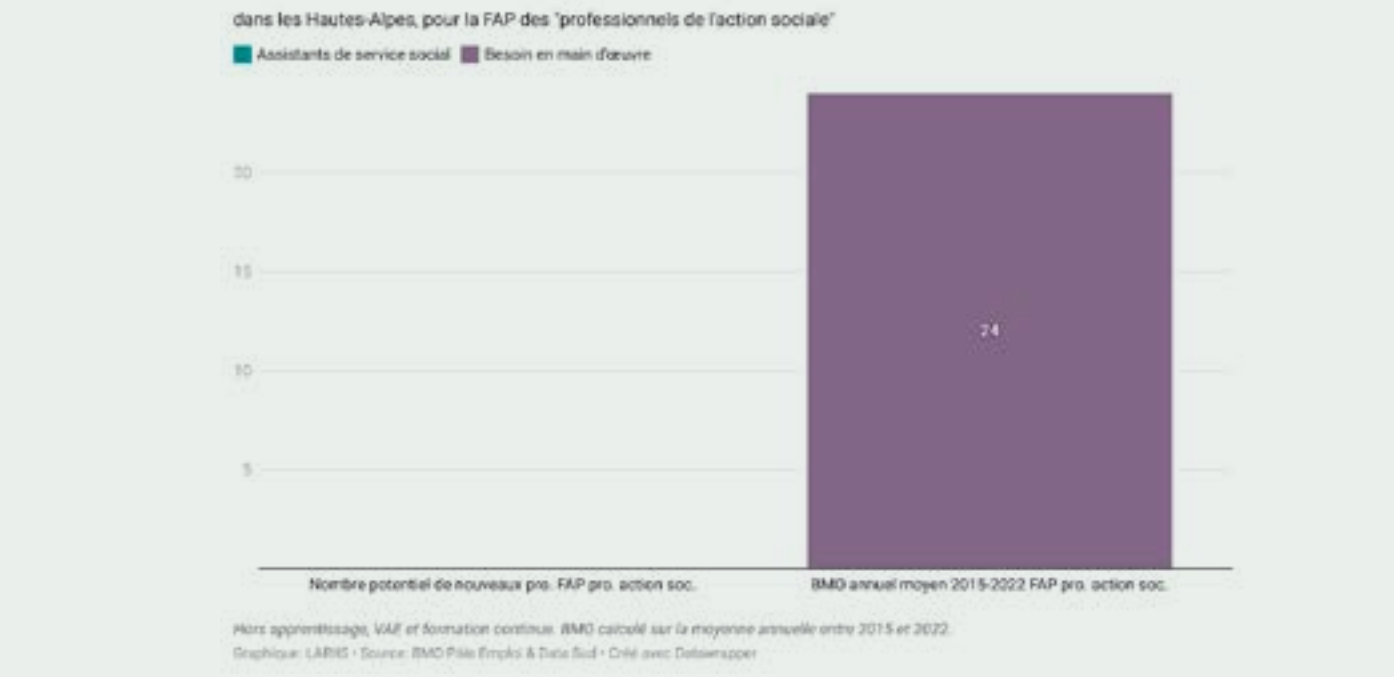
Si nous ne pouvons rien affirmer avec ce constat, il apparaît pertinent d'observer l'évolution de l'indicateur sur les années à venir.

Cette année-là, 42,9 % des projets de recrutement sont apparus "difficiles" aux employeurs du secteur (graphique 23).

GRAPHIQUE 23 | Évolution de la part du caractère "difficile" des projets de recrutement



GRAPHIQUE 24 | Volumes annuels de la capacité de formation et du besoin en main d’oeuvre



La FAP des professionnels de l'action sociale est également concernée par l'absence de formation pour ces métiers sur le département (tableau 16).

Ainsi, nous pouvons estimer qu'il faudrait former 24 professionnels de l'action sociale par an pour combler la moyenne annuelle du besoin en main d'œuvre du département (graphique 24).

**70 projets de recrutement  
ont été déclarés en 2022  
alors qu'ils n'étaient que 17 en moyenne  
entre 2015 et 2021.**





1.3 Résultats généraux

En cumulant les besoins en main d'œuvre des deux familles professionnelles étudiées et en les comparant avec leur capacité de formation respective, nous pouvons estimer l'écart BMO/formation sur ces 7 dernières années.

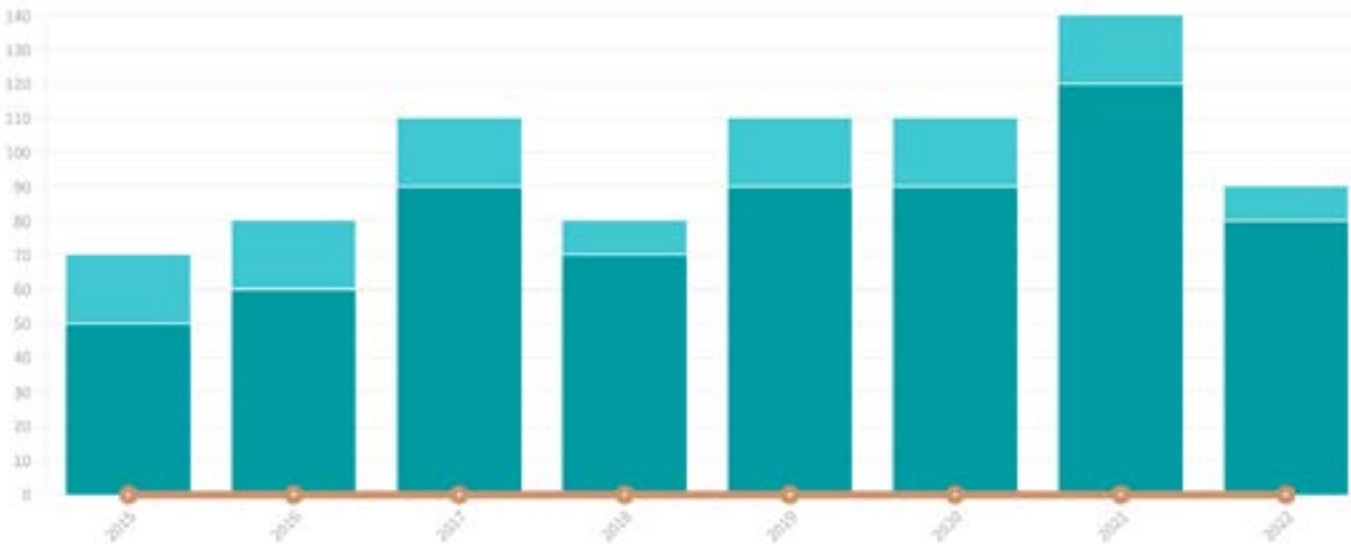
Au regard des faibles effectifs concernés nous ne pouvons pas conclure à l'observation d'une dynamique particulière, bien que le nombre de projets de recrutement apparaissent peu nombreux et en augmentation.

Malgré tout, l'offre de formation, inexistante sur le territoire, ne permet pas de combler le besoin de main d'œuvre, aussi faible soit-il. L'absence de formation entraînerait, de facto, une mobilité des étudiants, un manque d'attractivité des métiers et un risque "d'expatriation" des diplômés partis se former dans d'autres départements.

GRAPHIQUE 25 | Évolution de l'écart entre la capacité de formation et les besoins en main d'oeuvre

Pour les Familles Professionnelles (FAP)  
"éducateurs spécialisés" et "professionnels de l'action sociale"  
dans le département des Hautes-Alpes entre 2015 et 2022.

Capacité de formation des OF du département  
BMO Educateurs spécialisés  
BMO Professionnels de l'action sociale



2. Projection de la tension de recrutement du secteur Social

Le vieillissement de la population active apparaît comme un élément influant sur la question du besoin en main d'œuvre. Les futurs départs à la retraite entraîneront des besoins de remplacement inexistantes aujourd'hui. L'accélération des départs à la retraite et l'exposition potentielle à des besoins en main d'œuvre importants peuvent s'observer tout d'abord en mettant la focale sur le vieillissement des professionnels du secteur.

TABLEAU 17 | Effectifs et part des plus de 50 ans parmi les actifs en emploi dans les Hautes-Alpes

| pour les FAP "éducateurs spécialisés" et "professionnels de l'action sociale"     | Effectifs 2017 | Part des 50 ans et plus (en %) | Effectifs des 50 ans et plus |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------------------------|------------------------------|
| Associations de service social                                                    | 181            | 35                             | 64                           |
| Éducateurs en économie sociale et familiale                                       | 77             | 34                             | 26                           |
| <b>TOTAL FAP "Pro. Action Sociale"</b>                                            | <b>258</b>     | <b>34</b>                      | <b>88</b>                    |
| Codes de l'Intervention socio-éducative                                           | 60             | 33                             | 20                           |
| Éducateurs de jeunes enfants                                                      | 41             | 38                             | 16                           |
| Éducateurs spécialisés                                                            | 147            | 32                             | 47                           |
| Éducateurs techniques spécialisés, moniteurs éducatifs                            | 37             | 49                             | 18                           |
| Moniteurs éducatifs                                                               | 55             | 39                             | 21                           |
| <b>TOTAL FAP "Éducateurs spécialisés"</b>                                         | <b>262</b>     | <b>37</b>                      | <b>98</b>                    |
| <b>TOTAL FAP "éducateurs spécialisés" et "professionnels de l'action sociale"</b> | <b>520</b>     | <b>35</b>                      | <b>186</b>                   |

Les chiffres de l'INSEE présentés dans le tableau 17, bien que relativement anciens (2017), permettent de repérer la moyenne d'âge élevée des travailleurs sociaux du département.

En effet, dans le département des Hautes-Alpes, 27% des 820 travailleurs des FAP étudiées étaient âgés de plus de 50 ans en 2017.

En partant du postulat que la retraite de ces professionnels serait prise à 62 ans et en ventilant cet effectif en douze parts égales (en admettant qu'il y a autant de professionnels de 50 ans, que de 51 ans, que de 52 ans etc...), alors nous pouvons estimer que chaque année, 19 professionnels atteindraient l'âge de 62 ans, jusqu'en 2029.

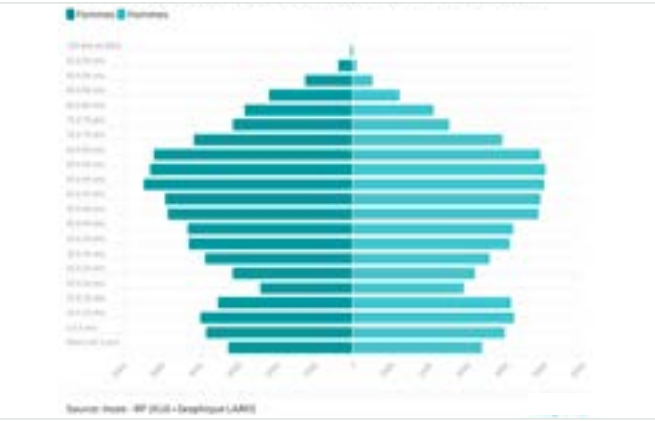
Bien qu'il s'agisse là d'un calcul simplifié et approximatif, la mise sous tension du besoin en main d'œuvre par l'augmentation des départs à la retraite est une réalité.

Le travail social départemental ne déroge pas à la tendance nationale de la distribution des âges dans la société. Le pic démographique des années 60-70 se traduit aujourd'hui très logiquement par une sur-représentation de seniors. Cependant, nous n'avons pas encore atteint le pic du nombre de départs en retraite (graphique 26).

Dans le département, le pic démographique se situait chez les 50-54 ans en 2018. Si l'on omet les entrées et sorties du territoire, ces mêmes personnes sont les 54-58 ans de 2022.

En admettant donc que les politiques de retraite ne soient pas modifiées, le nombre de départs en retraite devrait encore augmenter pour les 8 années à venir, influant très probablement sur le besoin en main d'œuvre de tous les secteurs d'activités, y compris du travail social.

GRAPHIQUE 26 | Pyramide des âges du département des Hautes-Alpes en 2018



3. Lecture de la tension de recrutement par métier

Si l'écart entre les capacités de formation et le besoin en main d'œuvre avait tendance à se creuser comme nous l'avons vu, il convient alors de se pencher sur la distribution de ce besoin. La lecture par famille professionnelle ne nous permet pas d'observer plus finement quels métiers, et donc quelles formations, seraient les plus en tension. Cependant, en utilisant la table de conversion FAP nous pouvons repérer les métiers sous forme des Romev3, matrice qui correspond aux offres d'emploi publiées par Pôle Emploi.

En consultant les offres d'emploi publiées par Pôle Emploi pour les codes Romev3 correspondant à la table de correspondance que nous avons partagée, nous pouvons constater les évolutions, les volumes et les proportions des offres pour les différents métiers de l'action sociale et médicosociale.

Si chaque métier connaît des variations singulières (voir graphique suivant), quatre d'entre eux présentent des évolutions qui se situent dans une dynamique plus prononcée (au-delà des 300 annonces publiées en 7 ans). Ainsi, en 2021 dans le département, les métiers du secteur social les plus recherchés au regard du nombre d'annonces diffusées par Pôle-Emploi sont ceux de :

- Éducateur spécialisé / Moniteur éducateur (K1207 Intervention socioéducative) : le code ROME regroupe en fait des annonces pour les deux métiers qui correspondent à deux formations distinctes. Si le nombre d'annonces publiées pour ce code ROME apparaît relativement stable entre 2015 et 2020, il apparaît en forte augmentation en 2021 : 180 annonces ont été publiées dans le courant de l'année 2021.
- Aide médico-psychologique / Accompagnant éducatif social (K1301 Accompagnement médico-social) : un changement de dynamique apparaît pour ce code ROME en 2019. Bien qu'ici aussi les effectifs soient faibles entraînant ainsi des variations importantes, cette dynamique semble persister depuis. En 2021, 130 annonces ont été diffusées pour des postes d'AMP/AES dans le département.
- Éducateur de jeunes enfants (K1202 Éducation de jeunes enfants) : le nombre d'offres d'emploi pour des postes d'EJE apparaît stable, oscillant entre 30 et 70 annonces publiées, comme c'eût été le cas en 2021.
- Assistant de Service Social (K1201 : Action sociale) : le nombre d'offres d'emploi diffusées pour des postes d'ASS apparaît également stable malgré une oscillation due aux faibles effectifs interrogés. Pôle emploi a également diffusé 70 annonces pour ce métier en 2021.

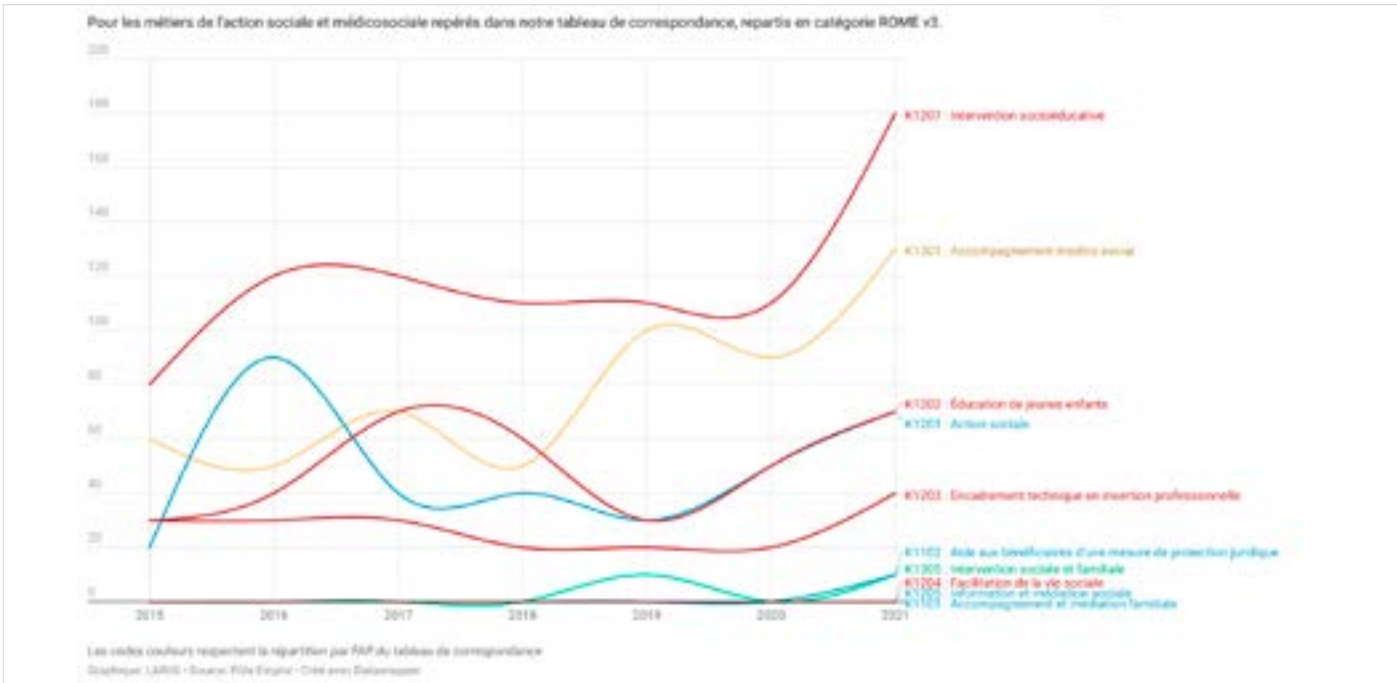


TABLEAU 18 | Évolution du nombre d'offres d'emploi diffusées entre 2015 et 2021 dans les Hautes-Alpes

| Dans le secteur social et médico-social, dans les Hautes-Alpes      |      |      |      |      |      |      |      |       |
|---------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
|                                                                     | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Total |
| K1101 : Accompagnement et médiation familiale                       | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0     |
| K1204 : Facilitation de la vie sociale                              | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0     |
| K1205 : Information et médiation sociale                            | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0     |
| K1102 : Aide aux bénéficiaires d'une mesure de protection juridique | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 10   | 10    |
| K1305 : Intervention sociale et familiale                           | 0    | 0    | 0    | 0    | 10   | 0    | 10   | 20    |
| K1203 : Encadrement technique en insertion professionnelle          | 30   | 30   | 30   | 20   | 20   | 20   | 40   | 190   |
| K1201 : Action sociale                                              | 20   | 90   | 40   | 40   | 30   | 50   | 70   | 340   |
| K1202 : Éducation de jeunes enfants                                 | 30   | 40   | 70   | 60   | 30   | 50   | 70   | 350   |
| K1301 : Accompagnement médico-social                                | 60   | 50   | 70   | 50   | 100  | 90   | 130  | 550   |
| K1207 : Intervention socioéducative                                 | 80   | 120  | 120  | 110  | 110  | 110  | 180  | 830   |
| Total                                                               | 200  | 310  | 330  | 280  | 300  | 300  | 520  | 2 290 |

Tableau : LAROS - Source : Pôle emploi - Créé avec Datawrapper

GRAPHIQUE 27 | Évolution du nombre d'annonces diffusées par Pôle Emploi entre 2015 et 2021 dans les Hautes-Alpes



4. Lecture géographique du besoin en main d'oeuvre dans le travail social

L'étude BMO nous permet également d'estimer le besoin en main d'œuvre selon les différents bassins d'emploi d'un territoire donné.

Pour rappel, nous avons cartographié les bassins d'emploi du département en introduction (carte 2).

Cependant, le découpage par bassin d'emploi opéré par Pôle Emploi dans le département ne nous permet pas d'observer des dynamiques infradépartementales dans les Hautes-Alpes.

520 annonces  
ont été diffusées  
par Pôle Emploi en 2021  
alors que la moyenne annuelle  
était de 290 annonces  
depuis 2015

Besoin en main d'œuvre et formation dans les Hautes-Alpes



CE QU'IL FAUT RETENIR

DEPUIS 2015

Le nombre de projets de recrutements annuels pour les familles professionnelles "éducateurs spécialisés" et "professionnels de l'action sociale"

AUGMENTE



IL N'Y A PAS D'ORGANISMES DE FORMATION

financés par la Région, préparant aux métiers du secteur

| En 2022                                                                                    | FAMILLES PROFESSIONNELLES |                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------|
|                                                                                            | ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS    | PROFESSIONNELS DE L'ACTION SOCIALE |
| NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT                                                           | 90                        | 20                                 |
| PART DE RECRUTEMENTS ESTIMÉS "DIFFICILES"                                                  | 89 %                      | 0 %                                |
| NOMBRE D'ÉTUDIANTS* DIPLÔMÉS                                                               | 0                         | 0                                  |
| PROPORTION DU BESOIN EN MAIN D'OEUVRE NON COUVERT PAR L'ARRIVÉE DE NOUVEAUX PROFESSIONNELS | 100 %                     | 100 %                              |

\* HORS APPRENTISSAGE, VAE ET FORMATION CONTINUE, HORS CESF POUR LES PROFESSIONNELS DE L'ACTION SOCIALE

Besoin en main d'œuvre et formation  
dans les Hautes-Alpes

CE QU'IL FAUT RETENIR



Le besoin en main d'œuvre  
risque encore d'augmenter  
pendant

**8 ans**

**100**

départs à la retraite  
estimés chaque année  
dans le secteur

Le manque d'offre de formation  
expose à un risque de

**MOBILITÉ**

et à un

**DÉFICIT D'ATTRACTIVITÉ**

du territoire

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS DANS LES  
ANNONCES PUBLIÉES PAR PÔLE EMPLOI EN 2021

**1** Éducateur spécialisé (ES)/ Moniteur éducateur (ME)  
**180 ANNONCES PUBLIÉES EN 2021**

**2** Accompagnant éducatif et social (AES)  
**130 ANNONCES PUBLIÉES EN 2021**

**3** Éducateur de jeunes enfants (EJE)  
**70 ANNONCES PUBLIÉES EN 2021**

**4** Assistant de service social (ASS)  
**70 ANNONCES PUBLIÉES EN 2021**



Les bassins d'emploi du 06

Pôle Emploi propose également une lecture des données publiées selon le découpage géographique spécifique des "bassins d'emploi".

Ces bassins d'emploi sont au nombre de trois dans les Alpes-Maritimes auxquels nous pourrions ajouter le bassin spécifique de Monaco.

Ainsi, lorsque nous sommes amenés à proposer une lecture par bassin d'emploi dans le département, nous retenons le découpage effectué par Pôle Emploi, comme établi sur la cartographie ci-dessous (carte 3).

Pôle Emploi découpe le département selon 3 bassins d'emploi (hors Monaco) : Nice, la CASA et Cannes



CARTE 3 | Cartographie des "bassins d'emploi" selon Pôle Emploi



1. Besoin en main d'oeuvre et formation en travail social dans le 06

1.1 La FAP des "éducateurs spécialisés"

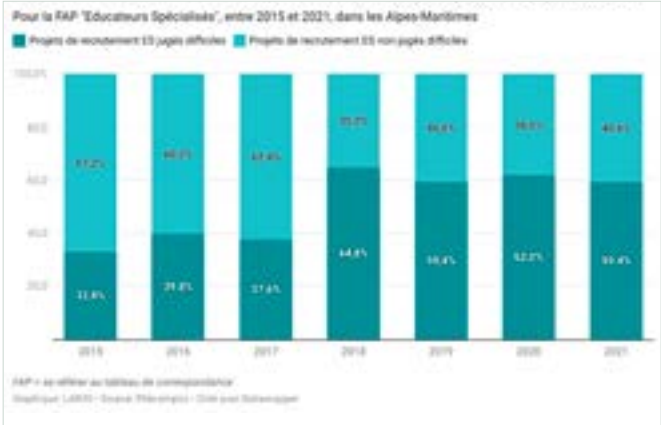
Chaque année depuis 2018, Pôle Emploi estime qu'en moyenne, 289 projets de recrutement émergent dans le 06 pour la FAP "éducateurs spécialisés"

TABLEAU 19 | Évolution du nombre de projets de recrutement, dont difficiles et saisonniers

| Pour la FAP "Éducateurs spécialisés", entre 2015 et 2021, dans les Alpes-Maritimes |      |      |      |      |      |      |      |       |
|------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
|                                                                                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Total |
| Nombre de projet de recrutement                                                    | 186  | 118  | 236  | 246  | 441  | 171  | 298  | 1 697 |
| - dont nb de projets de recrutement jugés difficiles                               | 61   | 47   | 89   | 160  | 262  | 106  | 177  | 902   |
| - dont nb de projets de recrutement saisonniers                                    | 49   | 10   | 4    | 89   | 129  | 12   | 111  | 403   |

FAP = se référer au tableau de correspondance  
Tableau: LARIS - Source: Pôle-emploi - Créé avec Datawrapper

GRAPHIQUE 28 | Évolution de la part du caractère "difficile" des projets de recrutement



En observant les résultats de l'étude BMO pour la FAP des "éducateurs spécialisés", nous pouvons constater un changement assez franc dans la structure du besoin en main d'œuvre entre 2018 et 2019 (tableau 19).

