



Ministère du Travail, des Relations Sociales,
de la Famille, de la Solidarité et de la Ville

LES ACTIVITES ET LES METIERS DU SECTEUR SOCIAL, MEDICO-SOCIAL ET PETITE ENFANCE

VERSION 1 – JUILLET 2009

Ce document a été réalisé sous la coordination de la Direction générale de l'action sociale, avec le concours de Pôle Emploi, qui l'a testé auprès d'équipes de conseillers à l'emploi, et en concertation avec les représentants des organisations professionnelles du secteur et des fédérations d'établissements de formation en travail social.

SOMMAIRE

1 – Chiffres clés et structures du secteur social, médico-social et petite enfance	4
1.1 Les chiffres clés	5
1.2 Les structures de prise en charge	7
1.2.1 Les établissements et services de l'action sociale et médico-sociale	8
1.2.2 Une prise en charge diversifiée selon le secteur d'intervention	9
1.2.3 Les structures d'accueil de la petite enfance	9
1.3 Panorama général et liste des partenaires du SPE	10
2 – Les métiers du travail social et de la petite enfance.....	14
2.1 Les métiers et diplômes du travail social	15
2.2 Les métiers de la petite enfance	18
2.3 Les enjeux en termes d'emploi et de professionnalisation et les plans métiers	20
2.4 Le repérage de ces métiers dans le ROME.....	21
2.5 Panorama des diplômes et formations	22
2.6 Exemples de passerelles entre diplômes	23
2.7 Illustrations d'évolutions professionnelles.....	25
3 – Deux enjeux de la valorisation des métiers du secteur.....	27
3.1 Le recours aux contrats aidés.....	28
3.1.1 Une opportunité pour les demandeurs d'emploi et les structures	28
3.1.2 Les profils types d'emploi en contrat aidé	30
A – La filière d'intervention sociale	30
B – La filière technique	32
C – La filière administration et accueil.....	33
3.2 La VAE vers les diplômes sanitaires et sociaux	34
3.2.1 Une voie d'accès de premier plan aux diplômes	34
3.2.2 Informations pratiques destinées aux candidats	35

1 - CHIFFRES CLES ET STRUCTURES DU SECTEUR SOCIAL, MEDICO-SOCIAL ET PETITE ENFANCE

1.1 - LES CHIFFRES CLES

Les professions sociales

Environ 900 000 professionnels du travail social dont :

- 27 000 directeurs, cadres sociaux et éducatifs
- 136 000 assistants de service social, conseillers en économie sociale familiale, éducateurs spécialisés, éducateurs de jeunes enfants
- 39 000 moniteurs éducateurs, techniciens de l'intervention sociale et familiale
- 350 000 aides médico psychologiques, aides à domicile, assistants familiaux
- 60 000 auxiliaires de puériculture
- 377 000 assistantes maternelles agréées dont 288 000 en activité

Les établissements et services

Près de 35 000 structures sociales et médico-sociales représentant plus de 1,5 million de places (hors accueil petite enfance) dont :

- 37 297 en CHRS
- 21 993 en hébergement d'urgences
- 4 916 en maisons relais
- 265 000 en établissement d'accueil collectif du jeune enfant
- 63 000 en crèches familiales
- 671 000 en établissements d'hébergement pour personnes âgées
- 95 400 en services de soin à domicile pour personnes âgées
- 325 000 en établissements et services d'hébergement pour handicapés
- 125 000 en établissements et service d'aide par le travail et en entreprises adapté
- 7 500 services d'aide et d'accompagnement à domicile auprès des personnes âgées, des personnes handicapées et des familles fragilisées (110 millions d'heures de service en 2006)



Données disponibles : août 2008

Les publics de l'action sociale et médico-sociale :

Bénéficiaires de minima sociaux :

• Revenu minimum d'insertion	1 158 000
• Allocation de parent isolé	204 000
• Aide médicale d'Etat	183 722

Personnes âgées

• 75 ans et + :	5 322 000
• 85 ans et + :	1 415 000

Bénéficiaires de l'Allocation personnalisée d'autonomie 1 078 000
dont 61 % à domicile ; 39 % en établissement.

Adultes handicapés 1,7 million

Enfants et adolescents handicapés

- 300 000 environ, dont un peu moins de la moitié avec une déficience sévère
- 155 000 enfants et adolescents handicapés scolarisés en milieu ordinaire

Bénéficiaires de prestations liées au handicap

• Prestation de compensation du handicap	29 800
• Allocation de compensation tierce personne	118 000
• Allocation adulte handicapé	813 000
• Bénéficiaires de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé	162 000

Aide sociale à l'enfance

- 278 000 enfants relevant de l'aide sociale à l'enfance, dont :
 - 145 500 enfants accueillis par l'aide sociale à l'enfance
 - 142 500 bénéficiant d'une action éducative à domicile

Adoption

- 25 500 bénéficiaires d'un agrément d'adoption
- 3 877 enfants adoptés au titre de l'adoption internationale
 - 2 366 pupilles de l'Etat dont 784 confiés en vue d'adoption



Données disponibles : août 2008

1.2 - LES STRUCTURES DE PRISE EN CHARGE

Le secteur social et médico-social est constitué d'une large gamme d'organismes et de services qui offrent des services et des accueils à différents publics : les enfants en âge préscolaire, les enfants ou adolescents en difficulté, les enfants ou adultes handicapés, les adultes en difficulté et les personnes âgées.

Le secteur social et médico-social comprend aujourd'hui près de 35 000 établissements ou services sociaux et médico-sociaux, au sens du code de l'action sociale et des familles (CASF), c'est à dire autorisés et tarifés, qui offrent plus de 1,5 million de places. Si l'on ajoute le domaine de la petite enfance (accueil collectif, assistantes maternelles, garde à domicile), le secteur représente une capacité d'hébergement ou d'accompagnement de 1,7 million de places.

Ces structures permettent une grande diversité de prise en charge, garante de l'adaptation aux besoins. La gestion des structures est majoritairement assurée par des associations à but non lucratif, secondairement par des établissements publics locaux.

Elles sont de statuts très variés : publics (hospitaliers ou territoriaux), privés (à but non lucratif, commercial, emploi direct).

Le financement public de ces activités provient essentiellement de l'assurance maladie, des collectivités territoriales (départements et communes), de l'Etat et des caisses d'allocations familiales.

Ce mode de financement particulier est un atout considérable en période économique difficile : il assure le fonctionnement des établissements et services indépendamment de la conjoncture du secteur marchand et les métiers sociaux peuvent constituer des débouchés attractifs pour des salariés ou demandeurs d'emplois issus des secteurs marchands.