Dès 2018, le nombre de recrutements jugés difficiles augmente de manière très significative.

Ces volumes continuent de croître en 2019. Expression très probable de l'effet de la crise sanitaire sur l'activité du secteur, les volumes baissent en 2020 avant de repartir à la hausse dès 2021, rattrapant les valeurs clefs de 2018 (graphique 28).

L'évolution de la part des projets de recrutement à caractère "difficile" nous permet de confirmer l'hypothèse d'un changement structurel du besoin en main d'œuvre constaté en 2018.

Le caractère "saisonnier" de l'emploi respecte la même logique temporelle et témoigne d'une augmentation encore plus franche dans ses proportions entre 2018 et 2019.

Ainsi chaque année depuis 2018, Pôle Emploi estime qu'en moyenne, 289 projets de recrutement émergent dans le département, pour les métiers de la FAP des éducateurs spécialisés.

Rappelons de plus que ce chiffre moyen est probablement minoré par l'effet de la baisse d'activité de 2020. Il convient dès lors, de comparer l'écart entre ce besoin de création de postes et l'arrivée de nouveaux professionnels sur le marché de l'emploi.

Ainsi, en se concentrant sur la formation initiale, nous observons que les organismes de formation sont habilités par la Région à former 165 nouveaux professionnels de la FAP des éducateurs spécialisés chaque année (tableau 20). Ce chiffre est potentiel et idéal : il part du postulat que les promotions seraient pleines, que le taux d'abandon serait nul, que le taux de réussite aux examens serait de 100 % et que les diplômés exercent bien le métier pour lequel ils viennent d'être diplômés.

De ce fait, nous pouvons apprécier l'écart entre la capacité annuelle de formation de nouveaux professionnels de la FAP "éducateurs spécialisés" et la moyenne annuelle du besoin en main d'œuvre pour cette même FAP ces quatre dernières années.

Ainsi, nous pouvons constater un écart de 124 professionnels entre le volume de nouveaux professionnels potentiellement diplômés chaque année et le besoin en main d'œuvre annuel moyen du territoire (graphique 29). En l'état, 42.9 % du besoin en main d'œuvre annuel moyen n'est pas couvert par la formation de nouveaux professionnels.

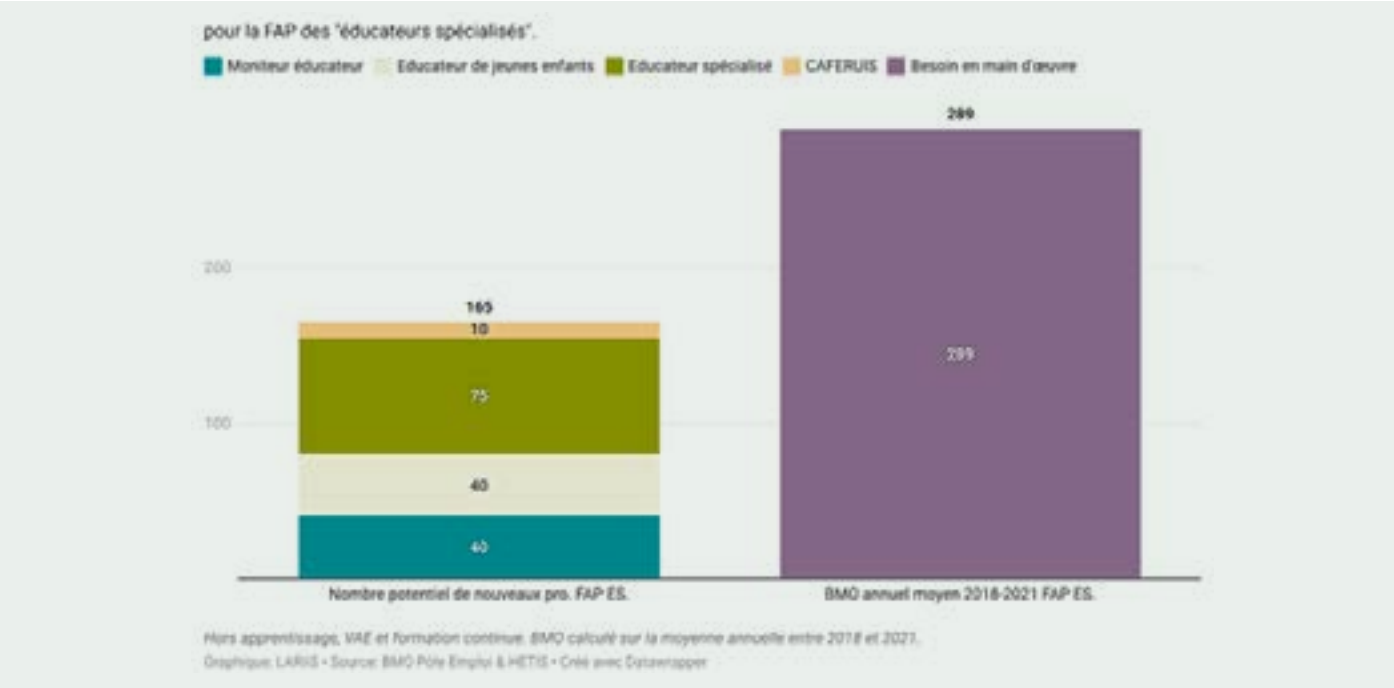
TABLEAU 20 | Nombre potentiel de nouveaux professionnels

| annuellement dans les Alpes-Maritimes, de la FAP "Éducateurs Spécialisés" |                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Promotions FAP "Éducateurs Spécialisés"                                   | Effectif "région" en formation initiale* en 2021 |
| Niveau IV                                                                 |                                                  |
| Moniteur éducateur                                                        | 40                                               |
| Niveau III                                                                |                                                  |
| Éducateur de jeunes enfants                                               | 40                                               |
| Éducateur spécialisé                                                      | 75                                               |
| Niveau II                                                                 |                                                  |
| CAJERUS                                                                   | 10                                               |
| Total promotions FAP "Educ. Spé."                                         | 165                                              |

\*hors apprentissage, VAE et formation continue  
Tableau: LARIS - Source: I-ETIS - Créé avec Datawrapper



GRAPHIQUE 29 | Volumes annuels de la capacité de formation et du besoin en main d'oeuvre



1.2 La FAP des "professionnels de l'action sociale"

TABLEAU 21 | Évolution du nombre de projets de recrutement, dont difficiles et saisonniers

| Pour la FAP "Professionnels de l'action sociale", entre 2015 et 2021, dans les Alpes-Maritimes |      |      |      |      |      |      |      |       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
|                                                                                                | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Total |
| Nombre de projet de recrutement                                                                | 49   | 66   | 90   | 115  | 93   | 125  | 135  | 674   |
| - dont nb de projets de recrutement jugés difficiles                                           | 14   | 41   | 35   | 80   | 27   | 81   | 55   | 334   |
| - dont nb de projets de recrutement saisonniers                                                | 6    | 11   | 0    | 0    | 0    | 0    | 7    | 24    |

FAP = se référer au tableau de correspondance  
Tableau: LARIS • Source: Pôle-emploi • Créé avec Datawrapper

Le volume de projets de recrutement de la FAP des "professionnels de l'action sociale" apparaît plus faible que celui des "éducateurs spécialisés" (tableau 21).

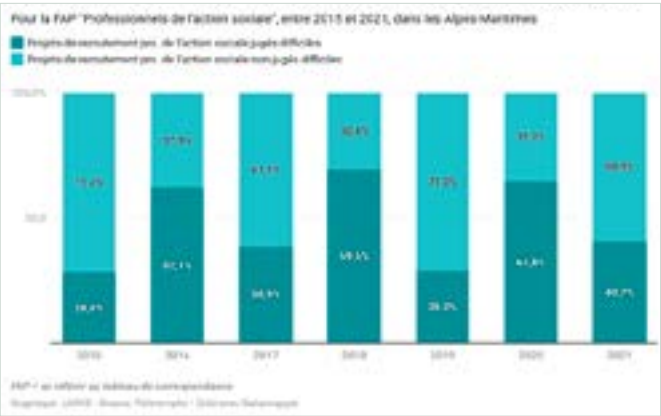
Pour autant, ce résultat apparaît cohérent étant donné que cette FAP n'englobe en réalité que deux métiers (au sens des diplômes d'État).

Le nombre de projets de recrutements jugés difficiles augmente également de manière significative en 2018. Cependant, les proportions de projets difficiles varient d'une année sur l'autre sans dessiner de tendance particulière, oscillant entre 30 et 70% (graphique 30).

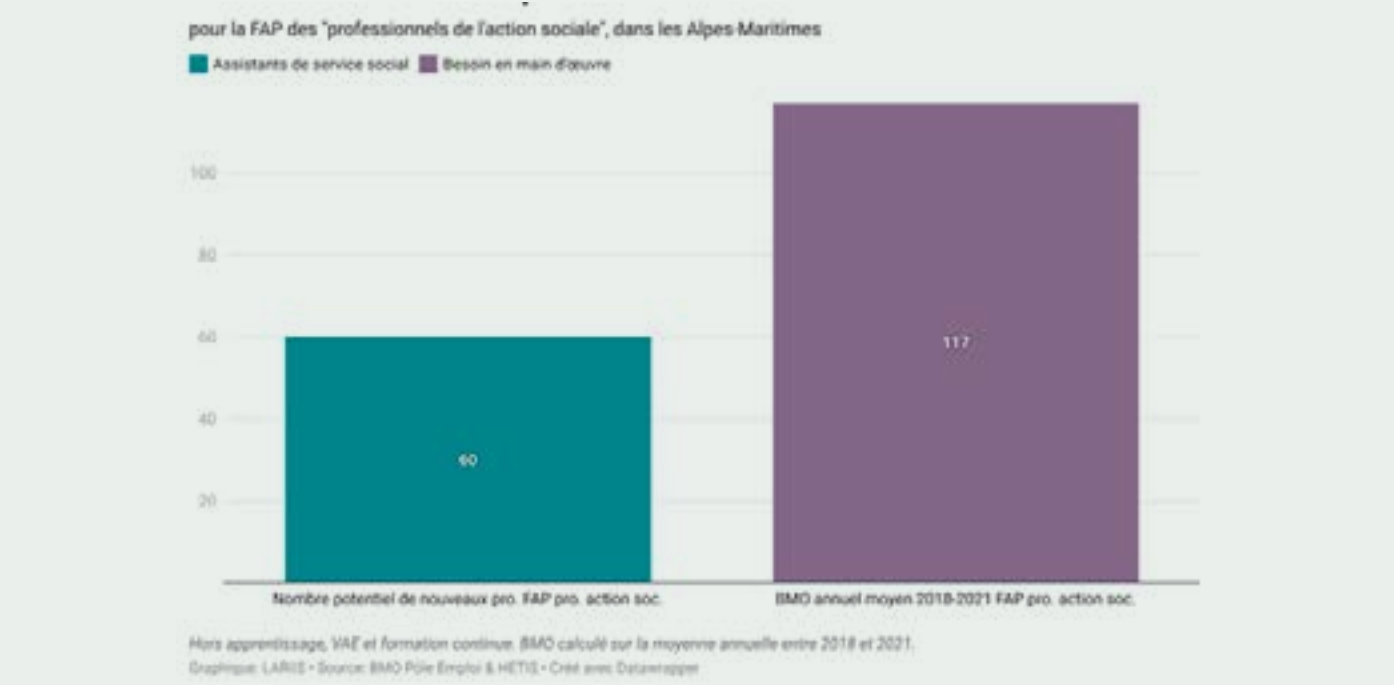
Plus étonnant encore, le besoin en main d'œuvre d'assistant de service social et de conseiller en économie sociale et familiale (CESF) ne semble pas avoir été affecté en 2020 de la même manière que la FAP des éducateurs spécialisés.

En résulte un besoin de main d'œuvre de la FAP qui apparaît plus stable et qui se traduit par une moyenne de 117 projets de recrutement annuel dans le département, sur les quatre dernières années, comme étudié précédemment.

GRAPHIQUE 30 | Évolution de la part du caractère "difficile" des projets de recrutement



GRAPHIQUE 31 | Volumes annuels de la capacité de formation et du besoin en main d'oeuvre



1.3 Résultats généraux

En cumulant les besoins en main d'œuvre des deux familles professionnelles étudiées et en les comparant avec leur capacité de formation respective, nous pouvons estimer l'écart BMO/formation sur ces 7 dernières années.

L'offre de formation n'a été supérieure au besoin de main d'œuvre qu'en 2016. Depuis 2018, nous constatons un accroissement de l'écart entre le BMO et la capacité formative. D'autre part, le BMO est resté supérieur à la capacité formative même pendant la baisse de l'activité liée à la crise du COVID 19.

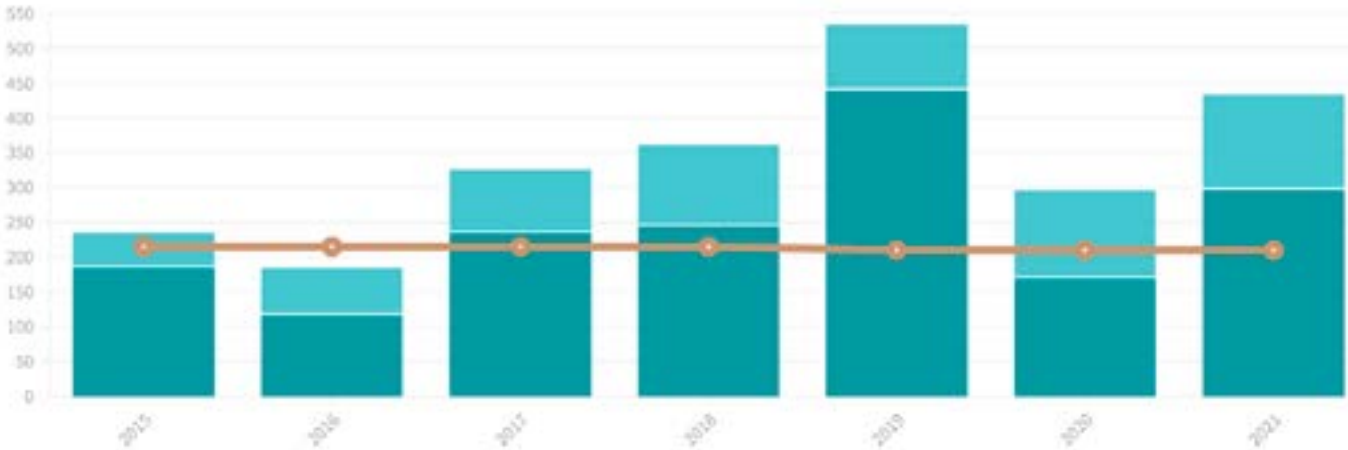
Ainsi, si la capacité de formation semblait cohérente avec le besoin en main d'œuvre jusqu'en 2016, elle se doit de réagir au regard de l'évolution des besoins qui se sont installés depuis plusieurs années et qui font preuve d'une certaine persistance.

GRAPHIQUE 32 | Évolution de l'écart entre la capacité de formation et les besoins en main d'oeuvre

Pour les Familles Professionnelles (FAP)  
"éducateurs spécialisés" et "professionnels de l'action sociale"

dans les Alpes-Maritimes, entre 2015 et 2021.

Capacité de formation des OF du département  
BMO Educateurs spécialisés  
BMO Professionnels de l'action sociale

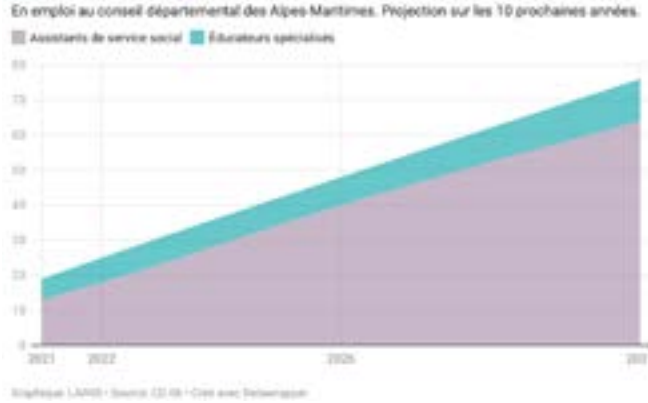


Source: BMO Pôle Emploi & HETIS • Graphique : LARIS  
La formation des Conseillers en Economie Sociale et Familiale (CESF) ne figure pas sur cette visualisation

2. Projection de la tension de recrutement du secteur Social

Le vieillissement de la population active apparaît comme un élément influant sur la question du besoin en main d'œuvre. Les futurs départs à la retraite entraîneront des besoins de remplacement inexistantes aujourd'hui. L'accélération des départs à la retraite et l'exposition potentielle à des besoins en main d'œuvre importants peuvent s'observer tout d'abord en mettant la focale sur le vieillissement des professionnels du secteur.

GRAPHIQUE 33 | Évolution du nombre d'ES et ASS âgés d'au moins 62 ans



Dans le cas des services sociaux du département, 48 travailleurs sociaux (AS et ES) auraient la possibilité de partir à la retraite d'ici 5 ans, puisqu'ayant atteint l'âge de 62 ans. Ils seraient 75 d'ici à 10 ans (graphique 33).

Ce chiffre est à mettre en regard de la proportion d'agents des services sociaux du CD06. Pour autant, il permet de constater que le renouvellement d'une masse salariale vieillissante reste un enjeu.

TABEAU 23 | Effectifs et part des plus de 50 ans parmi les actifs en emploi dans les Alpes-Maritimes

|                                                     | Effectifs 2017 | Part des 50 ans et plus en % | Effectifs des 50 ans et plus |
|-----------------------------------------------------|----------------|------------------------------|------------------------------|
| Assistants de service social                        | 1 129          | 33                           | 385                          |
| Conseillers en économie sociale et familiale        | 165            | 16                           | 26                           |
| <b>TOTAL FAP "Action Sociale"</b>                   | <b>1 294</b>   | <b>34</b>                    | <b>411</b>                   |
| Cadres de l'enseignement socio-éducatif             | 616            | 45                           | 277                          |
| Instituteurs et jeunes enfants                      | 240            | 34                           | 81                           |
| Educateurs spécialisés                              | 1 434          | 38                           | 545                          |
| Educateurs techniques spécialisés, moniteurs d'aide | 116            | 39                           | 45                           |
| Moniteurs-éducateurs                                | 214            | 33                           | 70                           |
| <b>TOTAL FAP "Educateurs spécialisés"</b>           | <b>2 760</b>   | <b>39</b>                    | <b>1 078</b>                 |
| <b>TOTAL FAP "ES et ASS"</b>                        | <b>4 054</b>   | <b>37</b>                    | <b>1 489</b>                 |

Les chiffres de l'INSEE, quant à eux présentés ici, bien que relativement anciens (2017), permettent de repérer la moyenne d'âge élevée des travailleurs sociaux du département (tableau 23).

En effet, dans le département des Alpes-Maritimes, **30% des 4.091 travailleurs des FAP étudiées étaient âgés de plus de 50 ans en 2017.**

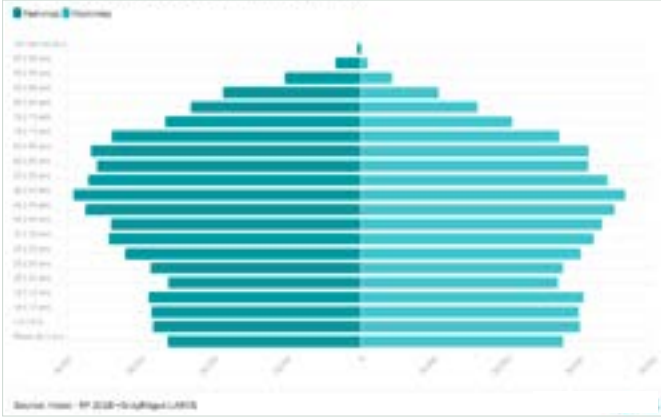
En partant du postulat que la retraite de ces professionnels serait prise à 62 ans et en ventilant cet effectif en douze parts égales (en admettant qu'il y a autant de professionnels de 50 ans, que de 51 ans, que de 52 ans...), alors **nous pouvons estimer que chaque année, 104 professionnels atteindraient l'âge de 62 ans, jusqu'en 2029.**

Bien qu'il s'agisse là d'un calcul simplifié et approximatif, la mise sous tension du besoin en main d'œuvre par l'augmentation des départs à la retraite est une réalité.

En effet, le travail social départemental ne déroge pas à la tendance nationale de la distribution des âges dans la société. Le pic démographique des années 60-70 se traduit aujourd'hui très logiquement par une sur-représentation de seniors.

Cependant, **nous n'avons pas encore atteint le pic du nombre de départs en retraite.** Dans le département, le pic démographique se situait chez les 50-54 ans en 2018 (graphique 34). Si l'on omet les entrées et sorties du territoire, ces mêmes personnes sont les 54-58 ans de 2022.

GRAPHIQUE 34 | Pyramide des âges du département des Alpes-Maritimes en 2018



En admettant donc que les politiques de retraite ne soient pas modifiées, **le nombre de départs en retraite devrait encore augmenter pour les 8 années à venir**, influant très probablement sur le besoin en main d'œuvre de tous les secteurs d'activités, y compris du travail social.

En 2017,  
30% des travailleurs des FAP étudiées  
étaient âgés de plus de 50 ans

3. Lecture de la tension de recrutement par métier

Si l'écart entre les capacités de formation et le besoin en main d'œuvre avait tendance à se creuser comme nous l'avons vu, il convient alors de se pencher sur la distribution de ce besoin.

La lecture par famille professionnelle ne nous permet pas d'observer plus finement quels métiers, et donc quelles formations, seraient les plus en tension.

Cependant, en utilisant la table de conversion FAP nous pouvons repérer les métiers sous forme des ROMEv3, matrice qui correspond aux offres d'emploi publiées par Pôle Emploi.

En consultant les offres d'emploi publiées par Pôle Emploi pour les codes Romev3 correspondant à la table de correspondance que nous avons partagée, nous pouvons constater les évolutions, les volumes et les proportions des offres pour les différents métiers de l'action sociale et médicosociale.

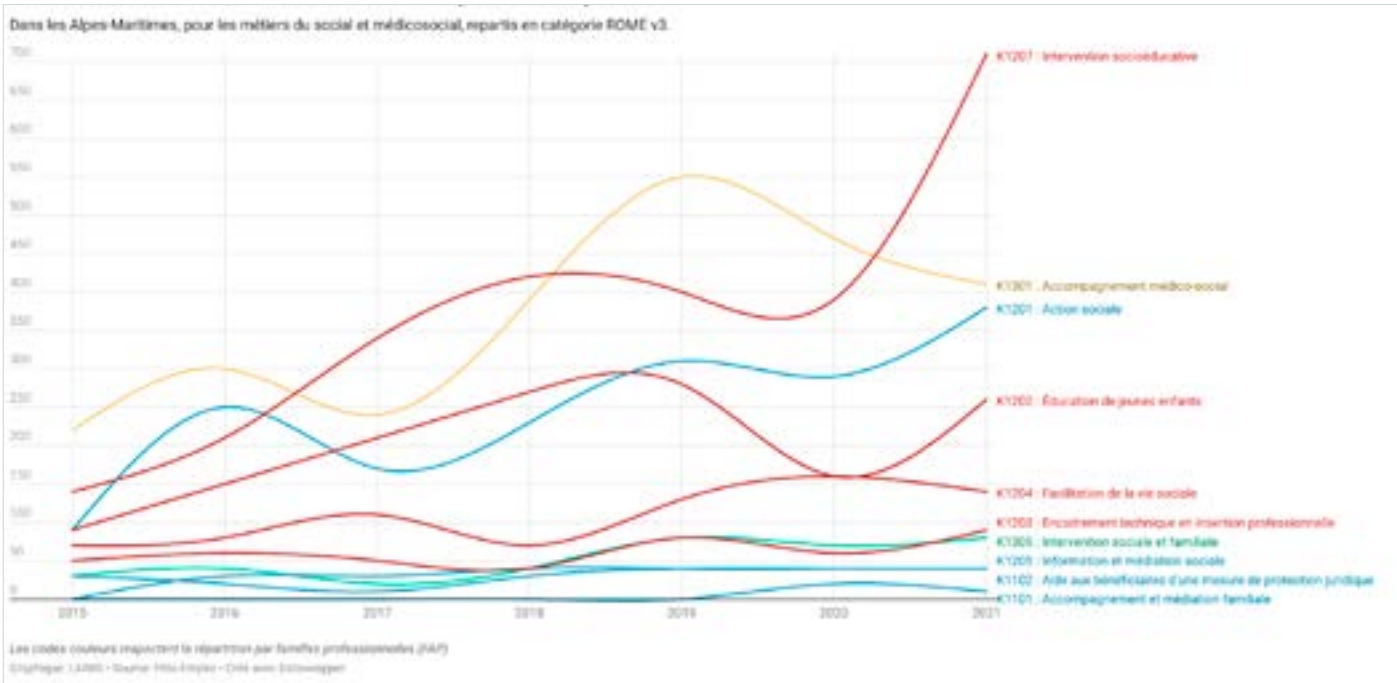


TABLEAU 24 | Évolution du nombre d’offres d’emploi diffusées entre 2015 et 2021 dans les Alpes Maritimes

| Dans le secteur social et médico-social, dans les Alpes-Maritimes   |      |       |       |       |       |       |       |        |
|---------------------------------------------------------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Métiers                                                             | 2015 | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | Total  |
| K1101 : Accompagnement et médiation familiale                       | 0    | 0     | 0     | 0     | 0     | 20    | 10    | 30     |
| K1102 : Aide aux bénéficiaires d'une mesure de protection juridique | 0    | 30    | 30    | 40    | 40    | 40    | 40    | 220    |
| K1205 : Information et médiation sociale                            | 30   | 20    | 10    | 30    | 40    | 40    | 40    | 210    |
| K1305 : Intervention sociale et familiale                           | 30   | 40    | 20    | 40    | 80    | 70    | 80    | 360    |
| K1203 : Encadrement technique en insertion professionnelle          | 50   | 60    | 50    | 40    | 80    | 60    | 90    | 430    |
| K1204 : Facilitation de la vie sociale                              | 70   | 80    | 110   | 70    | 130   | 160   | 140   | 760    |
| K1202 : Éducation de jeunes enfants                                 | 90   | 150   | 210   | 270   | 280   | 160   | 260   | 1 420  |
| K1201 : Action sociale                                              | 90   | 250   | 170   | 230   | 310   | 290   | 380   | 1 720  |
| K1301 : Accompagnement médico-social                                | 220  | 300   | 240   | 390   | 550   | 470   | 410   | 2 580  |
| K1207 : Intervention socioéducative                                 | 140  | 210   | 340   | 420   | 400   | 390   | 710   | 2 610  |
| Total                                                               | 890  | 1 380 | 1 420 | 1 790 | 2 200 | 1 990 | 2 640 | 12 310 |

Les résultats sont triés par ordre croissant d'annonces diffusées en 2021  
Tableaux : LARIS • Source : Pôle emploi • Créé avec Datawrapper

GRAPHIQUE 35 | Évolution du nombre d’annonces diffusées par Pôle Emploi entre 2015 et 2021 dans les Alpes Maritimes



Si chaque métier connaît des variations singulières (tableau 24 et graphique 35), quatre d’entre eux présentent des évolutions qui se situent dans une dynamique plus prononcée.

Ainsi, en 2021 dans le département, les métiers du secteur social les plus recherchés au regard du nombre d’annonces diffusées par Pôle Emploi sont ceux de :

- Éducateur spécialisé / Moniteur éducateur (K1207 Intervention socioéducative) : le code ROME regroupe en fait des annonces pour les deux métiers, qui correspondent à deux formations distinctes. Néanmoins depuis 2015, Pôle Emploi a diffusé 51 % d’annonces en plus pour ce groupe que pour le métier d’assistant de service social, pourtant lui aussi en tension. 710 annonces ont été publiées pour ce code ROMEv3 dans le courant de l’année 2021.

- Aide médico-psychologique / Accompagnant éducatif social (K1301 Accompagnement médico-social) : bien que le nombre

d’offres d’emploi diffusées soit en baisse depuis 2019, et que la demande soit maintenant moins importante que pour les éducateurs spécialisés et les moniteurs éducateurs, la demande reste très importante (410 offres en 2021).

- Assistant de service social (K1201 : Action sociale) : le nombre d’offres d’emploi diffusées pour des postes d’ASS est en augmentation depuis 2015. Ce nombre a fortement progressé en 2021 : Pôle Emploi a diffusé 260 annonces pour ce métier cette année-là.

- Éducateur de jeunes enfants (K1202 Éducation de jeunes enfants) : la hausse du nombre d’offres d’emploi pour EJE a été affectée par la crise sanitaire. Cependant une rehausse de l’activité et donc du nombre d’offres diffusées est également constatée en 2021. Pôle Emploi a diffusé 200 offres pour cet emploi dans le courant de l’année.

#### 4. Lecture géographique du besoin en main d'oeuvre dans le travail social

L’étude BMO nous permet également d’estimer le besoin en main d’œuvre selon les différents bassins d’emploi d’un territoire donné. Pour rappel, nous avons cartographié les bassins d’emploi du département en début de chapitre (carte 3, p.38).

Pour l’analyse, nous nous concentrons sur les deux FAP-non filtrées ("éducateurs spécialisés" et "professionnels de l’action sociale"), pour les mêmes raisons méthodologiques que précédemment. De plus, nous ôtons le bassin d’emploi de Monaco de facto car 95 % des projets de recrutement de ce bassin concernent une FAP non retenue dans l’analyse (FAP aide-soignants).

Si le bassin de la CASA se maintient dans son volume d’offre, les deux principaux bassins d’emploi - que sont les bassins niçois et cannois - ont été affectés en 2020 par la baisse générale d’activité (graphique 36).

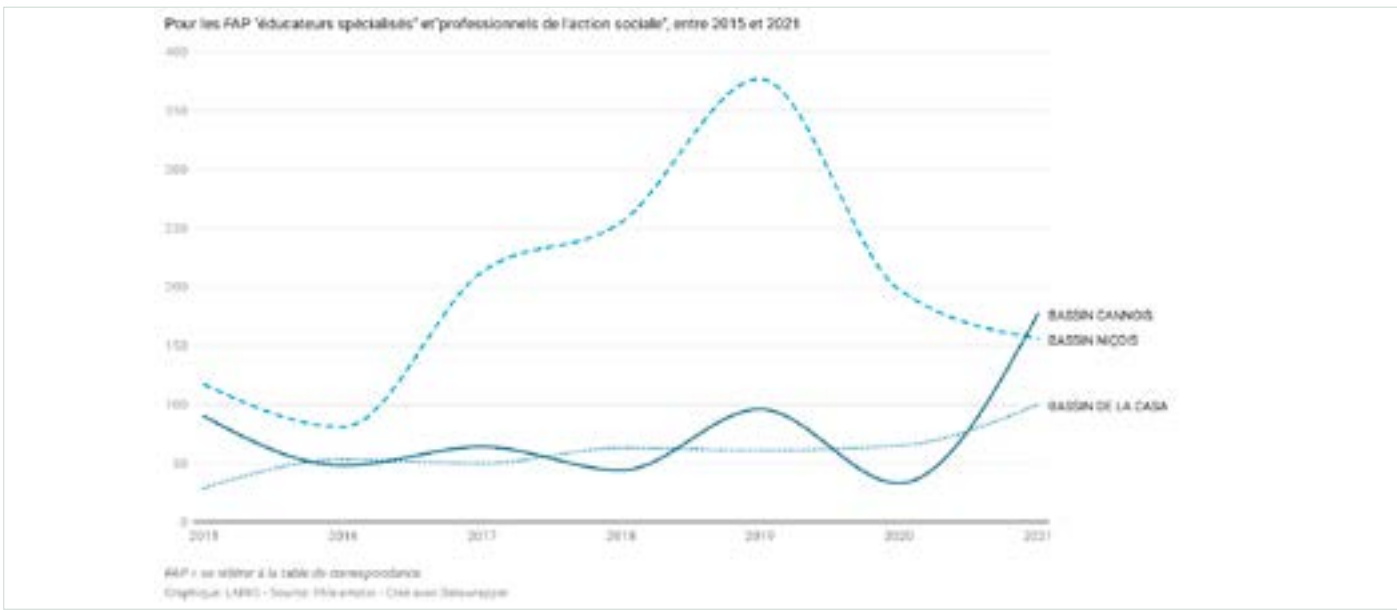
De plus, si les projets de recrutement du bassin niçois ont continué de baisser en 2021, la dynamique cannoise de projets de recrutement a elle fortement augmenté à cette même date allant au-delà de ses chiffres annuels des 7 dernières années.

Plus encore, étant donné l’augmentation des projets de recrutement dans le bassin cannois et la baisse de ces mêmes projets dans le bassin niçois, le bassin cannois est devenu le bassin d’emploi ayant le plus grand nombre de projets de recrutement du département en 2021.

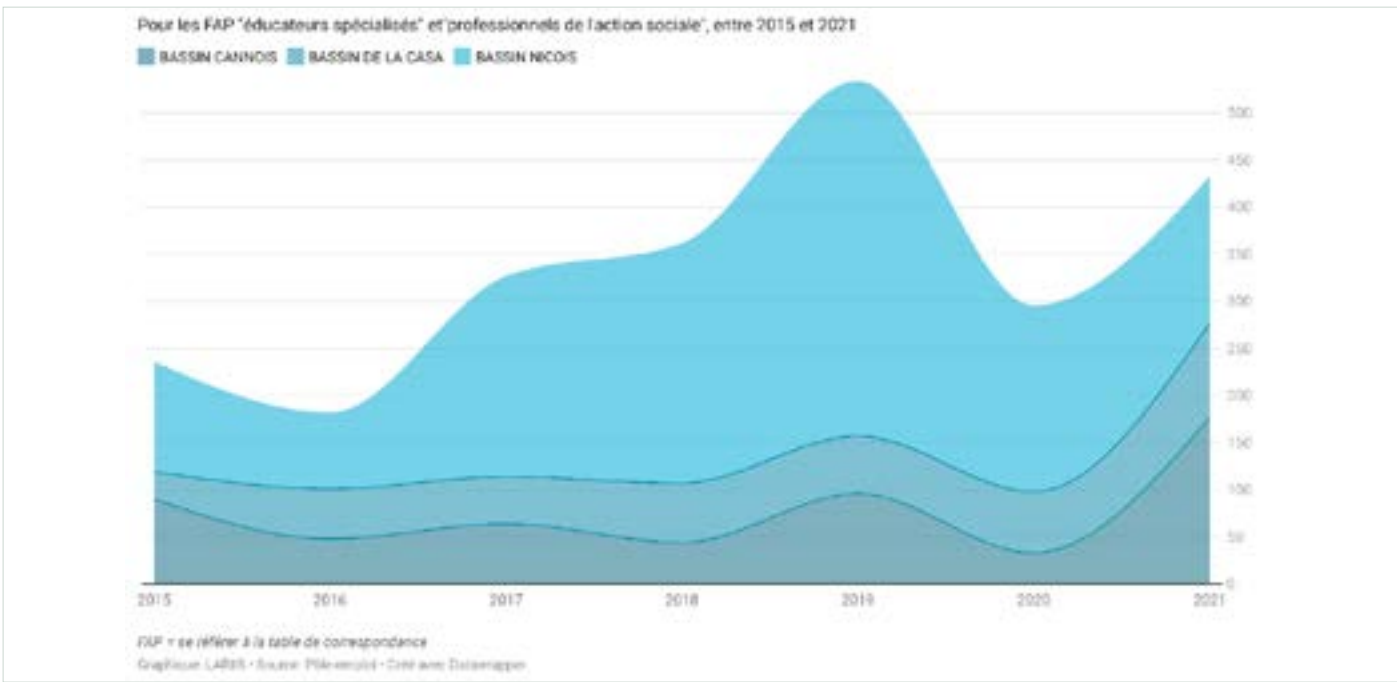
En cumulant ces résultats, nous constatons finalement que la tendance départementale est bien celle qui a été supposée jusque-là à savoir : une augmentation constante de la quantité de projets de recrutement jusqu’en 2019 et un affaiblissement en 2020 qui s’est compensé en 2021 (graphique 37).

L’augmentation flagrante de l’activité de recrutement des bassins hors Nice, laisse alors présager une augmentation record pour 2022.

GRAPHIQUE 36 | Évolution du nombre de projets de recrutement dans les différents bassins d’emploi du 06



GRAPHIQUE 37 | Évolution du nombre de projets de recrutement dans les différents bassins d’emploi du 06





# Besoin en main d'œuvre et formation dans les Alpes-Maritimes

CE QU'IL FAUT RETENIR



## DEPUIS 2018

il est possible de constater un



## CHANGEMENT DE DYNAMIQUE ET DE STRUCTURE

dans le nombre de projets de recrutement annuels pour les familles professionnelles «éducateurs spécialisés» et «professionnels de l'action sociale»

### FAMILLES PROFESSIONNELLES

| Entre 2018 et 2021<br>(par an en moyenne)    | ÉDUCATEURS<br>SPÉCIALISÉS | PROFESSIONNELS<br>DE L'ACTION SOCIALE |
|----------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|
| NOMBRE DE PROJETS<br>DE RECRUTEMENT          | 289                       | 117                                   |
| PART DE RECRUTEMENTS<br>ESTIMÉS "DIFFICILES" | 62 %                      | 51 %                                  |
| NOMBRE D'ÉTUDIANTS*<br>DIPLOMÉS              | 165                       | 60                                    |

|                                                                                                     |      |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| PROPORTION DU BESOIN EN<br>MAIN D'OEUVRE NON COUVERT<br>PAR L'ARRIVÉE DE<br>NOUVEAUX PROFESSIONNELS | 43 % | 51 % |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|

\* HORS APPRENTISSAGE, VAE ET FORMATION CONTINUE, HORS CESF  
POUR LES PROFESSIONNELS DE L'ACTION SOCIALE

# Besoin en main d'œuvre et formation dans les Alpes-Maritimes

CE QU'IL FAUT RETENIR



Le besoin en main d'oeuvre  
risque encore d'augmenter  
Augmentation  
des départs à la retraite pendant

8 ans minimum

740  
départs à la retraite  
estimés chaque année  
dans le secteur

## UN CHANGEMENT DE DYNAMIQUE

est observé dans les 3 bassins  
d'emploi du département

Le bassin cannois est devenu  
pour la première fois  
le bassin le plus dynamique du 06

### LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS DANS LES ANNONCES PUBLIÉES PAR PÔLE EMPLOI EN 2021

- 1 Éducateur spécialisé (ES)/ Moniteur éducateur (ME)  
710 ANNONCES PUBLIÉES EN 2021
- 2 Accompagnant éducatif et social (AES)  
410 ANNONCES PUBLIÉES EN 2021
- 3 Assistant de service social (ASS)  
380 ANNONCES PUBLIÉES EN 2021
- 4 Éducateur de jeunes enfants (EJE)  
260 ANNONCES PUBLIÉES EN 2021

# BOUCHES-DU-RHÔNE

## Les bassins d'emploi du 13

Pôle Emploi propose également une lecture des données publiées selon le découpage géographique spécifique des "bassins d'emploi".

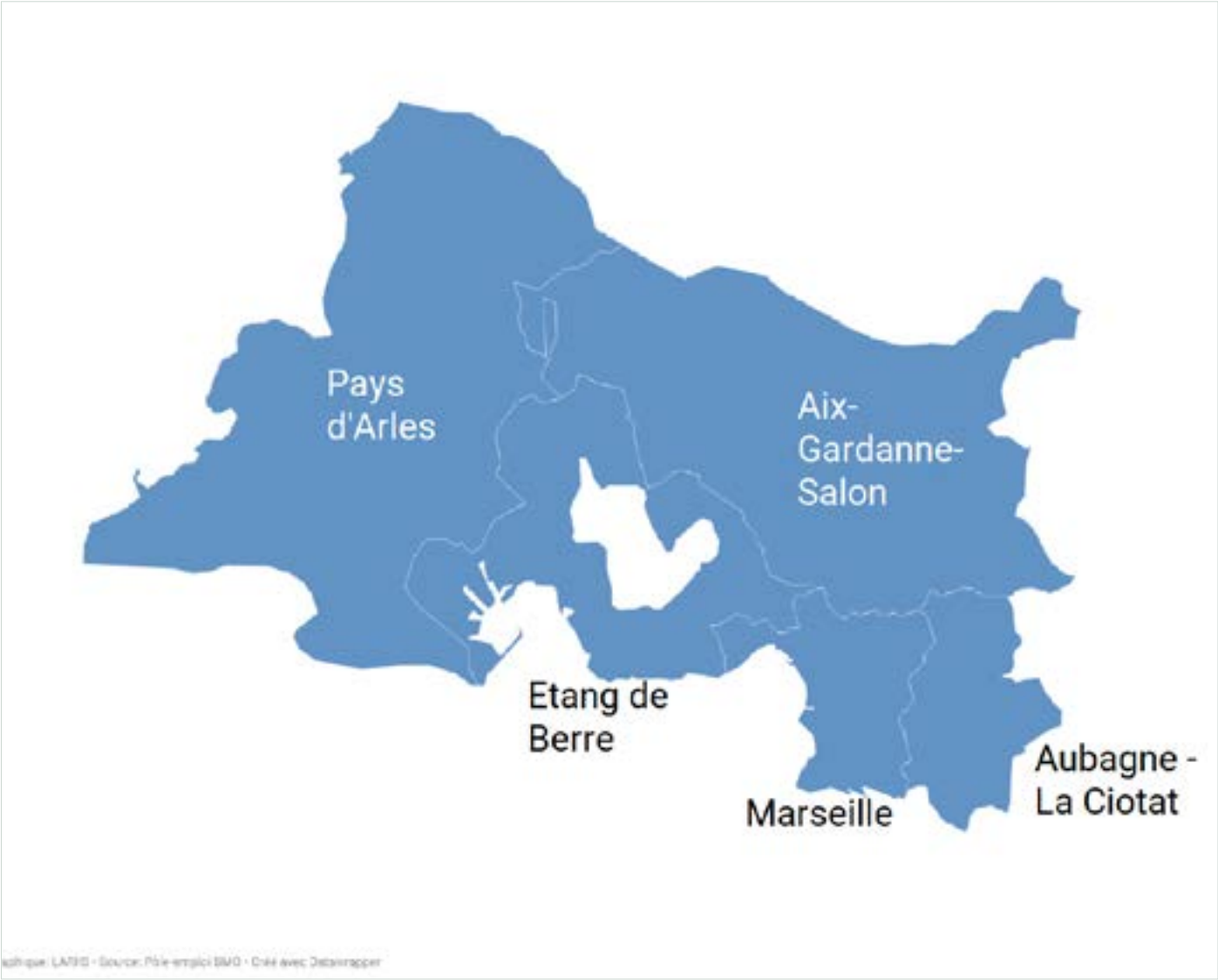
Ces bassins d'emploi sont au nombre de cinq dans les Bouches-du-Rhône.

Ainsi, lorsque nous sommes amenés à proposer une lecture par bassin d'emploi dans le département, nous retenons le découpage effectué par Pôle Emploi, comme établi sur la cartographie ci-dessous (carte 4).

**Pôle Emploi distingue  
5 bassins d'emploi  
dans les Bouches-du-Rhône**



CARTE 4 | Cartographie des "bassins d'emploi" selon Pôle Emploi



1. Besoin en main d’oeuvre et formation en travail social dans le 13

1.1 La FAP des "éducateurs spécialisés"

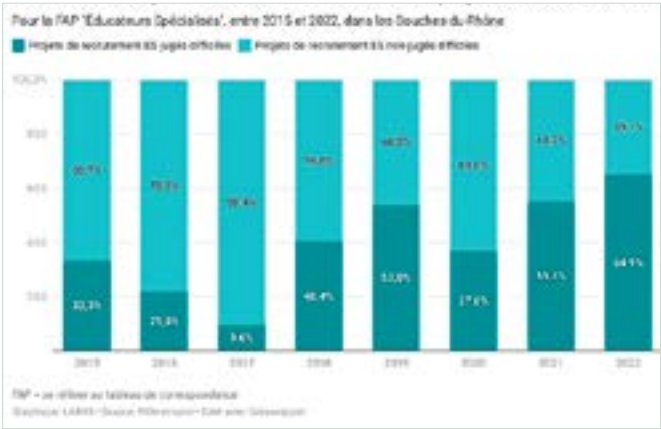
Chaque année depuis 2017, Pôle Emploi estime qu’en moyenne, 912 projets de recrutement émergent dans le 13 pour la FAP "éducateurs spécialisés"

TABLEAU 25 | Évolution du nombre de projets de recrutement, dont difficiles et saisonniers

| Pour la FAP "Éducateurs spécialisés", entre 2015 et 2022, dans les Bouches-du-Rhône |      |      |       |       |      |       |      |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|
|                                                                                     | 2015 | 2016 | 2017  | 2018  | 2019 | 2020  | 2021 | 2022 |
| Nombre de projets de recrutement                                                    | 720  | 870  | 1 140 | 1 090 | 520  | 1 190 | 760  | 770  |
| - dont difficiles à recruter                                                        | 240  | 190  | 109   | 440   | 280  | 440   | 420  | 500  |
| - dont emplois saisonniers                                                          | 120  | 80   | 490   | 100   | 70   | 80    | 100  | 80   |

FAP = se référer au tableau de correspondance  
Tableau: LARIS - Source: Pôle-emploi - Créé avec Datawrapper

GRAPHIQUE 38 | Évolution de la part du caractère "difficile" des projets de recrutement



En observant les résultats de l'étude BMO pour la FAP des "éducateurs spécialisés", nous pouvons constater une augmentation temporaire assez franche dans la structure du besoin en main d'œuvre entre 2017 et 2020. Excepté lors de l'année 2019, le besoin en main d'œuvre (BMO) a dépassé les 1100 projets de recrutement par an en moyenne pendant cette période (tableau 25). Par la suite, les volumes baissent en 2021, rattrapant les valeurs initiales de 2015. Il s'agit là d'un effet local et spécifique, non constaté dans d'autres départements étudiés à ce jour.

L'évolution de la part des projets de recrutement à caractère "difficile" nous permet de renforcer l'hypothèse d'un changement structurel du besoin en main d'œuvre constaté en 2018 (graphique 38). Cet indicateur n'entre pas en corrélation avec l'augmentation du BMO. Le caractère difficile du recrutement affiche une hausse importante entre 2017 et 2022 (+55 % d'augmentation de la part de recrutements difficiles). Le travail saisonnier n'a, quant à lui, connu une variation franche que durant l'année 2017, année de la forte augmentation du BMO.

Ainsi chaque année depuis 2017, Pôle Emploi estime qu'en moyenne, 912 projets de recrutement émergent dans le département, pour les métiers de la FAP des éducateurs spécialisés.

Rappelons de plus que ce chiffre moyen est probablement minoré par l'effet de la baisse d'activité de 2019. Il convient dès lors, de comparer l'écart entre ce besoin de création de postes et l'arrivée de nouveaux professionnels sur le marché de l'emploi. Ainsi, en se concentrant comme évoqué sur la formation initiale, nous observons que les organismes de formation sont habilités par la Région à former 248 nouveaux professionnels de la FAP des éducateurs spécialisés chaque année (tableau 26).

Ce chiffre est potentiel et idéal. Il part du postulat que les promotions seraient pleines, que le taux d'abandon serait nul, que le taux de réussite aux examens serait de 100 % et que les diplômés exercent bien le métier pour lequel ils viennent d'être diplômés.

De ce fait, nous pouvons apprécier l'écart entre la capacité annuelle de formation de nouveaux professionnels de la FAP "éducateurs spécialisés" et la moyenne annuelle du besoin en main d'œuvre pour cette même FAP ces quatre dernières années (graphique 39).