1.2.1 - LES ETABLISSEMENTS ET SERVICES DE L'ACTION SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE

Le secteur social et médico-social se caractérise par la grande diversité des établissements et services qui en relèvent et qui sont régis par le code de l'action sociale et des familles (article L. 312-1). Ce sont notamment :

- les établissements de l'aide sociale à l'enfance (ASE),
- les établissements de l'enfance handicapée et inadaptée :
 - ☛ les centres médico-psycho-pédagogiques (CMPP),
 - ☛ les instituts médico-éducatifs (IME),
 - ☛ les instituts médico-psychologiques (IMP),
 - ☛ les instituts médico-professionnels (IMPRO),
 - ☛ les instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques (ITEP), ex-instituts de rééducation (IR),
 - ☛ les services d'éducation et de soins spécialisés à domicile (SESSAD),
- les centres d'action médico-sociale précoce (CAMSP),
- les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), ex-centres d'aide par le travail (CAT),
- les centres de réadaptation, de réorientation et de rééducation professionnelle (CPO, CRP),
- les établissements et services pour personnes âgées :
 - ☛ les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD),
 - ☛ les établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA),
 - ☛ les foyers logements,
 - * les services de soins infirmiers à domicile (SSIAD),
 - * les services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD),
- les établissements et services pour personnes handicapées :
 - ☛ les foyers d'accueil médicalisés (FAM),
 - ☛ les maisons d'accueil spécialisées (MAS),
 - ☛ les services de soins infirmiers à domicile (SSIAD),
 - ☛ les services de soins spécialisés à domicile (SSAD),
 - ☛ les services d'accompagnement à la vie sociale (SAVS),
 - ☛ les services d'accompagnement médico-social pour adulte handicapé (SAMSAH),
- les centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS),
- les centres spécialisés de soins aux toxicomanes (CSST), les centres d'accueil pour alcooliques (CAA), les appartements de coordination thérapeutiques (ACT),
- les foyers de jeunes travailleurs (FJT),
- les services mettant en œuvre des mesures de protection des majeurs,
- les services mettant en œuvre des mesures d'aide à la gestion du budget familial.

Le financement de ces établissements et services relève, selon les cas, soit de l'assurance maladie (ex : les centres spécialisés de soins aux toxicomanes), soit de l'Etat (ex : les centres d'hébergement et de réinsertion sociale), soit de l'aide sociale (établissements de l'ASE), soit des trois (ex : les foyers de jeunes travailleurs), soit de deux d'entre eux (ex : les centres d'action médico-sociale précoce).

Chaque directeur de structure est, le plus souvent, autonome quant aux décisions de recrutements, renouvellement ou promotion des personnels affectés à sa structure. Toutefois, le regroupement de plusieurs structures, parfois gérées par une même association, et la mise en place de groupements de coopération (qui permettent notamment la mutualisation des fonctions de ressources humaines) peuvent déplacer le pouvoir de décision en matière de recrutement et/ou de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

1.2.2 - UNE PRISE EN CHARGE DIVERSIFIEE SELON LE SECTEUR D'INTERVENTION

Établissements et services	Répartition des places par catégorie d'employeur		
	publics	associatif	Privé lucratif
Aide sociale à l'enfance (ASE) et protection judiciaire de la jeunesse (PJJ)	37,2 %	62,4 %	0,4 %
Handicap	11,3 %	88,5 %	0,2 %
Gérontologie (hors Unités de soins de longue durée - USLD)	52,6 %	33,1 %	14,3 %
Exclusion et autres publics	5,8 %	93,7 %	0,5 %
Crèches de quartier	80%	20%	-
Crèches publiques	100 %	-	-
Haltes garderies	60%	35%	-
Etablissements multi-accueil	60%	40%	-
Structures parentales	-	100%	-

1.2.3 - LES STRUCTURES D'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE

👉 Typologie

Ces établissements ou services relèvent du code de la santé publique (art. L 2324-1) :

- les crèches traditionnelles de quartier,
- les crèches de personnel ou d'entreprise,
- les crèches parentales,
- les haltes-garderies,
- les crèches multi-accueil combinant par ex. crèche traditionnelle et halte-garderie,
- Les jardins d'enfants.

N.B. : Les crèches familiales emploient des assistants maternels agréés par le service de protection maternelle et infantile (PMI, service du conseil général) pour l'accueil des enfants à leur domicile. L'emploi en contrat aidé ne peut être envisageable que pour des activités périphériques (entretien...) au sein des crèches familiales, notamment pour préparer les regroupements d'enfants accueillis pour des activités collectives (jeux...).

👉 Chiffres clés

Nombre de structures : 9 000 (2006)

Nombre de places : 265 000 en accueil collectif traditionnel et 24 600 en crèches familiales (2006).

👉 Les catégories d'employeur

L'essentiel des structures d'accueil sont de statut public ou privé non lucratif. En 2006, les crèches de quartier étaient gérées à 80% par des collectivités territoriales (74% par des communes et 6% par les départements), et dans près de 20% des cas par des associations. Les communes sont aussi, à plus de 85 %, responsables de la gestion des crèches familiales. 60 % des haltes-garderies traditionnelles sont gérées par des communes et 35% par des associations. De leur côté, les établissements multi-accueil traditionnels relèvent pour près de 60% des communes et 40% des associations. En revanche, les structures parentales adoptent dans leur quasi-totalité un mode de gestion associatif.

1.3. - PANORAMA GENERAL ET LISTE DES PARTENAIRES DU S.P.E.

☛ Des secteurs diversifiés

Etre à l'écoute des autres, accompagner les personnes en difficultés, créer des liens, reconstituer des réseaux de solidarité, mais aussi négocier, monter des projets, être acteur du développement social... Le travail social recouvre de nombreuses réalités et autant de responsabilités qui font l'intérêt des métiers sociaux.

Les emplois du secteur social, médico-social et de la petite enfance recouvrent une large palette de métiers qui font appel à des compétences relevant de nombreux domaines professionnels : administratif, technique, des services de la gestion, de la santé, de l'animation et du travail social.

Concernant ces emplois, la variété des champs d'activité, des employeurs et des statuts, constitue un atout pour les personnels qui évoluent dans un environnement professionnel dense autorisant par la même des perspectives de carrières non négligeables et parfaitement réalistes.