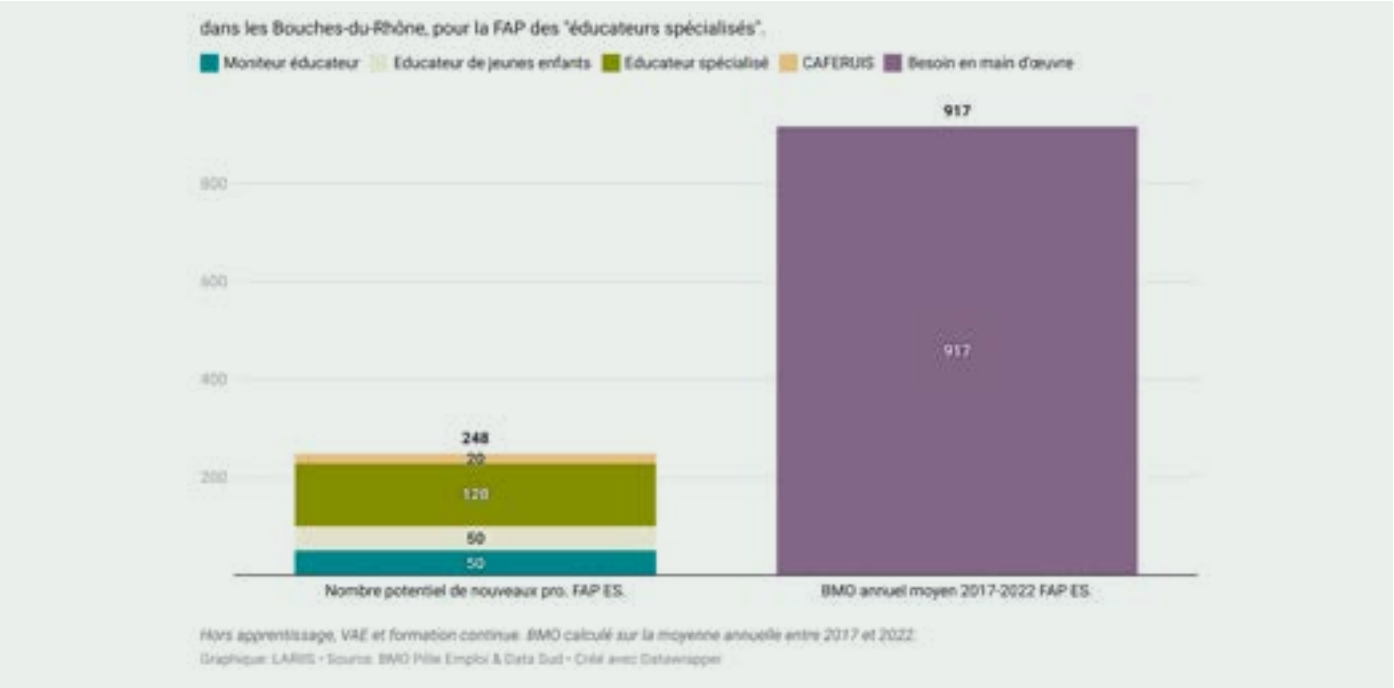
Ainsi, nous pouvons constater un écart de 664 professionnels entre le volume de nouveaux professionnels potentiellement diplômés chaque année et le besoin en moyen d'œuvre annuel moyen du territoire. En l'état, 72.8 % du besoin en main d'œuvre annuel moyen n'est pas couvert par la formation de nouveaux professionnels.

TABLEAU 26 | Nombre potentiel de nouveaux professionnels

| annuellement dans les Bouches-du-Rhône, de la FAP "Éducateurs Spécialisés" |                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Promotions FAP "Éducateurs Spécialisés"                                    | Effectifs "région" en formation initiale* en 2018 |
| Niveau IV                                                                  |                                                   |
| Moniteur éducateur                                                         | 50                                                |
| Niveau III                                                                 |                                                   |
| Éducateur de jeunes enfants                                                | 50                                                |
| Éducateur spécialisé                                                       | 128                                               |
| Niveau II                                                                  |                                                   |
| CAFERUIS                                                                   | 20                                                |
| Total promotions FAP "Educ. Spé."                                          | 248                                               |

\*Hors apprentissage, VAE et formation continue  
Tableau: LARIS - Source: Data Sud - Créé avec Datawrapper

GRAPHIQUE 39 | Volumes annuels de la capacité de formation et du besoin en main d'oeuvre



1.2 La FAP des "professionnels de l'action sociale"

TABLEAU 27 | Évolution du nombre de projets de recrutement, dont difficiles et saisonniers

| Pour la FAP "Professionnels de l'action sociale", entre 2015 et 2022, dans les Bouches-du-Rhône |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                                                                                 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Nombre de projets de recrutement                                                                | 290  | 510  | 790  | 220  | 220  | 230  | 360  | 310  |
| - dont difficiles à recruter                                                                    | 20   | 90   | 70   | 120  | 100  | 110  | 140  | 220  |
| - dont emplois saisonniers                                                                      | 10   | 50   | 20   | 30   | 10   | 0    | 0    | 10   |

FAP = se référer au tableau de correspondance  
Tableau: LARIS - Source: Pôle-emploi - Créé avec Datawrapper

Le volume de projets de recrutement de la FAP des "professionnels de l'action sociale" apparaît plus faible que celui des "éducateurs spécialisés". Pour autant, ce résultat apparaît cohérent étant donné que cette FAP n'englobe en réalité que deux métiers (au sens des diplômes d'État).

Le BMO de catégorie professionnelle augmente également de manière significative mais plus tôt que celui des éducateurs spécialisés, durant les années 2016-2017. Tout comme le BMO des éducateurs spécialisés, l'effet apparaît temporaire, les valeurs se restablissant par la suite autour des chiffres de 2015 (tableau 27).

Tout comme la FAP éducateurs spécialisés, la baisse du nombre de projets de recrutement de 2018 entre en corrélation avec une augmentation de la part de recrutements jugés difficiles (graphique 40). Cette part ne cesse de s'avérer importante, atteignant même une valeur record en 2022 en concernant 71 % des projets de recrutement. Le nombre de projets de recrutements jugés difficiles augmente également de manière significative en 2018. Ainsi, en moyenne depuis 2018, 52 % des projets de recrutement sont estimés "difficiles" par les employeurs.

La capacité de formation de ces nouveaux professionnels apparaît également plus modeste que pour la FAP des éducateurs spécialisés. De plus, la FAP étudiée ici est composée d'un métier pour lequel aucune formation n'est référencée dans les données récoltées (tableau 28).

Pour autant, des constats empiriques nous permettent de préciser que si le volume annuel de formation de 115 nouveaux assistants de service social ne couvre pas l'intégralité de la capacité de formation de la FAP, il en représente une très grande partie, en proportion. Le métier d'assistant de service social étant historiquement beaucoup plus répandu que celui de CESF, les volumes de formation respecteraient objectivement cette tendance de répartition.

Ainsi, nous pouvons estimer qu'il faudrait former 153 professionnels de l'action sociale de plus par an pour combler la moyenne annuelle du besoin en main d'œuvre du département. Le volume de nouveaux professionnels formés annuellement par l'offre de formation du département (donc hors formation CESF) ne représente que 57 % de cette moyenne annuelle du besoin en main d'œuvre (graphique 41).



GRAPHIQUE 40 | Évolution de la part du caractère "difficile" des projets de recrutement

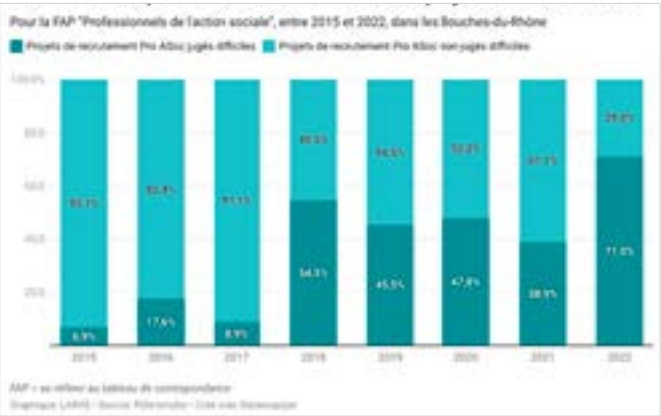
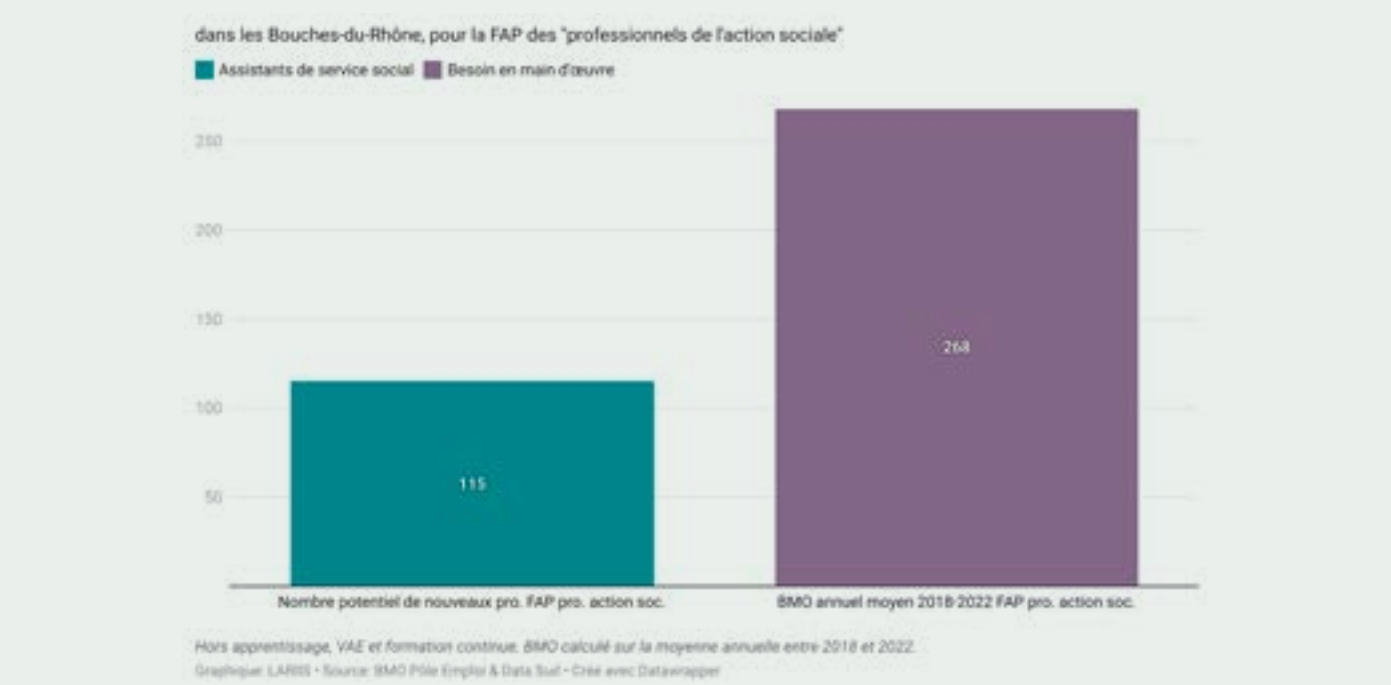


TABLEAU 28 | Nombre potentiel de nouveaux professionnels

| annuellement dans les Bouches-du-Rhône, de la FAP "Professionnels de l'action sociale" |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Promotions FAP "Pro. de l'action sociale"                                              |     |
| Niveau III                                                                             |     |
| Assistant de Service Social                                                            | 115 |
| Conseiller en Économie Sociale et Familiale                                            | 0   |
| Total promotions FAP "Pro. de l'action sociale"                                        |     |
| 115                                                                                    |     |

\*Hors apprentissage, VAE et formation continue. Tableaux LARIS - Source: Data Sud - Créé avec Datawrapper

GRAPHIQUE 41 | Volumes annuels de la capacité de formation et du besoin en main d'oeuvre



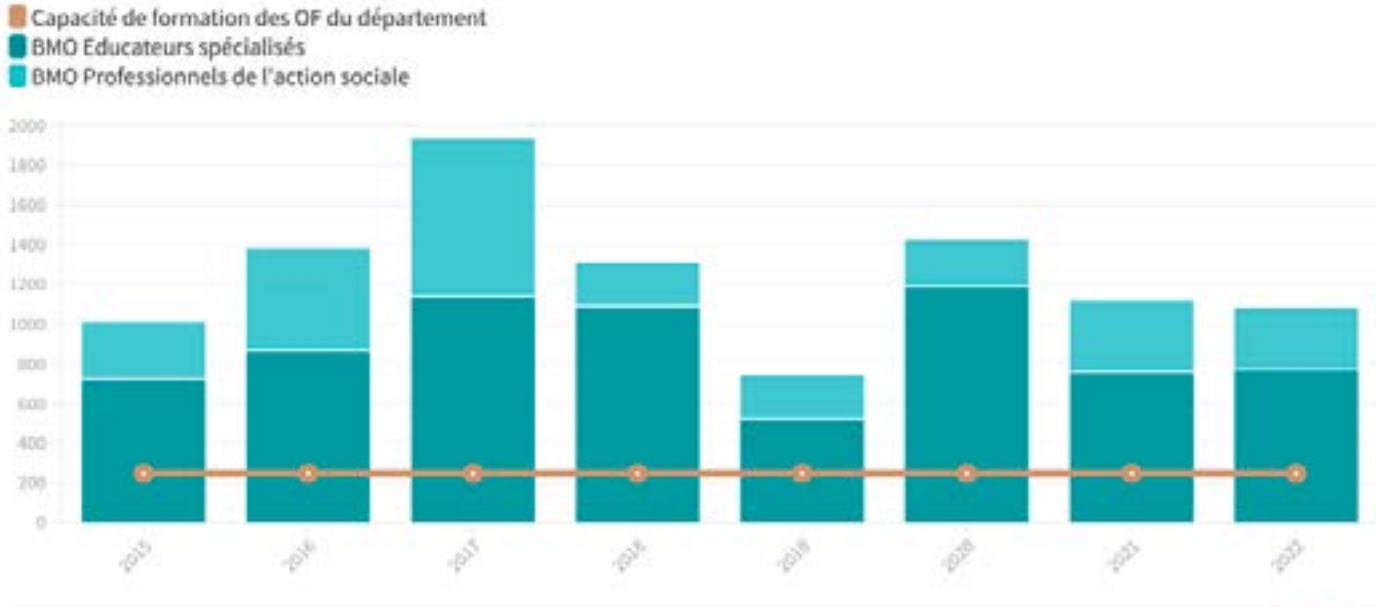
### 1.3 Résultats généraux

En cumulant les besoins en main d'œuvre des deux familles professionnelles étudiées et en les comparant avec leur capacité de formation respective, nous pouvons estimer l'écart BMO/formation sur ces 7 dernières années.

L'offre de formation n'a été supérieure au besoin de main d'œuvre qu'en 2016. Depuis 2018, nous constatons un accroissement de l'écart entre le BMO et la capacité formative. Par ailleurs, le BMO est resté supérieur à la capacité formative même pendant la baisse de l'activité liée à la crise du COVID 19.

GRAPHIQUE 42 | Évolution de l'écart entre la capacité de formation et les besoins en main d'oeuvre

Pour les Familles Professionnelles (FAP)  
"éducateurs spécialisés" et "professionnels de l'action sociale"  
dans le département des Bouches du Rhône entre 2015 et 2022.



Source: BMO Pôle Emploi & Data Sud - Graphique : LARIS

2. Projection de la tension de recrutement du secteur Social

Le vieillissement de la population active apparaît comme un élément influant sur la question du besoin en main d’œuvre. Les futurs départs à la retraite entraîneront des besoins de remplacement inexistants aujourd’hui. L’accélération des départs à la retraite et l’exposition potentielle à des besoins en main d’œuvre importants peuvent s’observer tout d’abord en mettant la focale sur le vieillissement des professionnels du secteur.

TABLEAU 29 | Effectifs et part des plus de 50 ans parmi les actifs en emploi dans les Bouches-du-Rhône

pour les FAP "Secteurs opérationnels" et "professionnels de l'action sociale"

|                                                        | Effectifs 2017 | Part des 50 ans ou plus (en %) | Effectifs des 50 ans ou plus |
|--------------------------------------------------------|----------------|--------------------------------|------------------------------|
| Associés de secteur social                             | 2 057          | 20                             | 404                          |
| Conseillers en Action sociale et familiale             | 339            | 19                             | 62                           |
| <b>TOTAL FAP "Pro. Action Sociale"</b>                 | <b>2 396</b>   | <b>21</b>                      | <b>766</b>                   |
| Cadres de l'éducation, socio-éducative                 | 1 215          | 25                             | 454                          |
| Éducateurs de jeunes enfants                           | 490            | 28                             | 137                          |
| Éducateurs spécialisés                                 | 2 305          | 24                             | 552                          |
| Éducateurs techniques spécialisés, moniteurs éducatifs | 293            | 26                             | 76                           |
| Moniteurs éducatifs                                    | 524            | 14                             | 67                           |
| <b>TOTAL FAP "Secteurs opérationnels"</b>              | <b>4 337</b>   | <b>24</b>                      | <b>1 196</b>                 |
| <b>TOTAL EMPLOI DES 50 ANS OU PLUS</b>                 | <b>6 811</b>   | <b>24</b>                      | <b>2 024</b>                 |

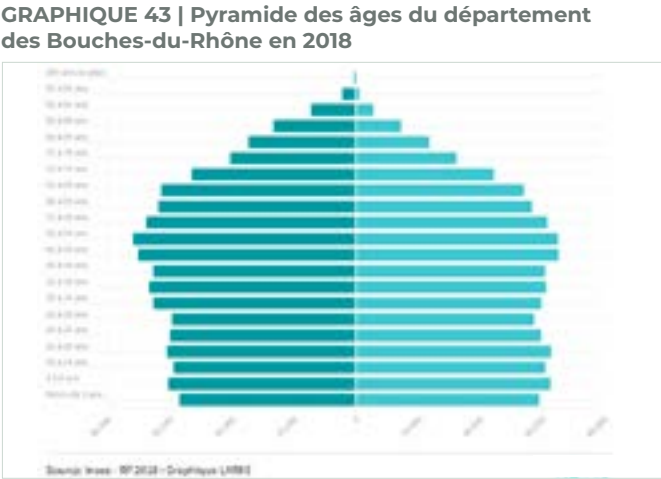
Source : INSEE - Source Insee - 16 rue de Valenciennes 93 526 1019 - Tél : 01 49 33 33 33 - www.insee.fr

Les chiffres de l’INSEE, présentés ici et bien que relativement anciens (2017), permettent de repérer la moyenne d’âge élevée des travailleurs sociaux du département (tableau 29). En effet, dans le département des Bouches-du-Rhône, 26% des 8 910 travailleurs des FAP étudiées étaient âgés de plus de 50 ans en 2017.

En partant du postulat que la retraite de ces professionnels serait prise à 62 ans et en ventilant cet effectif en douze parts égales (en admettant qu’il y a autant de professionnels de 50 ans, que de 51 ans, que de 52 ans...), alors nous pouvons estimer que chaque année, 194 professionnels atteindraient l’âge de 62 ans jusqu’en 2029.

Bien qu’il s’agisse là d’un calcul simplifié et approximatif, la mise sous tension du besoin en main d’œuvre par l’augmentation des départs à la retraite est une réalité.

Le travail social départemental ne déroge pas à la tendance nationale de la distribution des âges dans la société.



Le pic démographique des années 60-70 se traduit aujourd’hui très logiquement par une sur-représentation de seniors.

Cependant, nous n’avons pas encore atteint le pic du nombre de départs en retraite. Dans le département, le pic démographique se situait chez les 50-54 ans en 2018. Si l’on omet les entrées et sorties du territoire, ces mêmes personnes sont les 54-58 ans de 2022 (graphique 43).

En admettant donc que les politiques de retraite ne soient pas modifiées, le nombre de départs en retraite devrait encore augmenter pour les 8 années à venir, influant très probablement sur le besoin en main d’œuvre de tous les secteurs d’activités, y compris du travail social.

3. Lecture de la tension de recrutement par métier

Si l’écart entre les capacités de formation et le besoin en main d’œuvre avait tendance à se creuser comme nous l’avons vu, il convient alors de se pencher sur la distribution de ce besoin. La lecture par famille professionnelle ne nous permet pas d’observer plus finement quels métiers, et donc quelles formations, seraient les plus en tension.

Cependant, en utilisant la table de conversion FAP nous pouvons repérer les métiers sous forme des ROMEv3, matrice qui correspond aux offres d’emploi publiées par Pôle Emploi.

En consultant les offres d’emploi publiées par Pôle Emploi pour les codes Romev3 correspondant à la table de correspondance que nous avons partagée, nous pouvons constater les évolutions, les volumes et les proportions des offres pour les différents métiers de l’action sociale et médicosociale (tableau 30 et graphique 44).

Si chaque métier connaît des variations singulières (voir graphique suivant), quatre d’entre eux présentent des évolutions qui se situent dans une dynamique plus prononcée. Ainsi, en 2021 dans le département, les métiers du secteur social les plus recherchés au regard du nombre d’annonces diffusées par Pôle Emploi sont ceux de :  
- Éducateur spécialisé / Moniteur éducateur (K1207 Intervention socioéducative) : le code ROME regroupe en fait des annonces pour les deux métiers, qui correspondent à deux formations distinctes. Néanmoins depuis 2015, le nombre d’annonces diffusées pour ce code ROME a été multiplié par trois. 1590 annonces ont été publiées pour ce(s) métier(s) dans le courant de l’année 2021.  
- Assistant de service social (K1201 : Action sociale) : le nombre d’offres d’emploi diffusées pour des postes d’ASS était en légère augmentation depuis 2016. Cependant, ce nombre a fortement progressé en 2021 : Pôle emploi a diffusé 1110 annonces pour ce métier cette année-là, soit une augmentation de 67 % par rapport à l’année précédente.  
- Aide médico-psychologique / Accompagnant éducatif social (K1301 Accompagnement médico-social) : sur le même modèle que celui des ASS, le nombre d’annonces diffusées pour le métier AMP/AES oscillait d’année en année depuis 2015 autour des 450 annonces par an. Pôle Emploi en répertorie 940 en 2021.  
- Éducateur de jeunes enfants (K1202 Éducation de jeunes enfants) : Le métier d’EJE suit également la même dynamique de stabilité entre 2015 et 2020. Les chiffres récoltés témoignent également d’une hausse du besoin en 2021 avec 860 annonces diffusées cette année-là.

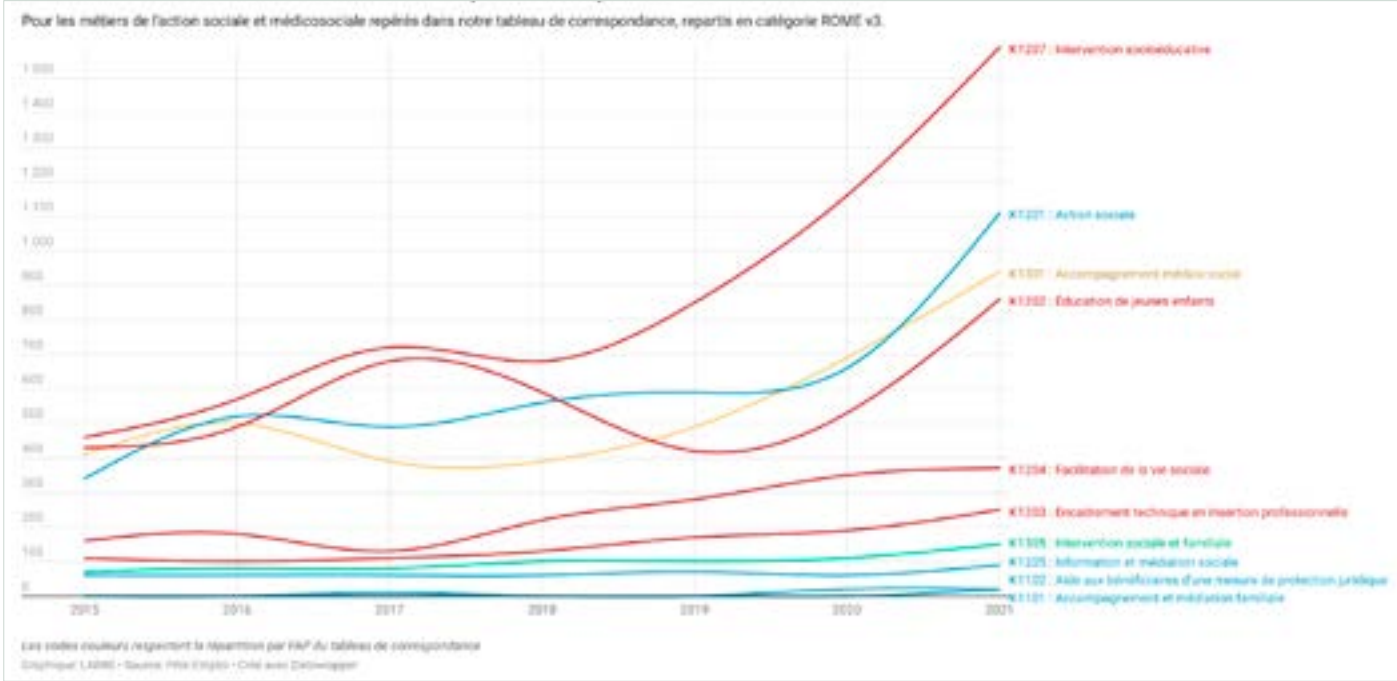
TABLEAU 30 | Évolution du nombre d’offres d’emploi diffusées entre 2015 et 2021 dans les Bouches-du-Rhône

Dans le secteur social et médicosocial

|                                                                     | 2015         | 2016         | 2017         | 2018         | 2019         | 2020         | 2021         | Total         |
|---------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| K1102 : Aide aux bénéficiaires d’une mesure de protection juridique | 0            | 0            | 10           | 0            | 0            | 0            | 20           | 30            |
| K1101 : Accompagnement et médiation familiale                       | 0            | 0            | 0            | 0            | 0            | 20           | 20           | 40            |
| K1205 : Information et médiation sociale                            | 60           | 60           | 60           | 60           | 70           | 60           | 90           | 460           |
| K1305 : Intervention sociale et familiale                           | 70           | 80           | 80           | 100          | 100          | 110          | 150          | 690           |
| K1203 : Encadrement technique en insertion professionnelle          | 110          | 100          | 110          | 130          | 170          | 190          | 250          | 1 060         |
| K1204 : Facilitation de la vie sociale                              | 160          | 180          | 130          | 220          | 280          | 350          | 370          | 1 690         |
| K1301 : Accompagnement médico-social                                | 410          | 500          | 390          | 390          | 490          | 690          | 940          | 3 810         |
| K1202 : Éducation de jeunes enfants                                 | 430          | 490          | 680          | 590          | 420          | 530          | 860          | 4 000         |
| K1201 : Action sociale                                              | 340          | 520          | 490          | 560          | 590          | 660          | 1 110        | 4 270         |
| K1207 : Intervention socioéducative                                 | 460          | 570          | 720          | 680          | 850          | 1 160        | 1 590        | 6 030         |
| <b>Total</b>                                                        | <b>2 010</b> | <b>2 490</b> | <b>2 620</b> | <b>2 720</b> | <b>2 970</b> | <b>3 770</b> | <b>5 400</b> | <b>21 980</b> |

Tableau LARIS - Source: Pôle-emploi - Créé avec Datawrapper

GRAPHIQUE 44 | Évolution du nombre d’annonces diffusées par Pôle Emploi entre 2015 et 2021 dans les Bouches-du-Rhône





4. Lecture géographique du besoin en main d'oeuvre dans le travail social

L'étude BMO nous permet également d'estimer le besoin en main d'œuvre selon les différents bassins d'emploi d'un territoire donné. Pour rappel, nous avons cartographié les bassins d'emploi du département en introduction.