On peut distinguer cinq grands ensembles :

- 1) **Les emplois sous statut public**, qui représentent le tiers des emplois du travail social (hors assistantes maternelles). Les trois fonctions publiques sont concernées : territoriale, hospitalière et d'Etat (les emplois dans les organismes de protection sociale peuvent être rattachés à cet ensemble même s'ils sont régis par une convention collective). Les organismes compétents en matière de formation (outre, bien entendu, les employeurs et les régions, s'agissant des demandeurs d'emploi) sont : le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) pour la fonction publique territoriale, l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) pour la fonction publique hospitalière, chaque ministère d'emploi pour la fonction publique d'Etat.
- 2) **Le secteur associatif des établissements sociaux et médico-sociaux à but non lucratif**, regroupés dans la **branche associative sanitaire et sociale** ou Union des fédérations nationales d'employeurs sans but lucratif (**UNIFED**). Cette branche coordonne l'action des organisations professionnelles d'employeurs signataires de conventions collectives adhérentes pour une bonne représentation de leur intérêt professionnels communs auprès des instances paritaires administratives et politiques. Les 6 fédérations adhérentes sont La Croix Rouge Française (CRF), la Fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privés à but non lucratif (FEHAP), le Syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), le Syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA), la Fédération nationale des centres de lutte contre le cancer (FNCLCC), la Fédération nationale des associations de parents et amis employeurs et gestionnaires d'établissements et service pour personnes handicapées mentales (FEGAPEI). Ce secteur connaît une forte légitimité historique puisqu'il s'est constitué peu à peu à l'initiative des familles soucieuses d'organiser au mieux la prise en charge de leurs enfants ou parents dépendants. UNIFAF est l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) par l'Etat pour collecter et gérer les fonds de la formation professionnelle continue des entreprises de la branche : au total, 17 860 établissements employant 722 000 salariés adhèrent à UNIFAF.

- 3) **Le secteur associatif des associations et organismes à but non lucratif d'aide, de soins et de service à domicile. Il s'agit de la branche de l'aide à domicile.** Ce secteur est en fort développement, face à une demande toujours croissante en direction des jeunes enfants, mais également des personnes handicapées ou âgées dont le maintien à domicile reste privilégié. L'OPCA de la branche est UNIFORMATION qui intervient souvent en co-financement de l'Etat, la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), le Fonds social européen (FSE), les régions et les départements.
- 4) **Le secteur des entreprises à but lucratif de services à la personne** et dont le principal OPCA est OPCALIA. Ce secteur rassemble 22 branches et 40 000 entreprises. Les deux principales fédérations d'employeurs sont la FESP (Fédération des entreprises des services à la personne, affiliée au MEDEF) et la FEDESAP (Fédération française des services à la personne et de proximité, affiliée à la CGPME). Les entreprises privées représentent un poids croissant dans le secteur des services à la personne. Le champ des services à la personne est très large, au-delà de l'aide aux personnes fragiles (petite enfance, personne âgée dépendante, personne handicapée). Ces activités représentent toutefois la majeure partie des interventions des entreprises de services à la personne, qui doivent pour pouvoir les proposer, être titulaires d'un « agrément qualité » délivré par le préfet de département.
- 5) **Le secteur recouvrant les emplois directs** : il s'agit de la **branche du particulier employeur**, quel que soit les publics bénéficiaires (aide à domicile à destination des personnes âgées dépendantes ou de personnes handicapées, assistantes maternelles ou garde d'enfant à domicile). L'organisation patronale est la FEPEM (Fédération des particuliers employeurs). Elle a notamment créé un institut de formation, l'institut FEPEM, qui vise à permettre une meilleure adaptation à l'emploi de ces personnes en emploi direct et à les former. Les personnes en emploi direct constituent la part la plus importante des intervenants à domicile.

♥ Des activités en pleine expansion

Les estimations chiffrent à 900 000 personnes les professionnels de travail social en 2006.

Les métiers sociaux ont connu ces dernières années d'importants bouleversements. La décentralisation de l'action sociale, la politique de la ville, la diversification des intervenants et des politiques sociales mais aussi de nouvelles problématiques liées à la persistance du chômage, à l'exclusion sociale, au vieillissement de la population... nécessitant une adaptation constante à ces réalités.

Ces mutations dynamisent les secteurs d'intervention et génèrent des recrutements qui vont continuer d'augmenter dans les années à venir en raison de l'augmentation du nombre de départs à la retraite des professionnels et de l'évolution démographique du pays qui conjugue un fort taux de natalité et un vieillissement de la population.

Le secteur social, médico-social et de la petite enfance est un gisement d'emploi importants qui recrute d'ores et déjà 50 000 personnes par an sur une perspective de l'ordre de 10 ans.

LISTE DES PARTENAIRES DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR SOCIAL, MEDICO-SOCIAL ET PETITE ENFANCE

Organisme	Adresse	Téléphone/site
-----------	---------	----------------

1 - FEDERATIONS D'EMPLOYEURS

1.1 - BRANCHE ASSOCIATIVE SANITAIRE ET SOCIALE (UNIFED)

Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social (UNIFED)	10 rue de Richelieu 75002 PARIS	01 40 15 09 59 www.unifed.fr
Syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA)	47 rue Eugène Oudiné 75013 PARIS	01 43 14 89 00 www.snasea.org
Fédérations nationale des associations de parents et amis d'employeurs et gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées mentales (FEGAPEI)	14 rue de la Tombe Issoire 75014 PARIS	01 43 12 19 19 www.fegapei.fr
Croix Rouge française	90 rue Didot 75694 PARIS Cedex 14	01 44 43 11 00 www.croix-rouge.fr
Syndicat général des organismes privés et sociaux à but non lucratif (SOP)	11 bis rue Eugène Varlin BP 60 75462 Paris cedex 10	01 55 26 88 88 www.sop.fr
Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP)	179, rue de Lourmel 75015 PARIS	01 53 98 95 00 www.fehap.fr
Fédération nationale des centres de lutte contre le cancer (FNLCLL)	101 rue de Tolbiac 75654 Paris	01 44 23 04 04 www.fnclcc.fr

1.2 - BRANCHE DE L'AIDE A DOMICILE

Fédération ADESSA (aide à domicile)	3 rue de Nancy 75010 PARIS	01 44 52 82 82 www.federation.adessa.org
A domicile Fédération Nationale	80 rue de la roquette 75011 PARIS	01 49 23 75 50 www.federationadomicile.org
Union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles (UNA)	108/110 rue Saint Maur 75011 PARIS	01 49 23 82 52 www.una.fr
Fédération nationale des associations et de l'aide familiale populaire/ confédération syndicale des familles (FNAAFP/CSF)	53 rue Riquet 75019 PARIS	01 44 89 86 86 www.fnaafp.org
Aide à domicile en milieu rural (ADMR)	184 rue du Faubourg Saint Denis 75010 PARIS	01 44 65 55 55 www.admr.org