Pour l'analyse, nous nous concentrerons sur les deux FAP non-filtrées ("éducateurs spécialisés" et "professionnels de l'action sociale"), pour les mêmes raisons méthodologiques que précédemment.

L'analyse au prisme des bassins d'emploi permet d'apprécier les écarts de besoin en main d'œuvre entre le bassin Marseillais et les autres bassins du département (graphique 45).

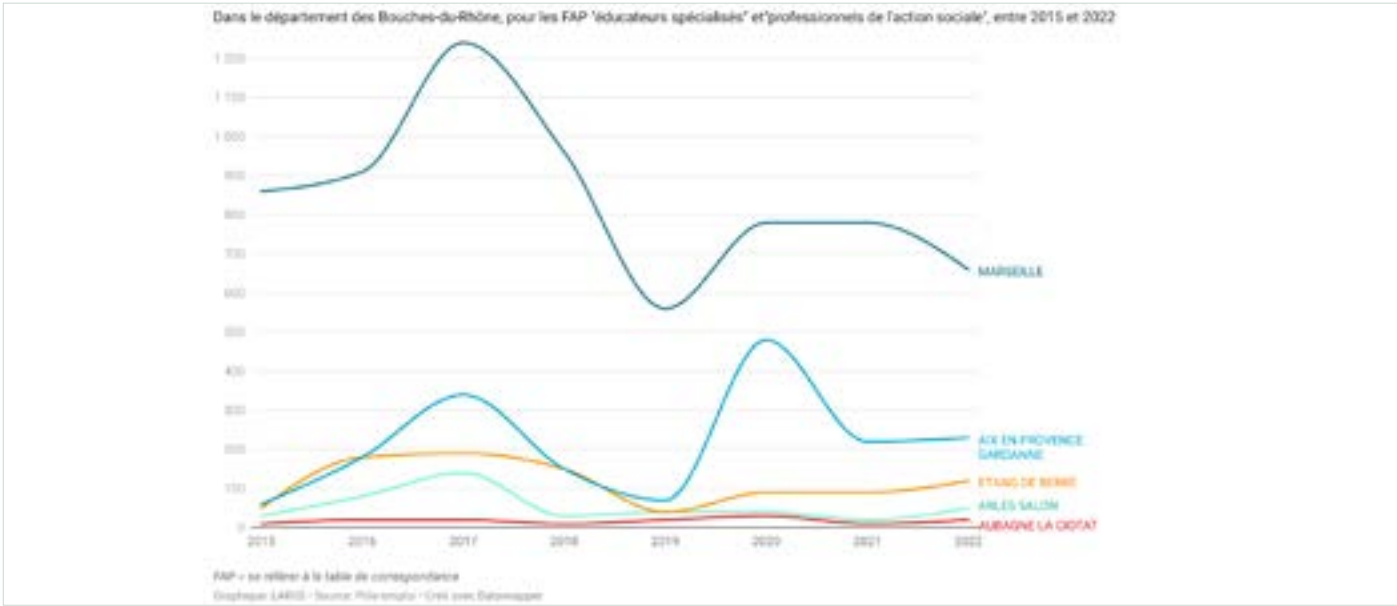
Les grandes variations observées sur l'ensemble du département apparaissent grandement affectées par les besoins des bassins Marseillais et de Aix-en-Provence – Gardanne.

Les trois autres bassins du département ont connu entre 2015 et 2022 des volumes et variations de besoins plus modestes. En 2022, le bassin marseillais concernait à lui seul 61 % des projets de recrutement déclarés.

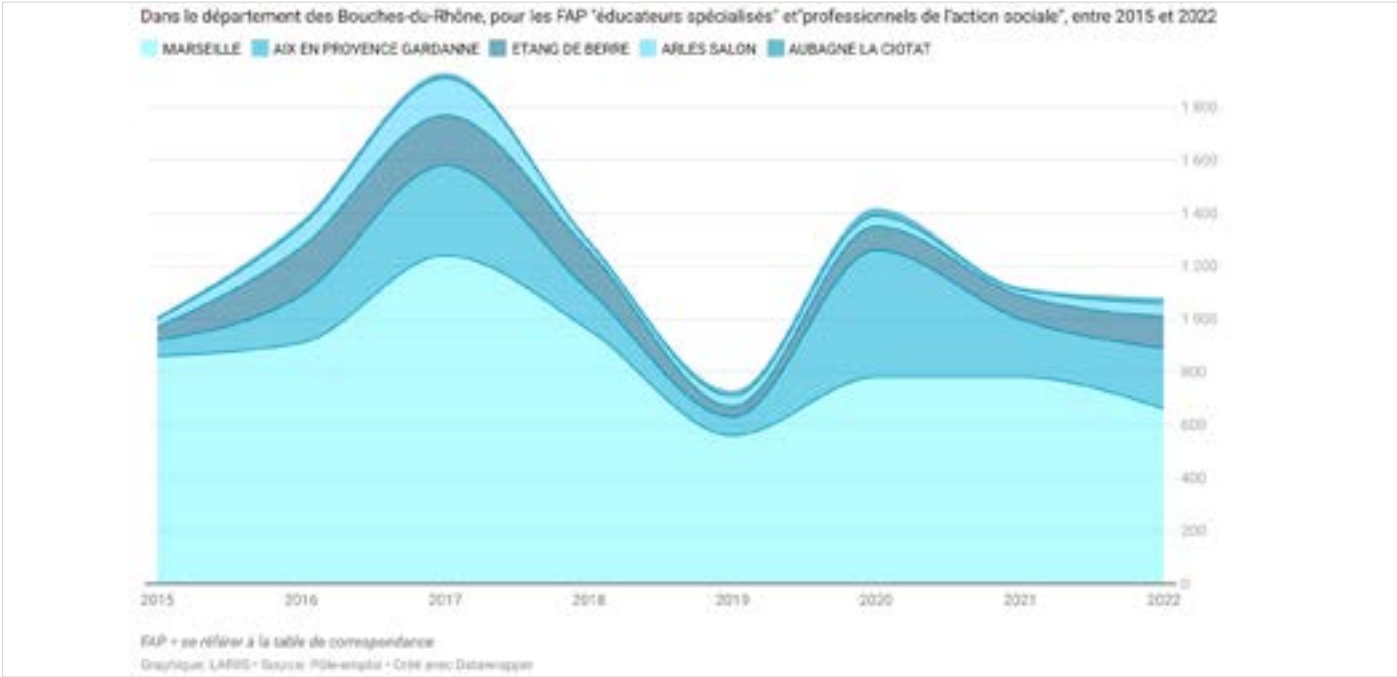
En cumulant ces résultats, nous observons également les variations constatées en 2017 (à la hausse) et en 2019 (à la baisse) (graphique 46). Nous constatons finalement l'importance historique du bassin marseillais dans la dynamique d'emploi du secteur.

En 2022, 61% des projets de recrutement du département émergent du bassin d'emploi "Marseille"

GRAPHIQUE 45 | Évolution du nombre de projets de recrutement dans les différents bassins d'emploi du 13



GRAPHIQUE 46 | Évolution du nombre de projets de recrutement dans les différents bassins d'emploi du 13



Besoin en main d'œuvre et formation dans les Bouches-du-Rhône



CE QU'IL FAUT RETENIR

DEPUIS 2017



la proportion de projets de recrutement estimés "difficiles" pour les familles professionnelles "éducateurs spécialisés" et "professionnels de l'action sociale"

A ÉTÉ MULTIPLIÉE PAR 6

| Entre 2015 et 2022<br>(par an en moyenne)                                                  | FAMILLES PROFESSIONNELLES |                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------|
|                                                                                            | ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS    | PROFESSIONNELS DE L'ACTION SOCIALE |
| NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT                                                           | 883                       | 366                                |
| PART DE RECRUTEMENTS ESTIMÉS "DIFFICILES"                                                  | 40 %                      | 36 %                               |
| NOMBRE D'ÉTUDIANTS* DIPLÔMÉS                                                               | 248                       | 115                                |
| PROPORTION DU BESOIN EN MAIN D'OEUVRE NON COUVERT PAR L'ARRIVÉE DE NOUVEAUX PROFESSIONNELS | 72 %                      | 69 %                               |

\* HORS APPRENTISSAGE, VAE ET FORMATION CONTINUE, HORS CESF POUR LES PROFESSIONNELS DE L'ACTION SOCIALE



# Besoin en main d'œuvre et formation dans les Bouches-du-Rhône

CE QU'IL FAUT RETENIR



|                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Le besoin en main d'oeuvre risque encore d'augmenter</p> <p>Augmentation des départs à la retraite pendant</p> <p><b>8 ans minimum</b></p> <p><b>1150</b> départs à la retraite estimés chaque année dans le secteur</p> | <p>La dynamique d'emploi repose essentiellement sur</p> <p><b>2 BASSINS</b></p> <p>Bassin "Marseille" (61 % des projets de recrutement en 2022) &amp; Bassin "Aix-en-Provence-Gardanne" (21% des projets de recrutement en 2022)</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS DANS LES ANNONCES PUBLIÉES PAR PÔLE EMPLOI EN 2021

- 1** Éducateur spécialisé (ES)/ Moniteur éducateur (ME)

**1590 ANNONCES PUBLIÉES EN 2021**
- 2** Assistant de service social (ASS)

**1110 ANNONCES PUBLIÉES EN 2021**
- 3** Accompagnant éducatif et social (AES)

**940 ANNONCES PUBLIÉES EN 2021**
- 4** Éducateur de jeunes enfants (EJE)

**860 ANNONCES PUBLIÉES EN 2021**



Les bassins d'emploi du 83

Pôle Emploi propose également une lecture des données publiées selon le découpage géographique spécifique des « bassins d'emploi ».

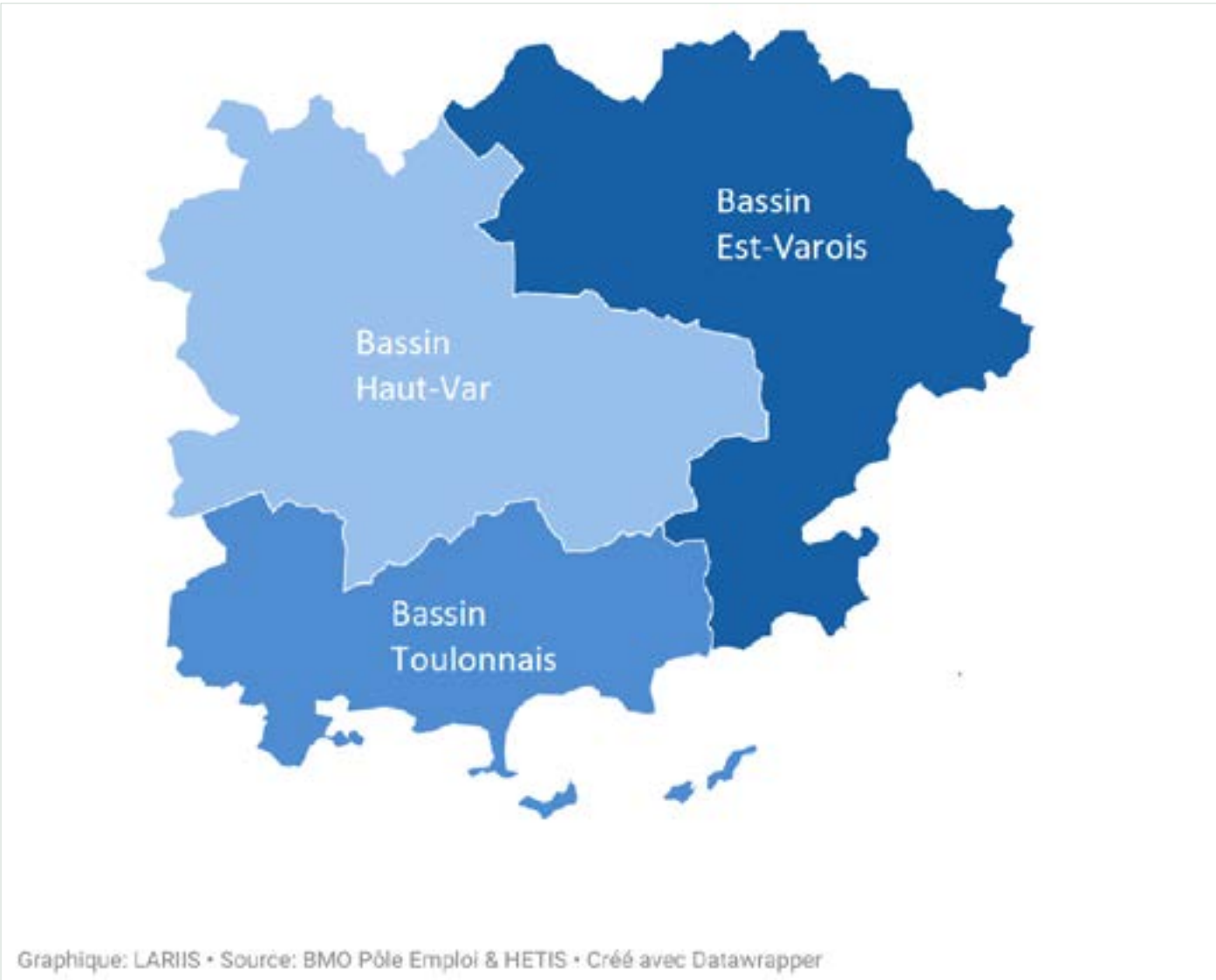
Ces bassins d'emploi sont au nombre de trois dans le Var.

Ainsi, lorsque nous sommes amenés à proposer une lecture par bassin d'emploi dans le département, nous retenons le découpage effectué par Pôle Emploi, comme établi sur la cartographie ci-dessous (carte 5)

Pôle Emploi distingue 3 bassins d'emploi dans le Var



CARTE 5 | Cartographie des "bassins d'emploi" selon Pôle Emploi



1. Besoin en main d'oeuvre et formation en travail social dans le 83

1.1 La FAP des "éducateurs spécialisés"

Chaque année depuis 2017, Pôle Emploi estime qu'en moyenne, 297 projets de recrutement émergent dans le 83 pour la FAP "éducateurs spécialisés"

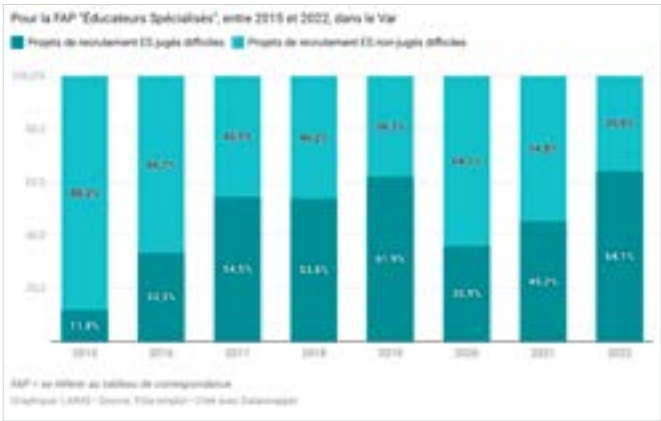
TABLEAU 31 | Évolution du nombre de projets de recrutement, dont difficiles et saisonniers

Pour la FAP "Éducateurs spécialisés", entre 2015 et 2022, dans le Var

| Educateurs spécialisés                               | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Nombre de projets de recrutement                     | 170  | 90   | 220  | 260  | 210  | 390  | 310  | 390  |
| - dont nb de projets de recrutement jugés difficiles | 20   | 30   | 120  | 140  | 130  | 140  | 140  | 250  |
| - dont nb de projets de recrutement saisonniers      | 110  | 10   | 30   | 10   | 20   | 20   | 30   | 90   |

FAP = se référer au tableau de correspondance  
Tableau: LARIIS • Source: Pôle-emploi • Créé avec Datawrapper

GRAPHIQUE 47 | Évolution de la part du caractère "difficile" des projets de recrutement



Le nombre de projet de recrutement de la FAP des "éducateurs spécialisés" du Var connaît un changement de dynamique en 2017, puis une deuxième progression en 2020 (tableau 31).

Ces deux augmentations, par palier, s'aperçoivent également dans l'évolution de la proportion du caractère "difficile" des projets de recrutement (graphique 47).

La crise sanitaire de 2020 semble n'avoir que très peu affecté les projets de recrutement locaux, contrairement aux Alpes-Maritimes par exemple.

Ainsi depuis 2020, 363 projets de recrutement pour les métiers de la FAP "éducateurs spécialisés" sont déclarés chaque année en moyenne, par les employeurs varois lors de l'enquête BMO.

Les projets de recrutements saisonniers apparaissent très faibles en dehors des années 2015 et 2022.

Depuis l'augmentation significative de 2017, la proportion de projets de recrutement à caractère "difficile" a donc augmenté.

De ce fait, en moyenne sur cette période de 2017-2022, 45 % des projets de recrutement sont considérés comme difficiles par les employeurs.

Il convient dès lors, de comparer l'écart entre ce besoin de création de postes et l'arrivée de nouveaux professionnels sur le marché de l'emploi.

Ainsi en se concentrant sur la formation initiale, nous observons que les organismes de formation varois sont habilités par la Région Sud à former 70 professionnels de la FAP des éducateurs spécialisés (tableau 32).

Nous constatons également l'absence de formation d'éducateurs de jeunes enfants (EJE) et de Caferuis dans le département, exposant ainsi le territoire à un manque de professionnels dans le secteur de la petite enfance et de l'encadrement des structures sociales et médicosociales.

Rappelons de plus, que le chiffre ici rapporté est potentiel et idéal : il part du postulat que les promotions seraient pleines, que le taux d'abandon serait nul, que le taux de réussite aux examens serait de 100 % et que les diplômés exercent bien le métier pour lequel ils viennent d'être diplômés.

De ce fait, nous pouvons apprécier l'écart entre la capacité annuelle de formation de nouveaux professionnels de la FAP "éducateurs spécialisés" et la moyenne annuelle du besoin en main d'œuvre pour cette même FAP ces quatre dernières années.

Ainsi, nous pouvons constater un écart de 227 professionnels entre le volume de nouveaux professionnels potentiellement diplômés chaque année et le besoin en main d'œuvre annuel moyen du territoire (graphique 48).

En l'état, **76.5 % du besoin en main d'œuvre annuel moyen n'est pas couvert par la formation de nouveaux professionnels.**

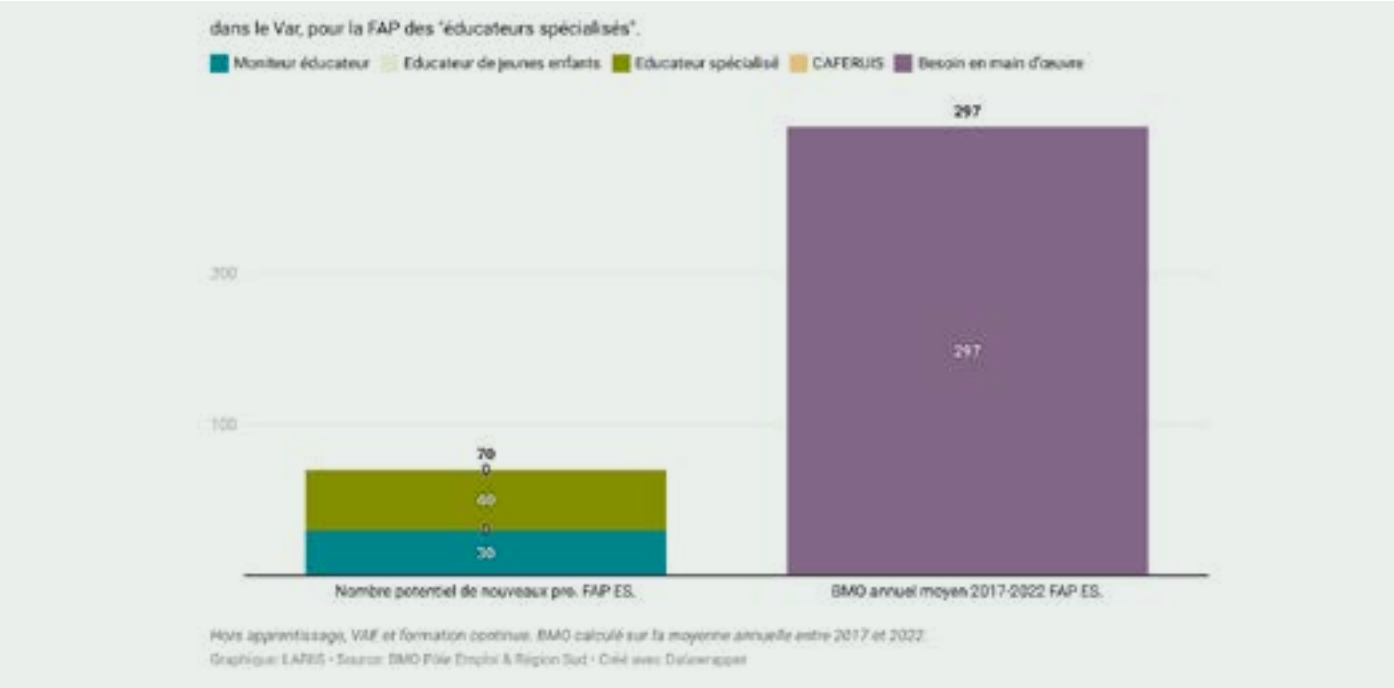
TABLEAU 32 | Nombre potentiel de nouveaux professionnels

annuellement dans le Var, de la FAP "Éducateurs Spécialisés"

| Promotions FAP "Éducateurs Spécialisés"  | Effectifs "région" en formation initiale* en 2021 |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Niveau IV                                |                                                   |
| Moniteur éducateur                       | 30                                                |
| Niveau III                               |                                                   |
| Éducateur de jeunes enfants              | 0                                                 |
| Éducateur spécialisé                     | 40                                                |
| Niveau II                                |                                                   |
| CAFERUIS                                 | 0                                                 |
| <b>Total promotions FAP "Educ. Spé."</b> | <b>70</b>                                         |

\*Sans apprentissage, VAE et formation continue  
Tableau: LARIIS • Source: Région Sud • Créé avec Datawrapper

GRAPHIQUE 48 | Volumes annuels de la capacité de formation et du besoin en main d'oeuvre



1.2 La FAP des "professionnels de l'action sociale"

TABLEAU 33 | Évolution du nombre de projets de recrutement, dont difficiles et saisonniers

| Pour la FAP "Professionnels de l'action sociale", entre 2015 et 2022, dans le Var |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Professionnels de l'action sociale                                                | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Nombre de projets de recrutement                                                  | 60   | 20   | 190  | 90   | 70   | 150  | 90   | 150  |
| - dont nb de projets de recrutement jugés difficiles                              | 0    | 10   | 140  | 60   | 30   | 130  | 70   | 110  |
| - dont nb de projets de recrutement saisonniers                                   | 0    | 0    | 10   | 0    | 0    | 10   | 10   | 20   |

FAP = se référer au tableau de correspondance  
Tableau LARIS - Source: Pôle-emploi - Créé avec Datawrapper

Le volume des projets de recrutement de la FAP des "professionnels de l'action sociale" apparaît plus faible que celui des "éducateurs spécialisés" (tableau 33). Pour autant, ce résultat apparaît cohérent étant donné que cette FAP n'englobe en réalité que deux métiers (au sens des diplômes d'État).

La dynamique d'évolution des projets de recrutement de cette FAP respecte la même logique que celle des éducateurs spécialisés. Même si les volumes sont moins importants, il est possible d'observer un changement de dynamique en 2017. Pour autant, c'est le caractère difficile du recrutement qui apparaît très significatif ici (graphique 49).

Ainsi en 2020, 86,7 % des 150 projets de recrutement déclarés étaient considérés difficiles par les employeurs. Il s'agit d'un score important, qui reflète très probablement la tension de recrutement de cette famille professionnelle sur ce territoire.

La capacité de formation de ces nouveaux professionnels apparaît également plus modeste que pour la FAP des éducateurs spécialisés.

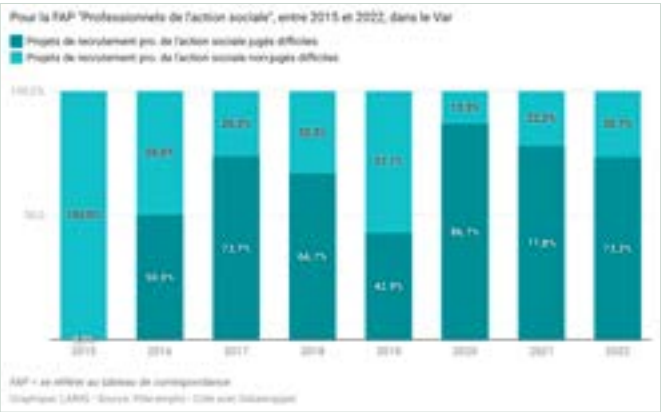
De plus comme pour les EJE et le Caferuis, nous remarquons que la FAP étudiée ici est composée d'un métier dont la formation n'est pas accessible dans le département (tableau 34).

Ainsi, nous pouvons estimer qu'il faudrait former 78 professionnels de l'action sociale de plus par an pour combler la moyenne annuelle du besoin en main d'œuvre (graphique 50).

À ce jour, le volume de nouveaux professionnels formés annuellement par l'offre de formation départementale ne représente que 36.6 % de cette moyenne annuelle du besoin en main d'œuvre.

**Le caractère "difficile" du recrutement de professionnels de l'action sociale augmente significativement**

GRAPHIQUE 49 | Évolution de la part du caractère "difficile" des projets de recrutement



GRAPHIQUE 50 | Volumes annuels de la capacité de formation et du besoin en main d'oeuvre

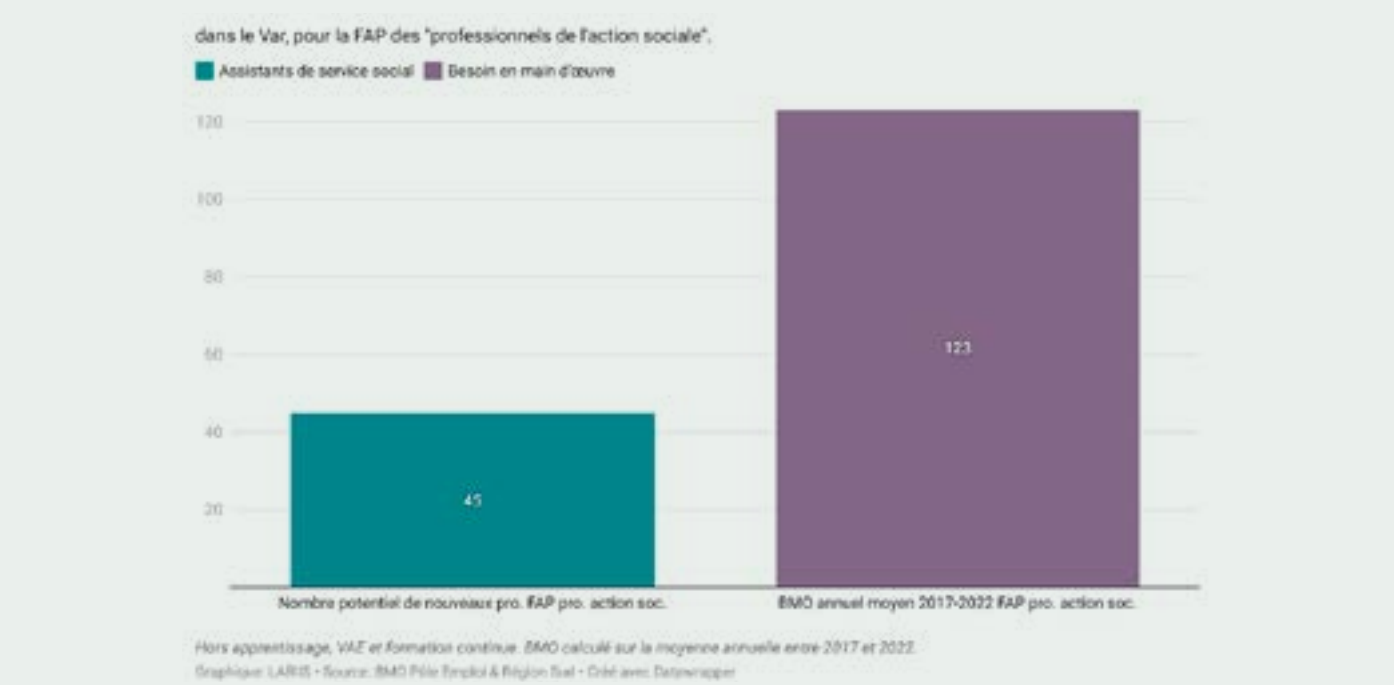


TABLEAU 34 | Nombre potentiel de nouveaux professionnels

| annuellement dans le Var, de la FAP "Professionnels de l'action sociale" |                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Promotions FAP "Pro. de l'action sociale"                                | Effectifs "région" en formation initiale* en 2021 |
| Niveau III                                                               |                                                   |
| Assistant de Service Social                                              | 45                                                |
| Conseiller en Economie Sociale et Familiale                              | 0                                                 |
| <b>Total promotions FAP "Pro. de l'action sociale"</b>                   | <b>45</b>                                         |

\*Hors apprentissage, VAE et formation continue.





1.3 Résultats généraux

En cumulant les besoins en main d'œuvre des deux familles professionnelles étudiées et en les comparant avec leur capacité de formation respective, nous pouvons estimer l'écart BMO/formation sur ces huit dernières années.

L'offre de formation n'a été supérieure au besoin de main d'œuvre qu'en 2016. Depuis 2017, nous constatons un accroissement de l'écart entre le BMO et l'offre de formation départementale. Un deuxième palier de progression est atteint depuis 2020.

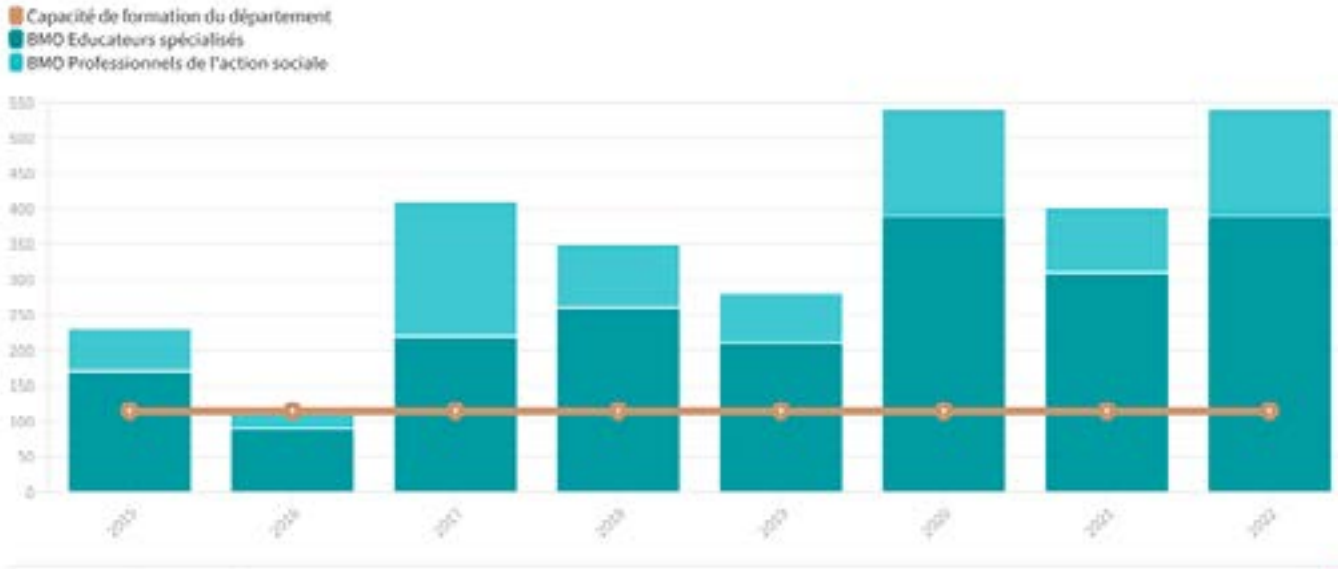
Ainsi en moyenne, Pôle Emploi a recensé 347 projets de recrutement chaque année de la période 2017-2019, puis 493 en 2020-2022.

D'autre part, le BMO est resté très supérieur à la capacité formative même pendant la baisse de l'activité liée à la crise du COVID 19.

Ainsi, si la capacité de formation semblait cohérente avec le besoin main d'œuvre jusqu'en 2016, elle se doit de réagir au regard de l'évolution des besoins qui se sont installés depuis plusieurs années et qui font preuve d'une certaine persistance voire même d'une progression.

GRAPHIQUE 51 | Évolution de l'écart entre la capacité de formation et les besoins en main d'oeuvre

Pour les Familles Professionnelles (FAP) "éducateurs spécialisés" et "professionnels de l'action sociale" dans le Var, entre 2015 et 2022.



Source: BMO Pôle Emploi & Région Sud • Graphique : LARIS

2. Projection de la tension de recrutement du secteur Social

Le vieillissement de la population active apparaît comme un élément influant sur la question du besoin en main d'œuvre. Les futurs départs à la retraite entraîneront des besoins de remplacement inexistants aujourd'hui. L'accélération des départs à la retraite et l'exposition potentielle à des besoins en main d'œuvre importants peuvent s'observer tout d'abord en mettant la focale sur le vieillissement des professionnels du secteur.

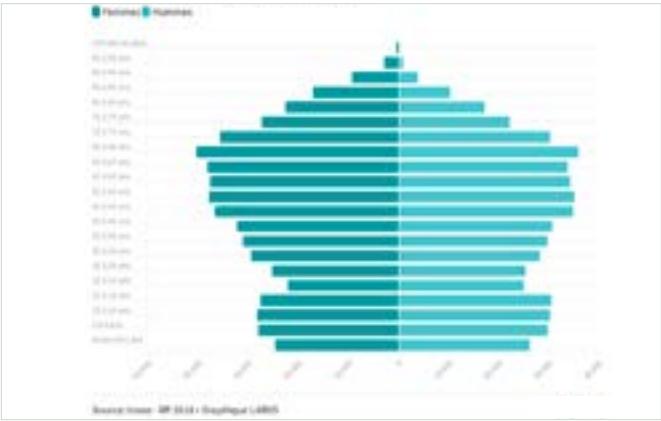
TABLEAU 35 | Effectifs et part des plus de 50 ans parmi les actifs en emploi du Var

| pour les FAP "éducateurs spécialisés" et "professionnels de l'action sociale"     | Effectifs 2017 | Part des 50 ans ou plus (%) | Effectifs des 50 ans ou plus |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------------------|------------------------------|
| Associations de services sociaux                                                  | 1 176          | 26                          | 305                          |
| Conseillers en actions sociales et familiales                                     | 208            | 37                          | 77                           |
| <b>TOTAL FAP "éducateurs spécialisés"</b>                                         | <b>1 384</b>   | <b>26</b>                   | <b>382</b>                   |
| Centres de l'environnement pour adultes                                           | 408            | 63                          | 257                          |
| Éducateurs de jeunes enfants                                                      | 262            | 19                          | 50                           |
| Éducateurs spécialisés                                                            | 1 903          | 37                          | 703                          |
| Éducateurs techniques spécialisés, moniteurs éducatifs                            | 306            | 69                          | 211                          |
| Moniteurs-éducateurs                                                              | 404            | 33                          | 133                          |
| <b>TOTAL FAP "professionnels de l'action sociale"</b>                             | <b>2 923</b>   | <b>38</b>                   | <b>1 114</b>                 |
| <b>TOTAL FAP "éducateurs spécialisés" et "professionnels de l'action sociale"</b> | <b>4 307</b>   | <b>31</b>                   | <b>1 496</b>                 |

Les chiffres de l'INSEE, présentés ici, bien que relativement anciens (2017), permettent de repérer la moyenne d'âge élevée des travailleurs sociaux du département (tableau 35). En effet dans le département du Var, 31% des 4.312 travailleurs des FAP étudiées étaient âgés de plus de 50 ans en 2017. En partant du postulat que la retraite de ces professionnels serait prise à 62 ans et en ventilant cet effectif en douze parts égales (en admettant qu'il y a autant de professionnels de 50 ans, que de 51 ans, que de 52 ans...), alors nous pouvons estimer que chaque année, 110 professionnels atteindraient l'âge de 62 ans jusqu'en 2029.

Bien qu'il s'agisse là d'un calcul simplifié et approximatif, la mise sous tension du besoin en main d'œuvre par l'augmentation des départs à la retraite est une réalité.

GRAPHIQUE 52 | Pyramide des âges du département du Var en 2018



En effet, le travail social départemental ne déroge pas à la tendance nationale de la distribution des âges dans la société. Le pic démographique des années 60-70 se traduit aujourd'hui très logiquement par une sur-représentation de seniors. Cependant, contrairement aux Alpes-Maritimes, nous avons atteint le pic du nombre de départs en retraite (graphique 52).

Dans le département du Var, le pic démographique se situait chez les 65-69 ans en 2018. Néanmoins le nombre de 45-65 ans restait très important. Ainsi, en admettant que les politiques de retraite ne soient pas modifiées, le nombre de départs en retraite ne devrait que peu baisser pour les 13 années à venir, influant très probablement sur le maintien du besoin en main d'œuvre de tous les secteurs d'activités, y compris du travail social.

3. Lecture de la tension de recrutement par métier

Si l'écart entre les capacités de formation et le besoin en main d'œuvre avait tendance à se creuser comme nous l'avons vu, il convient alors de se pencher sur la distribution de ce besoin. La lecture par famille professionnelle ne nous permet pas d'observer plus finement quels métiers, et donc quelles formations, seraient les plus en tension. Cependant, en utilisant la table de conversion FAP nous pouvons repérer les métiers sous forme des codes ROMEV3, matrice qui correspond aux offres d'emploi publiées par Pôle Emploi.

En consultant les offres d'emploi publiées par Pôle Emploi pour les codes ROMEV3 correspondant à la table de correspondance que nous avons partagée, nous pouvons constater les évolutions, les volumes et les proportions des offres pour les différents métiers de l'action sociale et médicosociale (tableau 36 et graphique 53). Si chaque métier connaît des variations singulières (voir graphique suivant), quatre d'entre eux présentent des évolutions qui se situent dans une dynamique plus prononcée.

Ainsi, en 2021 dans le département, les métiers du secteur social les plus recherchés au regard du nombre d'annonces diffusées par Pôle Emploi sont ceux de :

- Éducateur spécialisé / Moniteur éducateur (K1207 Intervention socioéducative) : le code ROMEV3 regroupe en fait des annonces pour les deux métiers, qui correspondent à deux formations distinctes. Néanmoins depuis 2015, le nombre d'annonces Pôle Emploi a été multiplié par plus de six. Il s'agit à la fois des métiers les plus représentés en volume et qui affichent la progression la plus importante. En 2021, 750 annonces ont été publiées pour ce code ROMEV3 dans le courant de l'année.
- Aide médico-psychologique / Accompagnant éducatif social (K1301 Accompagnement médico-social) : le nombre d'offres diffusées pour ce métier a triplé entre 2015 et 2021. En 2021, Pôle Emploi dénombre 350 annonces pour celui-ci.
- Assistant de service social (K1201 : Action sociale) : le nombre d'offres d'emploi diffusées pour des postes d'ASS est en augmentation constante depuis 2015. Tout comme dans les Alpes-Maritimes, ce nombre a fortement progressé en 2021 : Pôle Emploi a diffusé 330 annonces pour ce métier cette année-là.
- Médiateur social et culturel / Agent de médiation et de sécurité (K1204 Facilitation de la vie sociale) : en 2021, le nombre d'annonces pour ces postes a fortement augmenté dans le Var. La temporalité de cette progression est différente et plus tardive que dans les Alpes-Maritimes. Néanmoins, avec 200 annonces diffusées en 2021, ce métier est apparu très soudainement plus dynamique (au sens de l'offre d'emploi) que le métier d'EJE qui reste lui plus dynamique d'un point de vue historique.

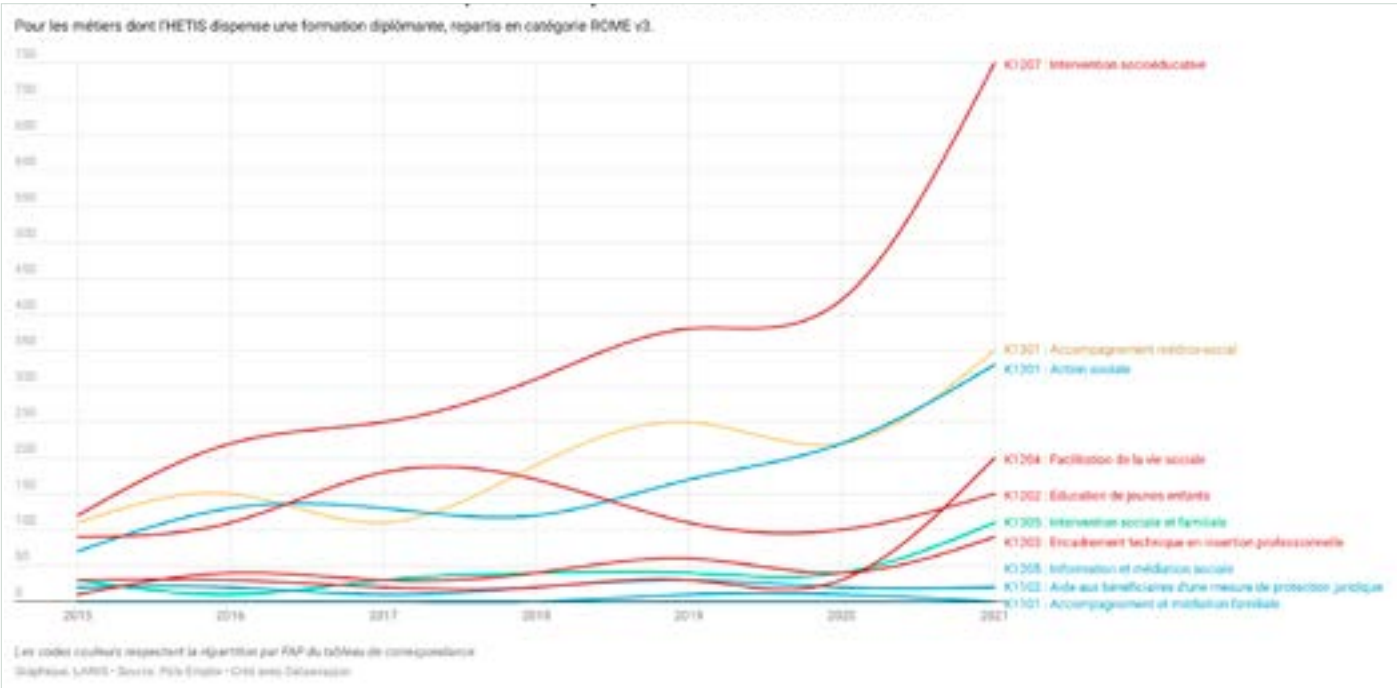
TABLEAU 36 | Évolution du nombre d'offres d'emploi diffusées entre 2015 et 2021 dans le Var

Dans le secteur social et médico-social, pour les métiers pour lesquels l'IHETIS propose une formation diplômante

| Année                                                               | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019  | 2020  | 2021  | Total |
|---------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|
| K1101 : Accompagnement et médiation familiale                       | 0    | 0    | 0    | 0    | 0     | 0     | 0     | 0     |
| K1102 : Aide aux bénéficiaires d'une mesure de protection juridique | 0    | 0    | 0    | 0    | 10    | 10    | 0     | 20    |
| K1205 : Information et médiation sociale                            | 20   | 20   | 10   | 20   | 30    | 20    | 20    | 140   |
| K1203 : Encadrement technique en insertion professionnelle          | 10   | 40   | 30   | 40   | 60    | 40    | 90    | 310   |
| K1305 : Intervention sociale et familiale                           | 30   | 10   | 30   | 40   | 40    | 40    | 110   | 300   |
| K1202 : Éducation de jeunes enfants                                 | 90   | 110  | 180  | 170  | 110   | 100   | 150   | 910   |
| K1204 : Facilitation de la vie sociale                              | 30   | 30   | 20   | 20   | 30    | 30    | 200   | 360   |
| K1201 : Action sociale                                              | 70   | 130  | 130  | 120  | 170   | 220   | 330   | 1 170 |
| K1301 : Accompagnement médico-social                                | 110  | 150  | 110  | 190  | 250   | 220   | 350   | 1 380 |
| K1207 : Intervention socioéducative                                 | 120  | 220  | 250  | 310  | 380   | 420   | 750   | 2 450 |
| Total                                                               | 450  | 700  | 730  | 870  | 1 040 | 1 060 | 1 890 | 6 740 |

Les résultats sont triés par ordre croissant d'annonces diffusées en 2021  
Tableau : LARIS - Source : Pôle-emploi - Créé avec Datawrapper

GRAPHIQUE 53 | Évolution du nombre d'annonces diffusées par Pôle Emploi entre 2015 et 2021 dans le Var



4. Lecture géographique du besoin en main d'oeuvre dans le travail social

L'étude BMO nous permet également d'estimer le besoin en main d'œuvre selon les différents bassins d'emploi d'un territoire donné. Pour rappel, nous avons cartographié les bassins d'emploi du département en introduction. Pour l'analyse, nous nous concentrons sur les deux FAP-non filtrées (« éducateurs spécialisés » et « professionnels de l'action sociale »), pour les mêmes raisons méthodologiques que précédemment.

Les trois bassins varois témoignent d'une évolution assez homogène (graphique 54). Ainsi, sur les métiers des deux FAP étudiées, si l'on pouvait comptabiliser entre 30 et 120 projets de recrutement par bassin en 2015, ce nombre s'étend de 145 à 200 projets en 2022. Chaque bassin connaît des fluctuations propres, passant tour à tour au titre de bassin le plus dynamique

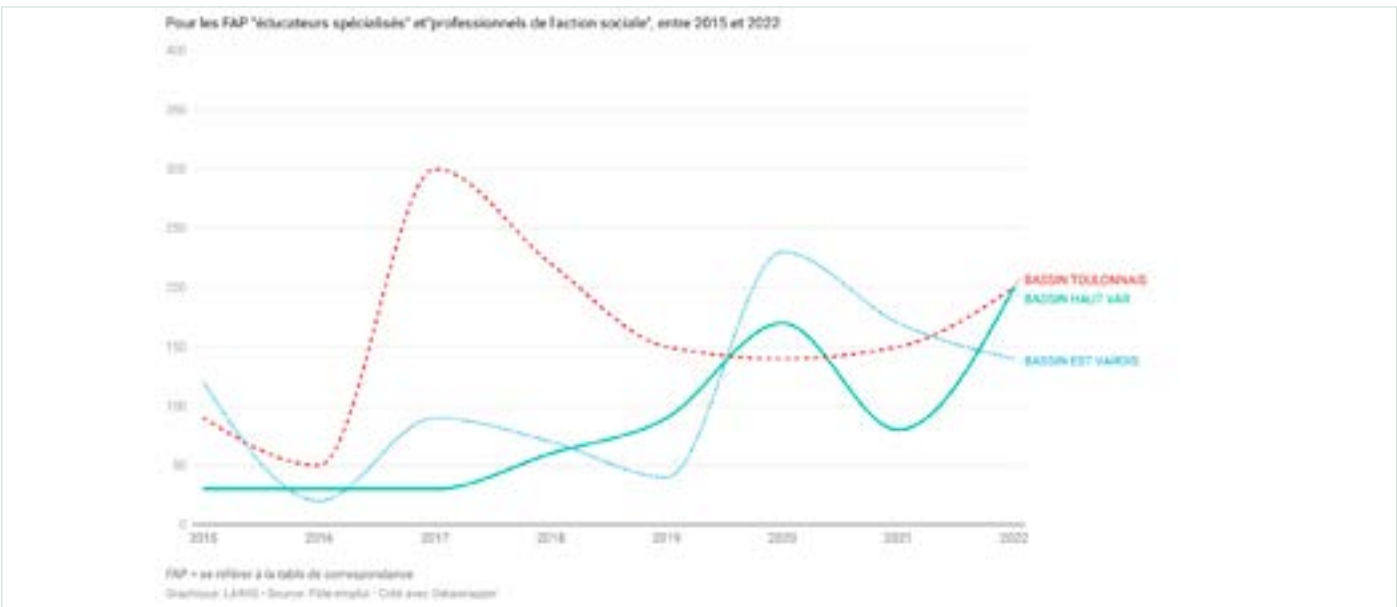
du département. Nous notons tout de même une importante hausse (bien que temporaire) du nombre de projets de recrutement, dans le bassin toulonnais entre 2017 et 2019.