2 – ASSOCIATIONS DANS LE DOMAINE SOCIAL

Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux (UNIOPSS)	15/17 rue Albert 75013 PARIS	01 53 36 35 00 www.uniopss.asso.fr
Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion Sociale (FNARS)	76, rue du Faubourg Saint-Denis 75010 PARIS	01 48 01 82 00 www.fnars.fr
Association pour adultes et jeunes handicapés (APAJH)	185 bureau de la colline 92213 SAINT CLOUD Cedex	01 55 39 56 60 www.apajh.org
Association des paralysés de France (APF)	17 /21 bd Auguste Blanqui 75013 PARIS	01 40 78 69 00 www.apf.asso.fr

Organisme	Adresse	Téléphone/site
-----------	---------	----------------

2 – ASSOCIATIONS DANS LE DOMAINE SOCIAL (SUITE)

Union nationale des associations familiales (UNAF)	28 place Saint Georges 75009 PARIS	01 19 95 36 00 www.unaf.fr
Association des collectifs enfants-parents-professionnels (ACEPP)	15 rue du Charolais 75012 PARIS	01 44 73 85 20 www.acepp.asso.fr
Fédération nationale des familles rurales (FNFR)	7 cité d'Antin 75009 PARIS	01 44 91 88 88 www.mouvement-rural.org

3 - COLLECTIVITES TERRITORIALES

Union nationale des centres communaux d'action sociale (UNCASS)	Villa Souchet 105 avenue Gambetta BP 3 75960 PARIS Cedex 20	01 53 19 85 50 www.uncass.org
Associations des maires de France (AMF)	41, quai d'Orsay 75343 Paris Cedex 07	01 44 18 14 14 www.amf.asso.fr
Assemblée des départements de France (ADF)	6, rue Duguay-Trouin 75006 PARIS	01.45.49.60.20 www.departement.org
Association des régions de France (ARF)	282, boulevard Saint Germain - 75007 Paris	01 45 55 82 48 www.arf.asso.fr

4 – ORGANISMES PARITAIRES COLLECTEURS AGREES

Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social (UNIFAF) (pour la branche UNIFED)	9 rue Maryse Hilsz 92309 Levallois Perret Cedex	01 49 68 10 10 www.unifaf.fr
UNIFORMATION (pour la branche de l'aide à domicile)	43 bd Diderot BP 80057 75560 Paris cedex 12	01 53 02 13 22 www.uniformation.fr

5 – FEDERATIONS D'ETABLISSEMENTS DE FORMATION EN TRAVAIL SOCIAL

Groupe national des instituts régionaux du travail social (GNI)	250 bis bd Saint Germain 75007 PARIS	01 43 29 32 39 www.gni.asso.fr
Association française des organismes de formation et de recherche en travail social (AFORTS)	1 cité bergère 75009 PARIS	01 53 34 14 74 www.aforts.com

2 - LES METIERS DU TRAVAIL SOCIAL ET DE LA PETITE ENFANCE

2.1 - LES METIERS ET DIPLOMES DU TRAVAIL SOCIAL

Quels sont les métiers du social ?

Lorsqu'on évoque les métiers du « social », on fait référence aux métiers du travail social, lesquels correspondent à 14 diplômes d'Etat régis par le code de l'action sociale et des familles.

Il existe 5 diplômes de niveau bac ou infra bac, 4 diplômes accessibles après le bac et 5 diplômes qui exigent des études supérieures pour leur obtention (Cf. panorama des diplômes). Les formations qui préparent à ces diplômes sont très professionnalisées.

Les diplômes du travail social ont très fortement structuré les emplois, au point que l'appellation des métiers est très souvent identique à celle des diplômes (assistant de service social, éducateur spécialisé, éducateur de jeunes enfants, conseiller en économie sociale familiale, auxiliaire de vie sociale, technicien de l'intervention sociale et familiale...). Les appellations des emplois tendent cependant à se diversifier : pour un même diplôme, il existe plusieurs intitulés d'emplois différents et vice versa.

Par ailleurs, des diplômes délivrés par d'autres certificateurs permettent également d'accéder à des emplois du domaine social et médico-social : il s'agit principalement du CAP petite enfance, du BEP carrières sanitaires et sociales, du baccalauréat professionnel services de proximité et vie locale et de certaines licences professionnelles.

Cette évolution favorise les passerelles horizontales mais aussi verticales, ce qui encourage la promotion professionnelle par le biais de dispenses de formation, d'allègements d'enseignements, d'acquisition de domaines de compétences, de validation des acquis de l'expérience... Le secteur social est très ouvert à la promotion professionnelle, qui est d'ailleurs la voie d'accès privilégiée aux postes d'encadrement et de direction. Des exemples de passerelles pour des métiers d'intervention sont présentés in fine ainsi qu'un tableau sur les allègements de formation.

Quelles mutations ont connu les professions du social ces dernières années ?

Des évolutions importantes sont intervenues liées aux évolutions de la société, des problèmes sociaux (précarité économique, chômage, exclusion...), et à l'émergence de nouvelles problématiques (logement, travailleurs pauvres, souffrance psychique ...) et de l'élargissement des publics touchés par l'action sociale.

A côté des domaines classiques d'intervention qui sont déjà très variés (travail social généraliste au sein des collectivités territoriales, prise en charge des personnes âgées, personnes handicapées, jeunes ou familles en difficulté, accueil de la petite enfance...) de nouveaux secteurs d'intervention se sont développés en accompagnement des politiques publiques (politique de la ville, lutte contre le surendettement, accès au logement, aide aux victimes...).

Par ailleurs la décentralisation, le développement de dispositifs complexes ou spécifiques (ZEP, RMI, RSA...) et la conduite de politiques transversales, souvent menées dans une logique de territoire, ont conduit à des mutations profondes en termes de professionnalisation et de diversification des pratiques professionnelles. On attend de plus en plus des travailleurs sociaux qu'ils soient capables de mobiliser et combiner différentes techniques professionnelles (individuelle, collective, de développement) et de passer d'une logique historiquement centrée sur l'aide à la personne à une intervention plus globale sur le milieu social (quartiers, communes...) et aussi en lien avec le monde du travail pour favoriser l'insertion professionnelle. Les conditions d'exercice ont donc évolué : les travailleurs sociaux travaillent davantage en partenariat et en coordination avec des acteurs divers, parfois porteurs de cultures et de logiques différentes. Ils doivent également prendre en compte les droits des usagers et rechercher leur participation active aux projets qui les concernent.

Quelles aptitudes pour ces métiers ?

De manière générale, ces métiers demandent de la disponibilité, des qualités d'écoute, un investissement personnel, le goût du contact, une bonne résistance à la fatigue, un bon équilibre émotionnel, une capacité d'adaptation, un esprit d'initiative et une capacité à travailler en équipe.

Certains métiers comme auxiliaire de vie sociale nécessitent l'acceptation d'une certaine autonomie (qui peut être une modalité d'exercice recherchée par certains), de contraintes de déplacements (d'un domicile à l'autre, ce qui suppose un moyen de transport personnel, voire le permis de conduire), des modalités de travail à temps partiel et/ou des horaires décalés.

Quelles conditions d'emploi ?

Si l'on fait abstraction des assistantes maternelles, les trois quarts des travailleurs sociaux relèvent pour l'essentiel du secteur associatif et un quart du secteur public

L'insertion professionnelle est généralement rapide compte tenu des besoins existants. Un avantage décisif des métiers sociaux est d'offrir des débouchés sur l'ensemble du territoire, y compris en milieu rural, ce qui peut susciter des projets de reconversion professionnelle pour des salariés souhaitant rester dans leur région. Il existe parfois des déséquilibres locaux entre l'offre et la demande (ainsi, traditionnellement, il existe une forte demande d'emplois en Ile de France) et la capacité de mobilité géographique peut être déterminante.

Les emplois occupés sont, le plus souvent, stables (sous statut ou conventions collectives) et durables (du fait des besoins sociaux et de l'intérêt, pour un employeur, de fidéliser les professionnels). Les conditions d'emploi peuvent comporter le travail en horaires décalés et/ou à temps partiel. La réputation de pénibilité, parfois accolée aux métiers sociaux, doit être relativisée et il convient d'apprécier l'attractivité d'un emploi donné en fonction de ses conditions de travail spécifiques, des aptitudes personnelles du candidat et de la perspective de carrière.

On trouve la palette des professions dans tous les secteurs, mais avec des dominantes ; ainsi, les éducateurs spécialisés, les moniteurs éducateurs et les aides médico-psychologiques travaillent plus fréquemment dans le domaine du handicap.

Quelles formations ?

Les 14 diplômes de travail social sont accessibles par la formation initiale, (y compris par la voie de l'apprentissage), par la formation continue et par la validation des acquis de l'expérience (VAE). Les établissements spécialisés de formation (350 environ) qui préparent aux diplômes sont présents sur tout le territoire et sont gérés en majorité par des associations à but non lucratif. La gratuité des études est assurée pour les étudiants en formation initiale (financement par la région). Il existe aussi des aides financières : bourses étudiantes (financement par la région), congé individuel de formation (CIF) pour les salariés, aides aux démarches de qualification des demandeurs d'emploi (offre de services de Pôle Emploi).

Chaque établissement de formation a son propre calendrier d'admission dans les filières de formation. Afin d'en prendre connaissance, il convient de se rapprocher de ces écoles dont la liste est disponible sur les sites internet des fédérations d'écoles (GNI et AFORTS) et des Directions régionales des affaires sanitaires et sociales (DRASS).

Quels salaires en 2008 ?

Les salaires présentés ci-après sont les salaires moyens nets mensuels constatés dans le secteur social, médico-social et sanitaire d'après les fédérations d'employeurs. Ils incluent les primes non conditionnelles mais pas les primes conditionnelles (qui sont liées à la spécificité de la structure, par exemple le travail en internat).

Par milieu de carrière, il faut comprendre 15 ans d'activité en moyenne, selon les conventions collectives appliquées). La fin de carrière correspond à la sortie de grille salariale.

Dans la branche associative sanitaire et sociale (UNIFED) :

Pour les aides médico-psychologiques (social) et les aides-soignants (sanitaire) :

Début de carrière : 1190 euros
Milieu de carrière : 1380 euros
Fin de carrière : 1550 euros

Pour les moniteurs éducateurs et les techniciens de l'intervention sociale et familiale :

Début de carrière : 1353 euros
Milieu de carrière : 1615 euros
Fin de carrière : 1830 euros

Pour les éducateurs spécialisés, les assistants de service social et les conseillères en économie sociale et familiale :

Début de carrière : 1604 euros
Milieu de carrière : 1830 euros
Fin de carrière : 2050 euros

Dans la branche de l'aide à domicile :

Pour les employés à domicile (non titulaire d'un diplôme spécialisé) :

Début de carrière : 1081 euros
Milieu de carrière : 1345 euros
Fin de carrière : 1486 euros

Pour les auxiliaires de vie sociale :

Début de carrière : 1307 euros
Milieu de carrière : 1582 euros
Fin de carrière : 1756 euros

Pour les techniciens de l'intervention sociale et familiale :

Début de carrière : 1416 euros
Milieu de carrière : 1685 euros
Fin de carrière : 1888 euros

Vers qui s'adresser pour plus d'information ?

☛ **Les sites des têtes de réseau des établissements de formation :** <http://www.aforts.com> et <http://www.gni.asso.fr> au sujet des établissements, des cursus de formation et des diplômes.

☛ **La ligne Info'métiers des ministères des affaires sociales et de la santé**, au numéro 0 825 042 042 (du lundi au samedi de 9 à 19 heures - 0,15 € TTC par minute).

☛ **Les DRASS** pour s'informer sur les modalités de délivrance des diplômes et les dispositifs de passerelles.

☛ **Le conseil régional** pour bénéficier des aides dans le cadre de la formation continue des demandeurs d'emploi.

☛ **Le portail de Pôle Emploi :** <http://www.pole-emploi.fr>

☛ **Le site ministériel :** <http://metiers.santesolidarites.gouv.fr>

☛ **Les sites des fédérations d'employeurs (cf. liste)**

2.2 - LES METIERS DE LA PETITE ENFANCE

Quelles sont les conditions d'emploi dans le secteur de l'accueil du jeune enfant ?

Les conditions requises pour l'emploi de personnels dans le secteur de l'accueil du jeune enfant sont fixées par le code de la santé publique (art. R. 2324-16 à 47) et un arrêté du 26 décembre 2000.

Les qualifications requises des personnels (éducateur de jeunes enfants, puéricultrice, auxiliaire de puériculture, CAP petite enfance notamment) limitent les possibilités d'emploi dans le secteur pour les personnes non qualifiées. Les niveaux de qualifications sont au minimum de niveau V.