En cumulant les projets de recrutement des trois bassins, nous observons une tendance de dynamique basée sur un cycle bi/tri annuel (graphique 55). Ainsi, tous les 2 ou 3 ans, le nombre de projet de recrutement augmente l'espace d'une année, avant de baisser progressivement jusqu'à la hausse suivante qui sera plus importante que les précédentes.

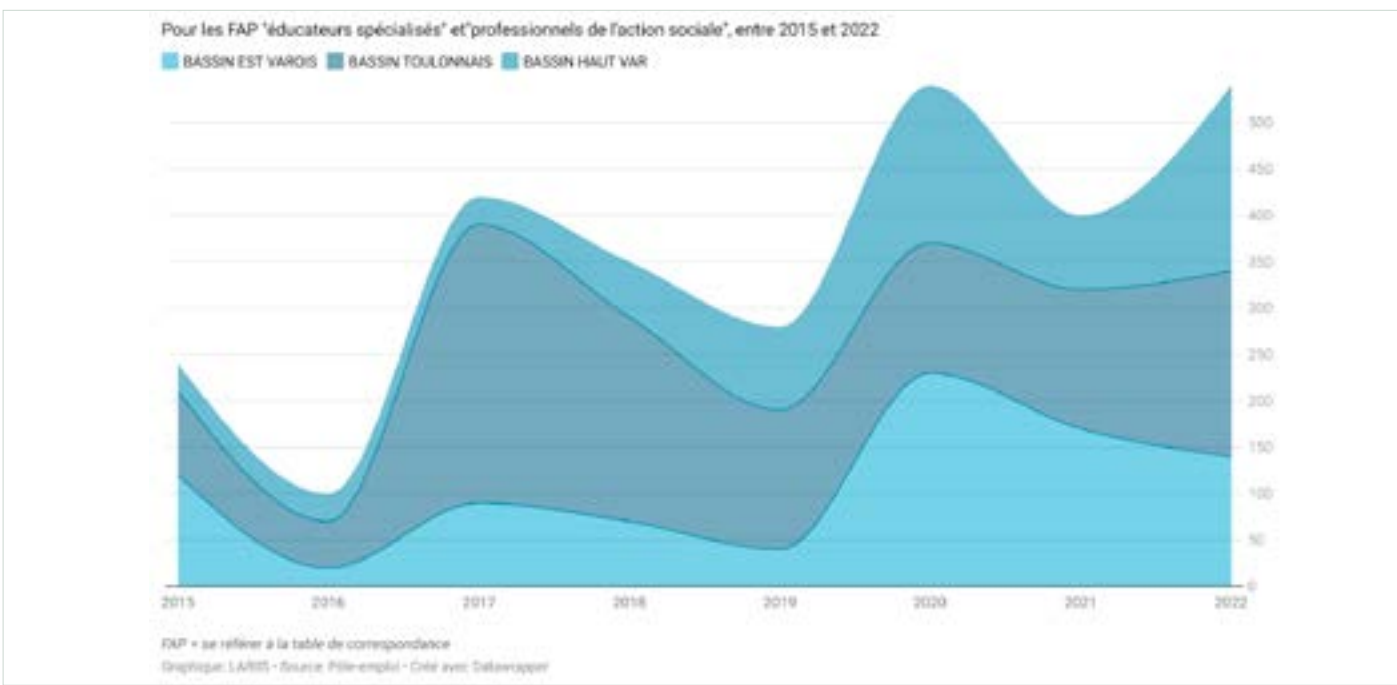
De ce fait, même si les projets de recrutement apparaissent à la baisse sur certaines lectures annuelles, la dynamique globale témoigne d'une forte hausse entre 2015 (240 projets de recrutement) et 2022 (540 projets de recrutement).

Sur cette même période, dans l'intégralité du département, le nombre de projets de recrutement pour les métiers des deux FAP étudiées a augmenté de 125 %.

GRAPHIQUE 54 | Évolution du nombre de projets de recrutement dans les différents bassins d'emploi du 83



GRAPHIQUE 55 | Évolution du nombre de projets de recrutement dans les différents bassins d'emploi du 83





Besoin en main d'œuvre et formation  
dans le Var

CE QU'IL FAUT RETENIR



DEPUIS 2015

Le nombre de projets de recrutement annuels pour les familles professionnelles "éducateurs spécialisés" et "professionnels de l'action sociale"

A AUGMENTÉ DE 125%

FAMILLES PROFESSIONNELLES

| En 2022                                      | ÉDUCATEURS<br>SPÉCIALISÉS | PROFESSIONNELS<br>DE L'ACTION SOCIALE |
|----------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|
| NOMBRE DE PROJETS<br>DE RECRUTEMENT          | 390                       | 150                                   |
| PART DE RECRUTEMENTS<br>ESTIMÉS "DIFFICILES" | 64 %                      | 73 %                                  |
| NOMBRE D'ÉTUDIANTS*<br>DIPLOMÉS              | 70                        | 45                                    |

PROPORTION DU BESOIN EN  
MAIN D'OEUVRE NON COUVERT  
PAR L'ARRIVÉE DE  
NOUVEAUX PROFESSIONNELS

82 %

70 %

\* HORS APPRENTISSAGE, VAE ET FORMATION CONTINUE, HORS CESF  
POUR LES PROFESSIONNELS DE L'ACTION SOCIALE

Besoin en main d'œuvre et formation  
dans le Var

CE QU'IL FAUT RETENIR



Le besoin en main d'oeuvre  
risque encore d'augmenter

pendant 8 ans

913

départs à la retraite  
estimés chaque année  
dans le secteur



Les trois bassins d'emploi  
du département ont une

DYNAMIQUE HOMOGÈNE

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS DANS LES  
ANNONCES PUBLIÉES PAR PÔLE EMPLOI EN 2021

- 1

Éducateur spécialisé (ES)/ Moniteur éducateur (ME)  
750 ANNONCES PUBLIÉES EN 2021
- 2

Accompagnant éducatif et social (AES)  
350 ANNONCES PUBLIÉES EN 2021
- 3

Assistant de service social (ASS)  
330 ANNONCES PUBLIÉES EN 2021
- 4

Médiateur  
200 ANNONCES PUBLIÉES EN 2021





**Les bassins d'emploi du 84**

Pôle Emploi propose une lecture des données publiées selon le découpage géographique spécifique des "bassins d'emploi".

Ces bassins d'emploi sont au nombre de quatre dans le Vaucluse.

Ainsi, lorsque nous serons amenés à proposer une lecture par bassin d'emploi dans le département, nous retiendrons le découpage effectué par Pôle Emploi, comme établi sur la cartographie ci-dessous (carte 6).

---

**Pôle Emploi distingue  
4 bassins d'emploi  
dans le Vaucluse**

---



**CARTE 6 | Cartographie des "bassins d'emploi" selon Pôle Emploi**



1. Besoin en main d’oeuvre et formation en travail social dans le 84

1.1 La FAP des "éducateurs spécialisés"

Chaque année depuis 2019, Pôle Emploi estime qu’en moyenne, 315 projets de recrutement émergent dans le 83 pour la FAP "éducateurs spécialisés"

TABLEAU 37 | Évolution du nombre de projets de recrutement, dont difficiles et saisonniers

| Pour la FAP "Éducateurs spécialisés", entre 2015 et 2022, dans le Vaucluse |      |      |      |      |      |      |      |      |
|----------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                                                            | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Nombre de projets de recrutement                                           | 90   | 200  | 700  | 720  | 110  | 360  | 340  | 450  |
| - dont difficiles à recruter                                               | 10   | 120  | 20   | 470  | 30   | 60   | 90   | 190  |
| - dont emplois saisonniers                                                 | 0    | 10   | 130  | 10   | 0    | 10   | 20   | 40   |

FAP = se référer au tableau de correspondance  
Tableau: LARIS - Source: Pôle-emploi - Créé avec Datawrapper

GRAPHIQUE 56 | Évolution de la part du caractère "difficile" des projets de recrutement



En observant les résultats de l'étude BMO pour la FAP des "éducateurs spécialisés", nous pouvons constater un changement assez franc dans la structure du besoin en main d’œuvre entre 2015 et 2022 (tableau 37).

Si 90 projets de recrutement étaient déclarés en 2015, Pôle Emploi en dénombre 383 en moyenne sur les trois dernières années. À noter également une augmentation très importante, mais temporaire, du nombre de projets de recrutement sur les années 2017 et 2018.

La proportion de recrutements jugés difficiles apparaît fluctuante entre les années (graphique 56). Néanmoins, après les augmentations temporaires de 2017 et 2018, le taux moyen se stabilise à un taux supérieur de celui du début de la série temporelle.

Entre 2019 et 2022, le taux de recrutement "difficile" est de 29.3 % en moyenne.

Ainsi, chaque année depuis 2019, Pôle Emploi estime, qu’en moyenne, 315 projets de recrutement émergent dans le département, pour les métiers de la FAP des éducateurs spécialisés.

Rappelons de plus que ce chiffre moyen est probablement minoré par l'effet de la baisse d'activité de 2020.

Il convient dès lors de comparer l'écart entre ce besoin de création de postes et l'arrivée de nouveaux professionnels sur le marché de l'emploi. Ainsi, en se concentrant comme évoqué sur la formation initiale, nous observons que les organismes de formations sont habilités par la région à former 70 nouveaux professionnels de la FAP des éducateurs spécialisés chaque année (tableau 38).

Ce chiffre est potentiel et idéal. Il part du postulat que les promotions seraient pleines, que le taux d’abandon serait nul, que le taux de réussite aux examens serait de 100 % et que les diplômés exercent bien le métier pour lequel ils viennent d’être diplômés.

De ce fait, nous pouvons apprécier l'écart entre la capacité annuelle de formation de nouveaux professionnels de la FAP "éducateurs spécialisés" et la moyenne annuelle du besoin en main d’œuvre pour cette même FAP ces quatre dernières années (graphique 57).

Ainsi, nous pouvons constater un écart de 175 professionnels entre le volume de nouveaux professionnels potentiellement diplômés chaque année et le besoin en main d’œuvre annuel moyen du territoire.

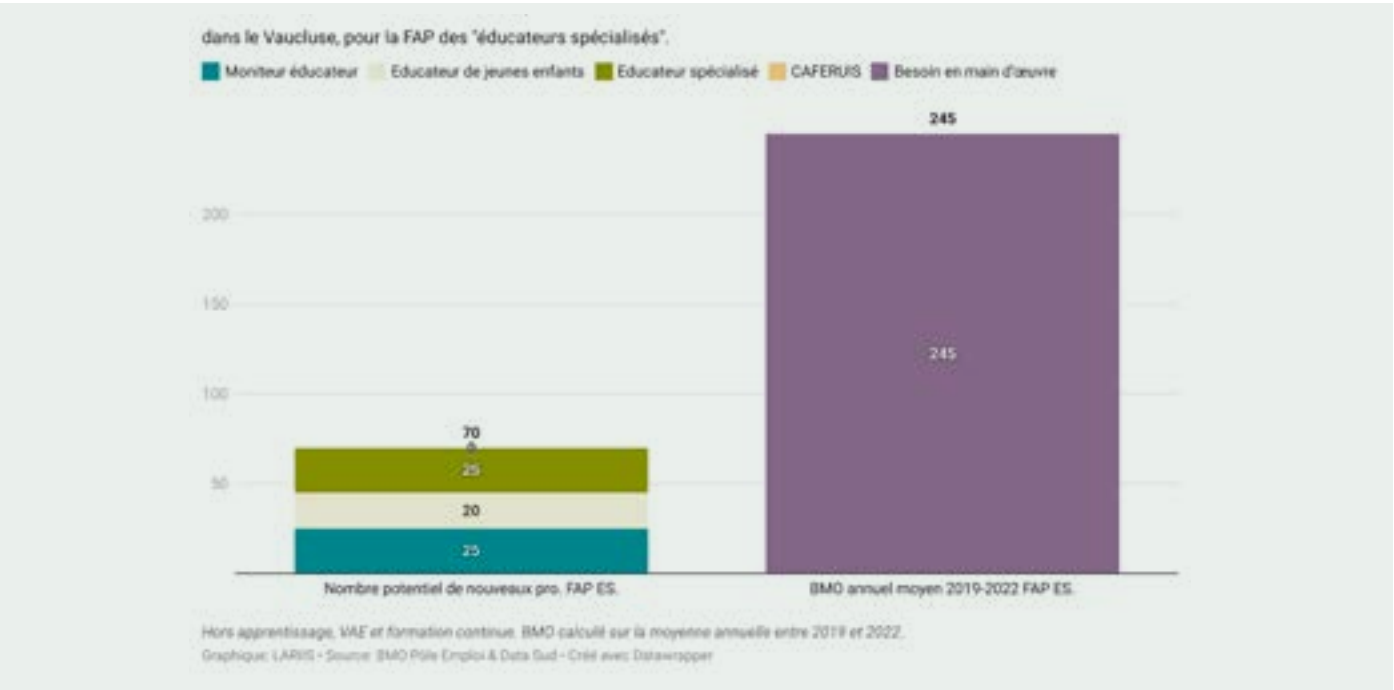
En l'état, 78 % du besoin en main d’œuvre annuel moyen n'est pas couvert par la formation de nouveaux professionnels.

TABLEAU 38 | Nombre potentiel de nouveaux professionnels

| annuellement dans le Vaucluse, de la FAP "Éducateurs Spécialisés" |                                                   |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Promotions FAP "Éducateurs Spécialisés"                           | Effectifs "région" en formation initiale* en 2018 |
| Niveau IV                                                         |                                                   |
| Moniteur éducateur                                                | 25                                                |
| Niveau III                                                        |                                                   |
| Educateur de jeunes enfants                                       | 20                                                |
| Educateur spécialisé                                              | 25                                                |
| Niveau II                                                         |                                                   |
| CAFERUIS                                                          | 0                                                 |
| Total promotions FAP "Educ. Spé."                                 | 70                                                |

\*Hors apprentissage, VAE et formation continue  
Tableau: LARIS - Source: Data Sud - Créé avec Datawrapper

GRAPHIQUE 57 | Volumes annuels de la capacité de formation et du besoin en main d’oeuvre



1.2 La FAP des "professionnels de l'action sociale"

TABLEAU 39 | Évolution du nombre de projets de recrutement, dont difficiles et saisonniers

| Pour la FAP "Professionnels de l'action sociale", entre 2015 et 2022, dans le Vaucluse |      |      |      |      |      |      |      |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                                                                        | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Nombre de projets de recrutement                                                       | 30   | 40   | 50   | 40   | 50   | 80   | 120  | 70   |
| - dont difficiles à recruter                                                           | 10   | 10   | 30   | 40   | 20   | 50   | 80   | 50   |
| - dont emplois saisonniers                                                             | 0    | 0    | 10   | 10   | 0    | 10   | 10   | 20   |

FAP = se référer au tableau de correspondance  
Tableau: LARIS - Source: Pôle-emploi - Créé avec Datawrapper

Le volume de projets de recrutement de la FAP des "professionnels de l’action sociale" apparaît plus faible que celui des "éducateurs spécialisés" (tableau 39).

Pour autant, ce résultat apparaît cohérent étant donné que cette FAP n'englobe en réalité que deux métiers (au sens des diplômes d’État). Au-delà des volumes, la dynamique y apparaît relativement différente de celle des éducateurs spécialisés.

En effet, le nombre de projets de recrutements apparaît relativement stable entre 2015 et 2019 puis augmente entre 2020 et 2022 atteignant un pic en 2021 avec 120 projets de recrutement déclarés. Notons tout de même que nous traitons ici de plus faibles effectifs et que les variations peuvent donc apparaître plus importantes.

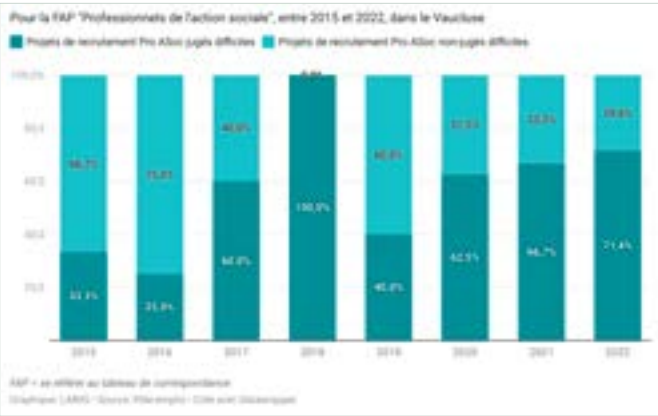
Pour autant, la proportion de projets de recrutement jugés difficile augmente elle dès 2017 de manière assez franche (graphique 58). Exceptée durant l'année 2019, la difficulté de recrutement concernera a minima 60 % des projets de recrutement sur la période 2017-2022.

La capacité de formation de ces nouveaux professionnels apparaît également plus modeste que pour la FAP des éducateurs spécialisés (tableau 40). De plus la FAP étudiée ici est composée d’un métier pour lequel aucune formation n’est référencée dans les données récoltées.

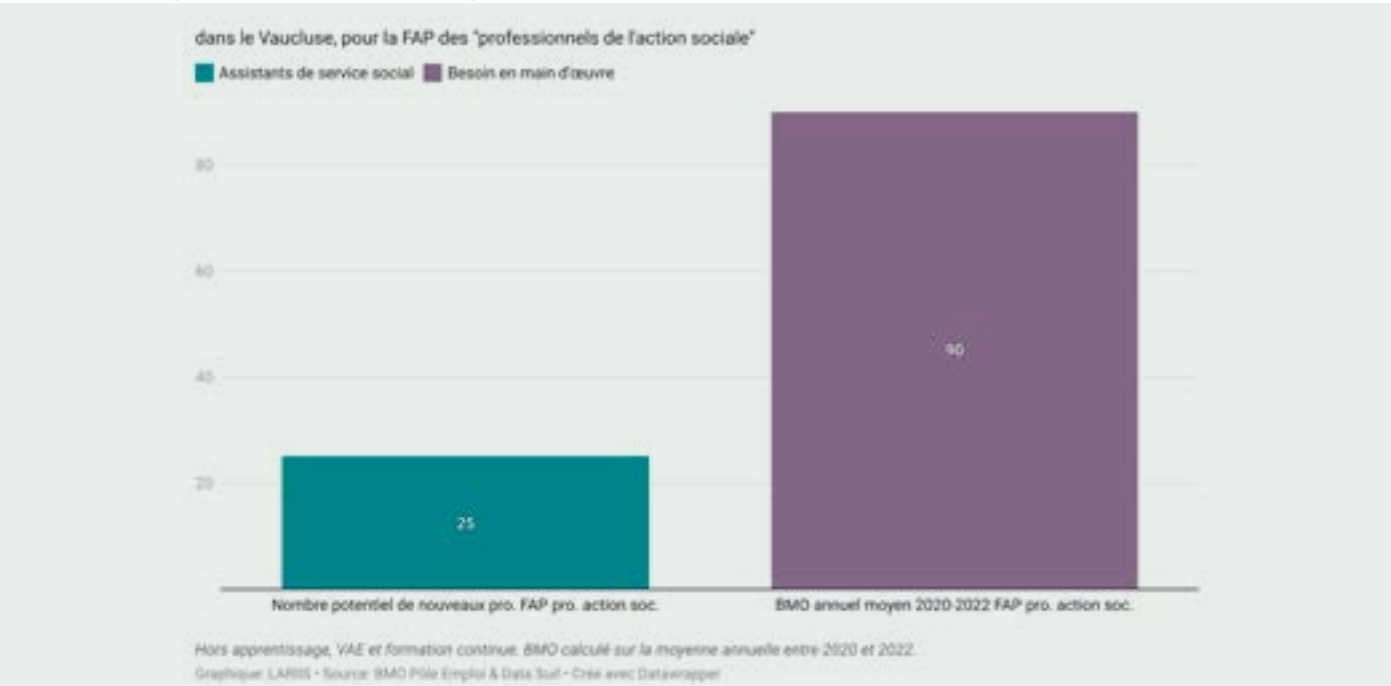
Pour autant, des constats empiriques nous permettent de préciser que si le volume annuel de formation de 25 nouveaux assistants de service social ne couvre pas l’intégralité de la capacité de formation de la FAP, il en représente une très grande partie, en proportion. Le métier d'assistant de service social étant historiquement beaucoup plus répandu que celui de CESF, les volumes de formation respecteraient objectivement cette tendance de répartition.

Ainsi, nous pouvons estimer qu’il faudrait former 65 professionnels de l’action sociale de plus par an pour combler la moyenne annuelle du besoin en main d’œuvre du département (graphique 59). Le volume de nouveaux professionnels formés annuellement formation du département (donc hors formation CESF) ne représente que 28 % de cette moyenne annuelle du besoin en main d’œuvre.

GRAPHIQUE 58 | Évolution de la part du caractère "difficile" des projets de recrutement



GRAPHIQUE 59 | Volumes annuels de la capacité de formation et du besoin en main d'oeuvre



TABEAU 40 | Nombre potentiel de nouveaux professionnels

annuellement dans le Vaucluse, de la FAP "Professionnels de l'action sociale"

| Promotions FAP "Pro. de l'action sociale"       |  | Effectifs "région" en formation initiale en 2018 |
|-------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------|
| Niveau II                                       |  |                                                  |
| Assistant de Service Social                     |  | 25                                               |
| Conseiller en Économie Sociale et Familiale     |  | 0                                                |
| Total promotions FAP "Pro. de l'action sociale" |  | 25                                               |

Hors apprentissage, VAE et formation continue.  
Tableau : LARIS - Source : Data Sud - Créé avec Datawrapper

1.3 Résultats généraux

En cumulant les besoins en main d'œuvre des deux familles professionnelles étudiées et en les comparant avec leur capacité de formation respective, nous pouvons estimer l'écart BMO/formation sur ces 7 dernières années.

L'offre de formation n'a jamais été supérieure au besoin de main d'œuvre sur la période étudiée, bien qu'elle semblait plus ou moins adaptée au nombre de projets de recrutement déclarés en 2015.