Toutefois, les personnels intervenant auprès des enfants peuvent ne pas être titulaires de qualifications et accéder par la suite à un diplôme :

Soit par la voie continue

- pour les salariés dans le cadre d'une période de professionnalisation, d'un contrat de professionnalisation, ou d'un congé individuel de formation,
- pour les demandeurs d'emploi dans le cadre d'un projet personnalisé d'accès à l'emploi, d'un congé de reclassement ou de tout autre dispositif d'aide au retour à l'emploi.

Soit par la validation des acquis de l'expérience

Toute personne qui justifie d'au moins 3 ans d'activité professionnelle en rapport avec le diplôme visé peut engager une démarche de validation des acquis de l'expérience. Elle peut bénéficier d'un congé pour VAE d'une durée maximale de 24 heures continues ou discontinues et le cas échéant d'un accompagnement.

Il existe de réelles possibilités de promotion professionnelles par le biais de passerelles (cf. exemples d'évolutions professionnelles).

Quelles aptitudes pour exercer ces métiers ?

Sur le plan individuel, il est important que les bénéficiaires d'emplois aidés orientés vers le secteur de l'accueil des jeunes enfants prennent pleinement conscience des contraintes et des exigences de l'activité auprès de jeunes enfants :

- Sur le plan physique : nécessité de se pencher souvent pour être à la hauteur des enfants, les porter...,
- Sur le plan psychologique : de fortes capacités à résister au mouvement d'opposition ou d'irritation de l'enfant sont nécessaires,
- Sur le plan éducatif : les personnels de l'accueil du jeune enfant participent à l'éducation de celui-ci durant des phases importantes de son développement physique, psychologique et affectif.

Quels salaires ?

Les salaires présentés ci-après sont les salaires moyens nets mensuels constatés dans le secteur social, médico-social et sanitaire d'après les fédérations d'employeurs. Ils incluent les primes non conditionnelles mais pas les primes conditionnelles (qui sont liées à la spécificité de la structure, par exemple le travail en internat).

Par milieu de carrière, il faut comprendre 15 ans d'activité en moyenne, selon les conventions collectives appliquées). La fin de carrière correspond à la sortie de grille salariale.

Pour les auxiliaires de puériculture :

Début de carrière : 1190 euros

Milieu de carrière : 1380 euros

Fin de carrière : 1550 euros

Pour les éducateurs de jeunes enfants :

Début de carrière : 1540 euros

Milieu de carrière : 1817 euros

Fin de carrière : 1961 euros

Quelles perspectives ?

Selon le rapport du Centre d'analyse stratégique « Les métiers en 2015 », le total des personnels de la petite enfance pourrait ainsi passer de 510.000 en 2005 à 590.000 en 2015, l'essentiel de la création d'emplois étant porté par la hausse du nombre d'assistantes maternelles.

Métiers	Effectifs prévus en 2015	Créations nettes sur la période	Taux de croissance annuelle prévu
Garde d'enfants à domicile	78 400	-	-
Assistantes maternelles	377 800*	59 700	1,7%
Auxiliaire de crèche**	51 700	9 500	2,0%
Agent de service en crèche**	9 800	1 800	2,0%
Auxiliaire de puériculture	45 700	8 400	2,0%
Puéricultrices	9 100	1 700	2,0%
Educateurs (et aides éducateurs**)	22 100	4 000	2,0%
Ensemble	594 600	84 800	1,6%

Source : Centre d'analyse stratégique (CAS).

*2005

**Les appellations utilisées par le CAS ne correspondent plus aux dénominations officielles.

2.3 - LES ENJEUX EN TERMES D'EMPLOI ET DE PROFESSIONNALISATION ET LES PLANS METIERS

La croissance annuelle de l'emploi liée tant à l'évolution des besoins qu'aux remplacements prévisibles a conduit le Gouvernement à mettre en œuvre une double dynamique au travers :

- de plans de création de places d'accueil ou d'hébergement, d'évolution des services et des organisations ;
- de l'aide à la professionnalisation des personnels en fonction, ou encore la mise en œuvre d'actions partenariales d'accroissement des qualifications pour répondre au développement des structures sociales et médico-sociales.

Ainsi, les plans gouvernementaux (plan solidarité grand âge, plan Alzheimer, plan bien-vieillir, plan autisme...) ont-ils résolument croisé l'accroissement de l'offre et l'accompagnement en termes de ressources humaines et de formation.

Ce sont aussi les observatoires des besoins qui sont facilités ainsi que toute prospective des qualifications permettant de lutter contre les inégalités pouvant apparaître sur des territoires.

Le plan métiers au service des personnes handicapées et des personnes âgées dépendantes présenté début 2008 par la Secrétaire d'Etat à la Solidarité est expérimenté dans trois régions (Nord-Pas-de-Calais, Alsace, Centre). Il fixe des objectifs au niveau national, après concertation avec les principaux acteurs, et s'organise autour de quatre priorités qui seront déclinées au niveau régional :

- faciliter l'identification des besoins au niveau régional,
- recruter pour répondre aux besoins actuels et futurs,
- former pour mieux accompagner les personnes et pour mieux reconnaître les compétences des professionnels,
- valoriser les métiers.

Ce plan sera étendu

Le plan métiers de la petite enfance, corollaire du développement de la garde d'enfants, annoncé en décembre 2008 par la Secrétaire d'Etat à la Famille, doit permettre de recruter 15 000 professionnels d'ici 2012, de valoriser ces métiers, favoriser les passerelles et les parcours entre les différents secteurs d'activité et décloisonner les filières de formations sanitaires et sociales pour faire de ces métiers des leviers de promotion professionnelle

Les perspectives de recrutement comme de professionnalisation sont donc particulièrement portées par les pouvoirs publics et doivent constituer un moyen privilégié d'insertion ou de reconversion.

2.4 - LE REPERAGE DE CES METIERS DANS LE R.O.M.E.

La liste par domaine des codes, fournie ci-après, des métiers d'intervention dans le secteur social, médico-social et petite enfance correspond à la nomenclature ROME avant la révision de celle-ci, prévue pour 2009.

Services aux personnes

- 11112 aide à domicile, auxiliaire de vie, garde à domicile (notamment personnes âgées et personnes handicapées...), garde malade, technicien de l'intervention sociale et familiale
- 11113 assistante de crèche, assistante maternelle, auxiliaire de puériculture, auxiliaire parentale, garde d'enfant à domicile, jardinière d'enfants, nourrice

Social et culture

- 23131 animateur (tous lieux d'exercice)
- 23151 aide médico-psychologique, moniteur-éducateur, éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé, éducatrice de jeunes enfants

Santé (paramédical)

- 24111 aide soignant
- 24121 infirmière généraliste
- 24122 infirmière spécialisée (notamment puéricultrice)
- 24131 cadre en établissement ou service (service de santé, médico-technique ou de rééducation, crèche)

Santé (appareillage et rééducation)

- 24311 masseur-kinésithérapeute
- 24312 ergothérapeute
- 24313 psychomotricien
- 24314 orthophoniste
- 24315 orthoptiste
- 24316 pédicure-podologue
- 24321 audioprothésiste

2.5 - PANORAMA DES DIPLÔMES ET FORMATIONS DU TRAVAIL SOCIAL

Niveau de préparation	Diplôme visé	Durée de la formation
SANS LE BAC	DEAF Diplôme d'Etat d'assistant familial	De 18 à 24 mois 240h (dans les 3 ans qui suivent l'agrément + 60h de stage avant l'accueil du 1 ^{er} enfant)
	DEAVS Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale	De 9 mois à 36 mois 500 h de formation théorique et pratique + 4 mois de stages
	DEAMP Diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique	de 12 à 24 mois 495 h de formation théorique + 6 mois de stages
	DEME Diplôme d'Etat de moniteur éducateur	2 ans 950 h de formation théorique + 7 mois de stages
	DETISF Diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale	18 à 24 mois 950 h de formation théorique + 33 semaines de stages
AVEC LE BAC	DEETS Diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé (ou avec un diplôme de niveau V et une expérience professionnelle)	3 ans 1200 h de formation théorique + 15 mois de stages
	DEEJE Diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants	3 ans 1500 h de formation théorique + 15 mois de stages
	DEES Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé	3 ans 1 450 h de formation théorique + 15 mois de stage
	DEASS Diplôme d'Etat d'assistant de service social	3 ans 1 740 h de formation théorique + 12 mois de stage
AVEC UN DIPLÔME SUPERIEUR AU BAC	DCSEF Diplôme de conseiller en économie sociale et familiale	1 an 480 h de formation théorique + 360 h de stage (10 semaines)
	DEMF Diplôme d'Etat de médiateur familial	490 h d'enseignement théorique + 70 h de formation pratique
	CAFERUIS Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale	400 h d'enseignement théorique + 420 h de formation pratique (12 semaines)
	DEIS Diplôme d'Etat d'ingénierie sociale	700 h d'enseignement théorique + 175 h de formation pratique (5 semaines)
	CAFDES Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale	690 h de formation théorique + 175h de stage (5 semaines)

2.6 - EXEMPLES DE PASSERELLES ENTRE DIPLÔMES

D'aide médico-psychologique vers aide-soignant :

Domaines de compétences (DC) nécessaires à l'obtention du diplôme d'Etat d'aide soignant	Passerelle au bénéfice d'un titulaire du diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique
DC1 : Accompagnement dans les actes de la vie quotidienne 140 heures d'enseignement + 140 heures de stage	Dispense
DC2 : Etat clinique de la personne 70 heures d'enseignement + 140 heures de stage	
DC3 : Soins 175 heures d'enseignement + 280 heures de stage	
DC4 : Ergonomie 35 heures d'enseignement + 70 heures de stage	Dispense
DC5 : Communication / Relation 70 heures d'enseignement + 140 heures de stage	Dispense
DC6 : Hygiène 35 heures d'enseignement + 70 heures de stage	
DC7 : Transmission des Informations 35 heures d'enseignement	Dispense
DC8 : Organisation du travail 35 heures d'enseignement	Dispense
Au total : 595 heures d'enseignement + 840 heures de stage	280 heures d'enseignement + 490 heures de stage

D'aide médico-psychologique vers auxiliaire de vie sociale :

Domaines de compétences (DC) nécessaires à l'obtention du diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique	Passerelle au bénéfice d'un titulaire du diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale
DC1 : Connaissance de la personne 105 heures d'enseignement	Dispense
DC2 : Accompagnement éducatif et aide individualisée dans les actes de la vie quotidienne 90 heures d'enseignement + 140 heures de stage	Dispense
DC3 : Animation de la vie sociale et relationnelle 70 heures d'enseignement + 140 heures de stage	Allègement
DC4 : Soutien médico-psychologique 125 heures d'enseignement + 280 heures de stage	Allègement
DC5 : Participation à la mise en place et au suivi du projet personnalisé 70 heures d'enseignement + 280 heures de stage	Dispense
DC6 : Communication professionnelle et vie institutionnelle 35 heures d'enseignement	Dispense
Au total : 495 heures d'enseignement + 840 heures de stage	Au maximum 195 heures d'enseignement + 420 heures de stage (+ Possibilités d'allègements supplémentaires sur DC3/DC4)

D'un diplôme du secteur vers le CEP Petite enfance :

Le tableau ci-après indique les facilités accordées aux titulaires d'autres diplômes pour obtenir le CAP Petite enfance.

Diplôme déjà possédé par le candidat	Autorité responsable de la certification	Dispense d'unités ou allègements de formation		
		U1 : Prise en charge de l'enfant à domicile	U2 : Prise en charge de l'enfant en structures collectives	U3 : Techniques de service à l'utilisateur
BEP carrières sanitaires et sociales	Ministère de l'Education Nationale		X	
CAP assistant(e) technique en milieux familial et collectif				X
CAP employé technique de collectivité				X
Mention complémentaire Aide à domicile		X		X
BEP Bio services dominante agent technique d'alimentation				X
BEPA option services, spécialité service aux personnes	Ministère de l'Agriculture			X
CAPA option services en milieu rural				X
CAPA employé d'entreprise agricole et para agricole, spécialité employé familial				X
Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS)	Ministère des Affaires Sociales	X		X
Diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique (DEAMP)			X	
Diplôme d'Etat d'aide-soignant (DEAS)	Ministère de la Santé		X	
Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture (DPAP)			X	
Titre professionnel d'assistant(e) de vie aux familles	Ministère de l'Emploi	X		
Titre professionnel d'employé(e) familial(e) polyvalent(e)	Branche du particulier employeur			X

2.7 - EXEMPLES D'EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

La mobilité professionnelle peut être aussi bien horizontale que verticale. Les passerelles importantes entre diplômes et la culture du secteur, ouverte à la promotion professionnelle, facilitent les parcours.