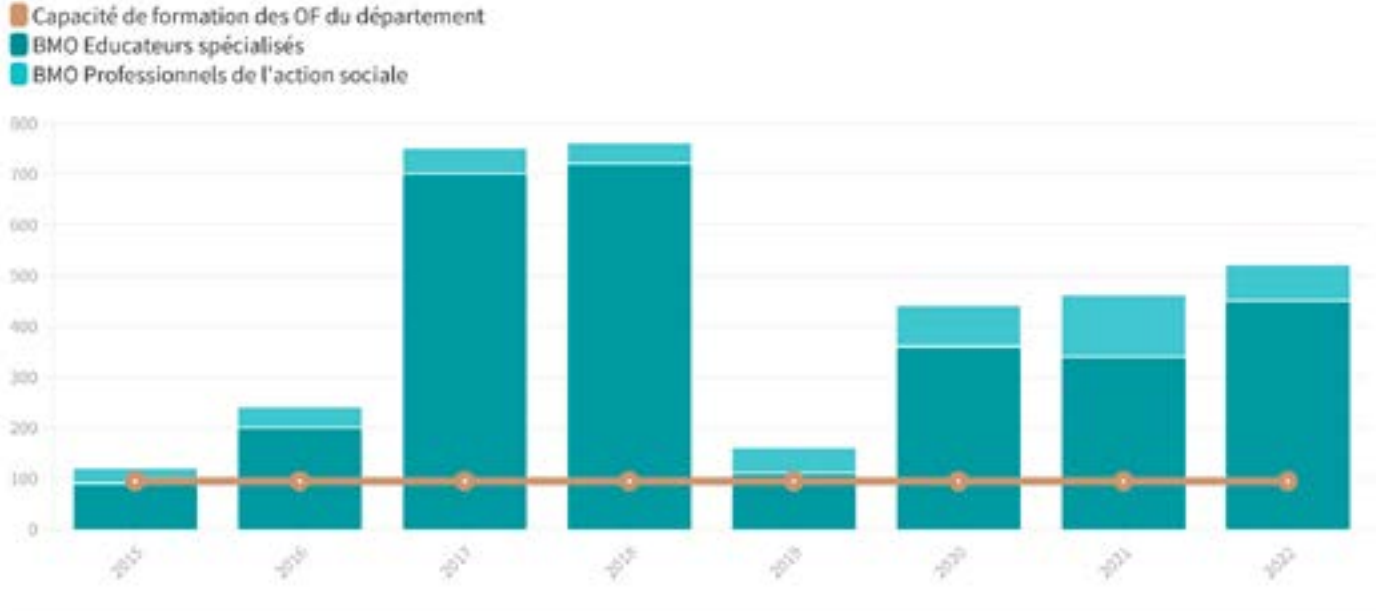
Le phénomène d'augmentation franche des années 2017 et 2018 se doit d'être constaté, mais pour autant, il ne peut être considéré que comme un évènement temporaire local, au regard des résultats de 2019. Les valeurs des années 2020-2022 apparaissent, elles, stabilisées et supérieures aux valeurs initiales.

Cette nouvelle dynamique départementale nous permet de constater une augmentation franche et durable du besoin en main d'œuvre dans le département, augmentation qui doit se conjuguer avec l'augmentation du caractère difficile des projets de recrutement.

Ainsi, si la capacité de formation semblait cohérente avec le besoin en main d'œuvre jusqu'en 2015, elle est désormais en décalage avec l'évolution des besoins qui se sont installés depuis plusieurs années et qui font preuve d'une certaine persistance.

GRAPHIQUE 60 | Évolution de l'écart entre la capacité de formation et les besoins en main d'oeuvre

Pour les Familles Professionnelles (FAP) "éducateurs spécialisés" et "professionnels de l'action sociale" dans le département du Vaucluse entre 2015 et 2022.



Source: BMO Pôle Emploi & Data Sud • Graphique : LARIS





## 2. Projection de la tension de recrutement du secteur Social

Le vieillissement de la population active apparaît comme un élément influant sur la question du besoin en main d'œuvre. Les futurs départs à la retraite entraîneront des besoins de remplacement inexistantes aujourd'hui. L'accélération des départs à la retraite et l'exposition potentielle à des besoins en main d'œuvre importants peuvent s'observer tout d'abord en mettant la focale sur le vieillissement des professionnels du secteur.

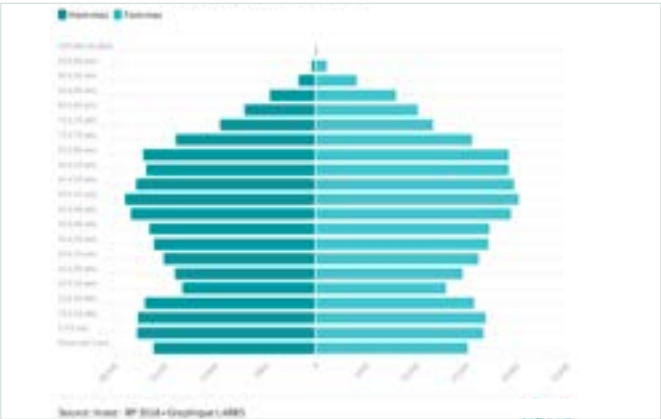
**TABLEAU 41 | Effectifs et part des plus de 50 ans parmi les actifs en emploi du Vaucluse**

| pour les FAP "éducateurs spécialisés" et "professionnels de l'action sociale" | Effectifs 2017 | Part des 50 ans et plus (%) | Effectifs des 50 ans et plus |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------------------|------------------------------|
| Annuaire de service social                                                    | 600            | 38                          | 229                          |
| Conseillers en économie sociale et familiale                                  | 106            | 31                          | 33                           |
| <b>TOTAL FAP "Pro. Action Sociale"</b>                                        | <b>706</b>     | <b>35</b>                   | <b>262</b>                   |
| Éducateurs de formation socio-éducative                                       | 270            | 37                          | 100                          |
| Éducateurs de jeunes enfants                                                  | 147            | 32                          | 47                           |
| Éducateurs spécialisés                                                        | 918            | 32                          | 300                          |
| Éducateurs techniques spécialisés, moniteurs éducatifs                        | 137            | 35                          | 48                           |
| Moniteurs éducateurs                                                          | 214            | 18                          | 39                           |
| <b>TOTAL FAP "Éducateurs spécialisés"</b>                                     | <b>1 686</b>   | <b>32</b>                   | <b>534</b>                   |
| <b>TOTAL ENSEMBLE DES FAP "PRO"</b>                                           | <b>2 392</b>   | <b>34</b>                   | <b>796</b>                   |

Les chiffres de l'INSEE présentés ici, bien que relativement anciens (2017), permettent de repérer la moyenne d'âge élevée des travailleurs sociaux du département (tableau 41). En effet, dans le département du Vaucluse, 28% des 2 392 travailleurs des FAP étudiées étaient âgés de plus de 50 ans en 2017.

En partant du postulat que la retraite de ces professionnels serait prise à 62 ans et en ventilant cet effectif en douze parts égales (en admettant qu'il y a autant de professionnels de 50 ans, que de 51 ans, que de 52 ans etc...), alors nous pouvons estimer que chaque année, 56 professionnels atteindraient l'âge de 62 ans, jusqu'en 2029. Bien qu'il s'agisse là d'un calcul simplifié et approximatif, la mise sous tension du besoin en main d'œuvre par l'augmentation des départs à la retraite est une réalité.

**GRAPHIQUE 61 | Pyramide des âges du département du Vaucluse en 2018**



Le travail social départemental ne déroge pas à la tendance nationale de la distribution des âges dans la société. Le pic démographique des années 60-70 se traduit aujourd'hui très logiquement par une sur-représentation de seniors (graphique 61). Cependant, nous n'avons pas encore atteint le pic du nombre de départs en retraite. Dans le département, le pic démographique se situait chez les 50-54 ans en 2018.

Si l'on omet les entrées et sorties du territoire, ces mêmes personnes sont les 54-58 ans de 2022. En admettant donc que les politiques de retraite ne soient pas modifiées, le nombre de départs en retraite devrait encore augmenter pour les 8 années à venir, influant très probablement sur le besoin en main d'œuvre de tous les secteurs d'activités, y compris du travail social.

## 3. Lecture de la tension de recrutement par métier

Si l'écart entre les capacités de formation et le besoin en main d'œuvre avait tendance à se creuser comme nous l'avons vu, il convient alors de se pencher sur la distribution de ce besoin. La lecture par famille professionnelle ne nous permet pas d'observer plus finement quels métiers, et donc quelles formations, seraient les plus en tension. Cependant, en utilisant la table de conversion FAP nous pouvons repérer les métiers sous forme des ROMEv3, matrice qui correspond aux offres d'emploi publiées par Pôle Emploi.

En consultant les offres d'emploi publiées par Pôle Emploi pour les codes Romev3 correspondant à la table de correspondance que nous avons partagée, nous pouvons constater les évolutions, les volumes et les proportions des offres pour les différents métiers de l'action sociale et médico-sociale (tableau 42 et graphique 62).

Si chaque métier connaît des variations singulières, trois d'entre eux présentent des évolutions qui se situent dans une dynamique plus prononcée. Ainsi, en 2021 dans le département, les métiers du secteur social les plus recherchés au regard du nombre d'annonces diffusées par Pôle Emploi sont ceux de :

- Éducateur spécialisé / Moniteur éducateur (K1207 Intervention socioéducative) : le code ROME regroupe en fait des annonces pour les deux métiers, qui correspondent à deux formations distinctes. Nous noterons que ce code ROME a regroupé le plus grand nombre d'annonces quelles que soient les années de la série temporelle analysée et que ce nombre a presque doublé en 2021, avec près de 410 annonces publiées cette année-là.

- Aide médico-psychologique / Accompagnant éducatif social (K1301 Accompagnement médico-social) : le nombre d'offre d'emploi pour le métier d'AES a aussi été en constante évolution (excepté en 2019, à l'identique du code ROME précédent) et a également connu une augmentation importante durant l'année 2021 (250 offres publiées).

-Assistant de service social (K1201 : Action sociale) : bien que calqué sur des valeurs plus faibles, le nombre d'offres d'emploi diffusées pour des postes d'ASS est en augmentation constante et ici sans exception depuis 2015. Ce nombre a également progressé en 2021, mais dans des proportions moindres : Pôle Emploi a diffusé 170 annonces pour ce métier cette année-là.

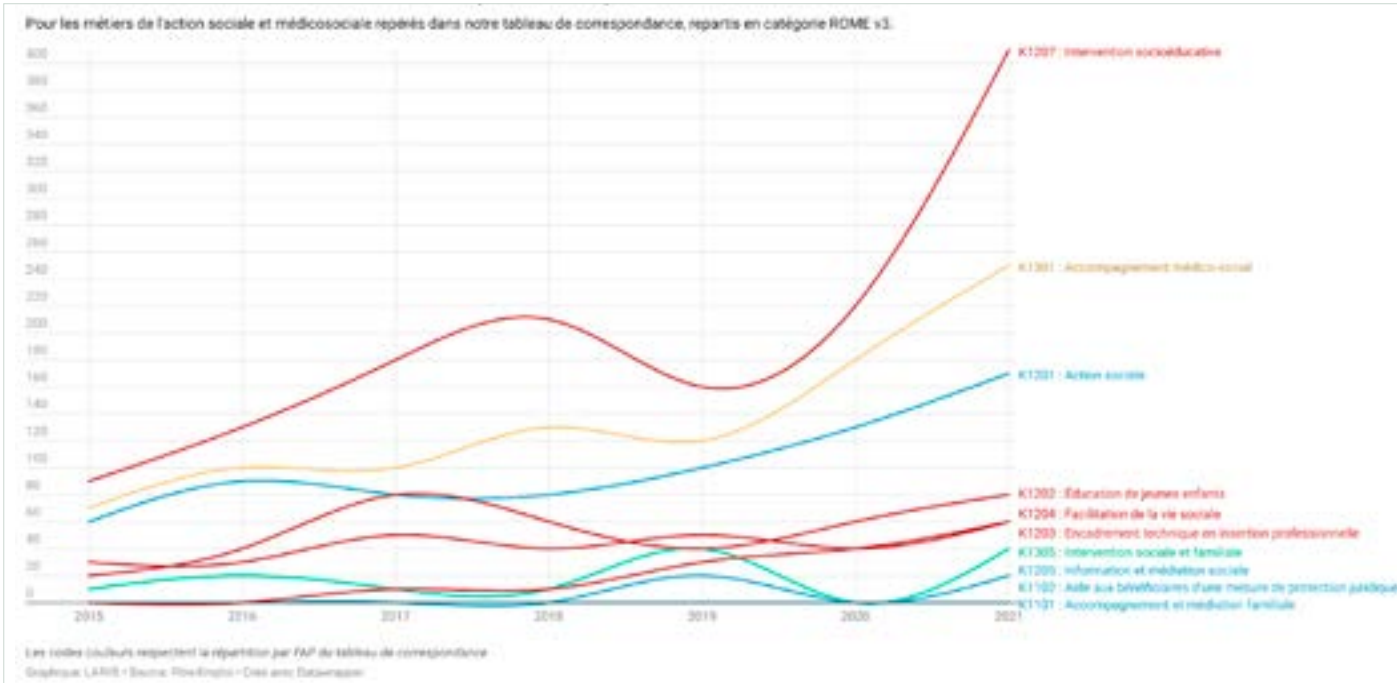
Nous noterons que le métier d'éducateur de jeunes enfants apparaît sous représenté dans les offres d'emploi du département, ce qui n'est pas le cas des autres départements analysés.

**TABLEAU 42 | Évolution du nombre d'offres d'emploi diffusées entre 2015 et 2021 dans le Vaucluse**

| Dans le secteur social et médico-social                             | 2015       | 2016       | 2017       | 2018       | 2019       | 2020       | 2021         | Total        |
|---------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|
| K1101 : Accompagnement et médiation familiale                       | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0            | 0            |
| K1102 : Aide aux bénéficiaires d'une mesure de protection juridique | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0            | 0            |
| K1205 : Information et médiation sociale                            | 0          | 0          | 0          | 0          | 20         | 0          | 20           | 40           |
| K1305 : Intervention sociale et familiale                           | 10         | 20         | 10         | 10         | 40         | 0          | 40           | 130          |
| K1204 : Facilitation de la vie sociale                              | 0          | 0          | 10         | 10         | 30         | 40         | 60           | 150          |
| K1203 : Encadrement technique en insertion professionnelle          | 30         | 30         | 50         | 40         | 50         | 40         | 60           | 300          |
| K1202 : Éducation de jeunes enfants                                 | 20         | 40         | 80         | 60         | 40         | 60         | 80           | 380          |
| K1201 : Action sociale                                              | 60         | 90         | 80         | 80         | 100        | 130        | 170          | 710          |
| K1301 : Accompagnement médico-social                                | 70         | 100        | 100        | 130        | 120        | 180        | 250          | 950          |
| K1207 : Intervention socioéducative                                 | 90         | 130        | 180        | 210        | 160        | 220        | 410          | 1 400        |
| <b>Total</b>                                                        | <b>300</b> | <b>440</b> | <b>510</b> | <b>570</b> | <b>540</b> | <b>660</b> | <b>1 090</b> | <b>4 110</b> |

Tableau : LARIS • Source : Pôle-emploi • Créé avec Datawrapper

**GRAPHIQUE 62 | Évolution du nombre d'annonces diffusées par Pôle Emploi entre 2015 et 2021 dans le Vaucluse**



## 4. Lecture géographique du besoin en main d'oeuvre dans le travail social

L'étude BMO nous permet également d'estimer le besoin en main d'œuvre selon les différents bassins d'emploi d'un territoire donné. Pour rappel, nous avons cartographié les bassins d'emploi du département en introduction. Pour l'analyse, nous nous concentrons sur les deux FAP-non filtrées ("éducateurs spécialisés" et "professionnels de l'action sociale"), pour les mêmes raisons méthodologiques que précédemment.

Les dynamiques des différents bassins d'emploi du Vaucluse apparaissent relativement homogènes (graphique 63). Excepté le bassin d'emploi de l'Est Carpentras, tous ont connu une hausse temporaire du nombre de projets de recrutements de travailleurs sociaux, à des périodes parfois différentes.

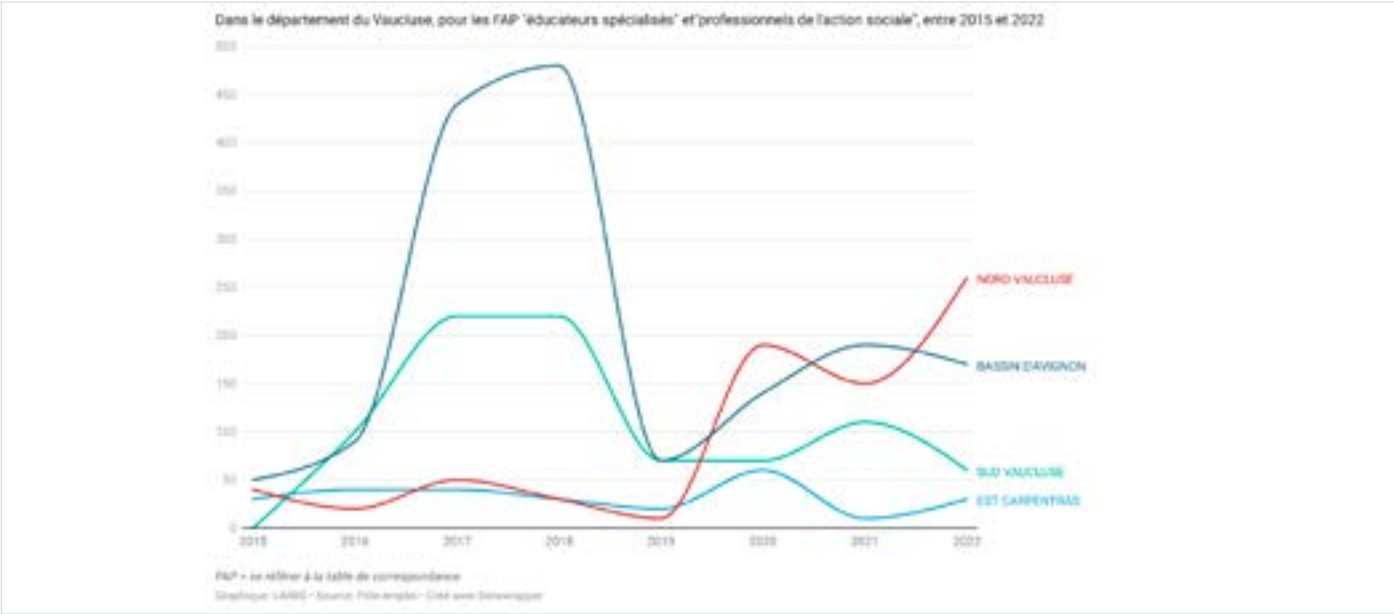
Le bassin d'Avignon a connu la hausse la plus importante dans les années 2017-2018. Le bassin du Sud Vaucluse a également connu un pic sur cette même période. Le bassin du Nord Vaucluse a connu, quant à lui, une hausse du nombre de projets de recrutement plus tardive : cette hausse a débuté en 2020 et est toujours d'actualité.

En 2022, le bassin du nord Vaucluse apparaît comme le plus dynamique au regard du nombre de projets de recrutement déclarés.

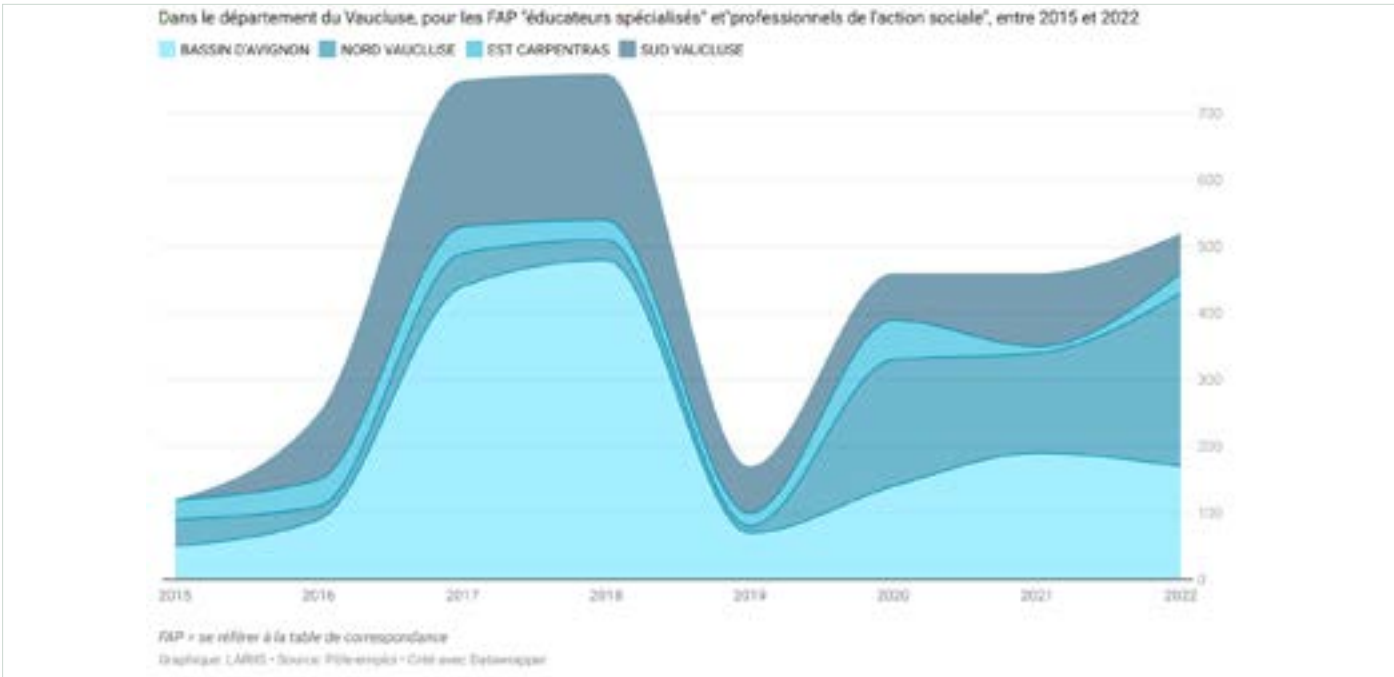
En cumulant ces résultats, nous constatons l'importance de chaque bassin d'emploi dans les différentes temporalités de la séquence analysée (graphique 64).

La lecture par bassin nous permet encore une fois de constater que, mis à part durant l'année 2019, **la dynamique de recrutement des professionnels du social et médico-social a fortement progressé depuis 2015 dans le Vaucluse.**

GRAPHIQUE 63 | Évolution du nombre de projets de recrutement dans les différents bassins d'emploi du 84



GRAPHIQUE 64 | Évolution du nombre de projets de recrutement dans les différents bassins d'emploi du 84



# Besoin en main d'œuvre et formation dans le Vaucluse

## CE QU'IL FAUT RETENIR



### DEPUIS 2017

Il est possible de constater un

### CHANGEMENT DE DYNAMIQUE ET DE STRUCTURE

dans le nombre de projets de recrutement annuels pour les familles professionnelles "éducateurs spécialisés" et "professionnels de l'action sociale"



| Entre 2017 et 2022<br>(par an en moyenne)                                                  | FAMILLES PROFESSIONNELLES |                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------|
|                                                                                            | ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS    | PROFESSIONNELS DE L'ACTION SOCIALE |
| NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT                                                           | 447                       | 68                                 |
| PART DE RECRUTEMENTS ESTIMÉS "DIFFICILES"                                                  | 32 %                      | 66 %                               |
| NOMBRE D'ÉTUDIANTS* DIPLÔMÉS                                                               | 70                        | 25                                 |
| PROPORTION DU BESOIN EN MAIN D'OEUVRE NON COUVERT PAR L'ARRIVÉE DE NOUVEAUX PROFESSIONNELS | 84 %                      | 63 %                               |

\* HORS APPRENTISSAGE, VAE ET FORMATION CONTINUE, HORS CESF POUR LES PROFESSIONNELS DE L'ACTION SOCIALE

## Besoin en main d'œuvre et formation dans le Vaucluse

CE QU'IL FAUT RETENIR



Le besoin en main d'œuvre  
risque encore d'augmenter  
Augmentation des départs  
à la retraite pendant

**8 ans minimum**

**919**

départs à la retraite  
estimés chaque année  
dans le secteur



Les bassins d'emploi  
ont connu une hausse  
de la dynamique de recrutement

**TOUR À TOUR**

En 2022, 61 % des projets de recrutement  
émanaient du bassin d'emploi «Nord-Vaucluse»

## LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS DANS LES ANNONCES PUBLIÉES PAR PÔLE EMPLOI EN 2021

**1**

Éducateur spécialisé (ES)/ Moniteur éducateur (ME)  
**410 ANNONCES PUBLIÉES EN 2021**

**2**

Accompagnant éducatif et social (AES)  
**250 ANNONCES PUBLIÉES EN 2021**

**3**

Assistant de service social (ASS)  
**170 ANNONCES PUBLIÉES EN 2021**

**4**

Éducateur de jeunes enfants (EJE)  
**80 ANNONCES PUBLIÉES EN 2021**

Direction LARIIS  
Philippe FOFANA, Directeur général  
Julien SCHEEPPERS, Responsable du LARIIS

Crédits photos :  
Adobe Stock  
Fotolia  
HETIS - Jihen HELLAL  
Pexels

Parution :  
Décembre 2023





**LARIIS**

Laboratoire de recherche  
interdisciplinaire en intervention sociale

LABORATOIRE DE RECHERCHE INTERDISCIPLINAIRE  
EN INTERVENTION SOCIALE

6 rue Chanoine Rance Bourrey  
06100 NICE

04 92 07 77 97