Deux exemples de mobilité horizontale :

- D'un service d'aide à domicile vers un établissement médico-social

Madame X. intervient depuis 8 ans au domicile de particuliers pour le compte d'un service d'aide à domicile. Elle est désormais titulaire du **diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (DE AVS)**. Madame X. a acquis une expérience significative dans l'accompagnement de personnes âgées dépendantes et souhaiterait maintenant changer son contexte d'emploi et intégrer un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes. Afin de faciliter son parcours, elle projette d'accéder au **diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique (DE AMP)**.

Grâce à la possession du DE AVS, Madame X. est dispensée de quatre des six domaines de formation du DE AMP. Elle ne sera donc tenue de suivre, au maximum, que 195 heures de la formation théorique et 420 heures des stages de la formation du DE AMP qui compte 495 heures de formation théorique et 840 heures de stages.

Compte tenu des compétences qu'elle aura acquises, Madame X. peut également envisager d'obtenir, par la validation des acquis de l'expérience (VAE), la totalité du DE AMP ou une partie qui viendrait encore raccourcir son parcours de formation en vue de l'acquisition de ce diplôme.

- D'un établissement médico-social vers une structure hospitalière

Monsieur Y., titulaire du **diplôme d'Etat médico-psychologique (DE AMP)**, exerce depuis 12 ans dans un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD). Il souhaite dorénavant mettre ses compétences au service de publics diversifiés dans une structure hospitalière. Afin de faciliter son recrutement, il envisage d'obtenir le **diplôme d'Etat d'aide soignant (DE AS)**.

A ce stade, Monsieur Y. peut envisager deux possibilités :

- il peut entreprendre une formation conduisant à la présentation du DE AS. La possession du DE AMP, dispense Monsieur Y. de cinq des huit modules de la formation préparatoire au DE AS. Monsieur Y ne devra donc effectuer que 280 heures de formation théorique et 490 heures de stages cliniques sur les 595 heures de formation théorique et 840 heures de stages cliniques que comprend la formation du DE AS,
- compte tenu de son expérience dans un EHPAD, Monsieur Y peut également envisager tout d'abord une présentation au DE AS par la voie de la VAE. Il pourra alors, selon l'expérience qu'il aura acquise, obtenir soit les trois modules du DE AS qui lui manquent soit une partie de ses modules qui pourra alors venir en déduction de la formation lui permettant de se présenter au DE AS.

Deux exemples de parcours promotionnels :

- De moniteur éducateur à éducateur spécialisé

Monsieur Z., titulaire du **diplôme d'Etat de moniteur éducateur (DE ME)**, exerce depuis 10 ans dans un Institut Médico-Educatif (IME). Il souhaiterait dorénavant accéder à un poste lui offrant des responsabilités plus importantes dans la détermination et l'orientation des projets éducatifs personnalisés des enfants qu'il accompagne.

Monsieur Z. souhaite donc entreprendre une formation préparatoire au diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé (DE ES). La possession du DE ME, dispense Monsieur Z. du premier des quatre domaines de la formation du DE ES et de la première partie des deuxième, troisième et quatrième domaine. Monsieur Z ne devra donc effectuer que 450 heures de formation théorique et 700 heures de stages sur les 1450 heures de formation théorique et 2100 heures de stages d'une formation complète. Monsieur Z. pourra donc accéder au diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé en un an au lieu de trois.

Avec l'accord de son employeur, Monsieur Z. pourra également envisager, sur une durée un peu plus longue, de suivre cette formation dans le cadre d'une période de professionnalisation ce qui lui permettrait de n'effectuer que 280 heures des 700 heures de stage hors de sa structure employeur.

Monsieur Z pourrait également envisager une promotion professionnelle en complétant sa formation par une VAE permettant d'obtenir une validation totale de son diplôme d'éducateur spécialisé.

- D'aide soignant à moniteur éducateur

Madame A., titulaire du **diplôme d'Etat d'aide soignant (DE AS)** exerce depuis quelques années dans un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD). Elle travaille quotidiennement avec des aides médico-psychologiques, elle est intéressée par certains aspects de leur travail axé sur l'accompagnement et l'aide dans la vie quotidienne. Elle voudrait elle aussi orienter son activité dans ce sens et compléter ses compétences. La possession du DE AS lui donne droit automatiquement à la validation de trois des six domaines de compétences du DE AMP et à des allègements significatifs de temps de formation sur les trois autres domaines. Elle peut soit s'engager directement dans un parcours de formation complémentaire qui comprendra au maximum 265 heures de formation théorique et 700 heures de stage.

Mais elle peut aussi, sur la base de son expérience professionnelle s'engager dans une démarche de VAE. Si elle obtient par exemple par cette voie la validation de deux domaines de compétences, il ne lui restera plus qu'à suivre le parcours de formation correspondant au sixième et dernier domaine de compétence pour obtenir la totalité du diplôme. S'il lui reste par exemple à valider le domaine de compétence « soutien médico-psychologique », elle devra suivre une formation de 125 heures et un stage de 280 heures.

La possession du DE AMP lui donne alors l'opportunité de trouver un emploi correspondant à ce diplôme, dans un foyer de vie qui accueille des personnes adultes handicapées. Le volet éducatif de son activité lui apporte beaucoup de satisfaction et Madame A. souhaite poursuivre et progresser dans cette voie. Des postes de moniteur éducateur vont se libérer dans l'établissement, c'est l'opportunité pour elle, compte tenu de son expérience de postuler sur un de ces postes et de suivre la formation correspondante dans le cadre d'une période de professionnalisation. La possession du DE AMP (niveau V) lui ouvre droit à 2/3 d'allègement du temps de formation théorique préparant au diplôme d'Etat de moniteur éducateur (DE ME niveau IV). Madame A. suivra donc une formation théorique d'environ 350 heures et un stage de 8 semaines hors de sa structure (pour une formation qui compte au total 950 heures d'enseignement et 980 heures de stage).

En quelques années, Madame A. aura changé de secteur d'activité, changé de métier et progressé de façon significative dans sa carrière.

3 – DEUX ENJEUX DE LA VALORISATION DES METIERS DU SECTEUR

3.1 - LE RECOURS AUX CONTRATS AIDES

3.1.1 – UNE OPPORTUNITE POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI ET LES STRUCTURES

Un environnement porteur

Les domaines du social, du médico-social et de la petite enfance représentent des secteurs en fort développement, notamment dans le cadre de la création de places ou de services, avec un taux de croissance de l'emploi de près de 3% par an. Il faut y ajouter l'effet des départs prévisibles à la retraite d'un grand nombre des personnels en place. Les besoins de recrutement sont donc importants quels que soient les types de métiers et les niveaux de qualification.

Face à ces défis, les branches professionnelles (UNIFED et aide à domicile) ont élaboré des stratégies de réponse, stratégies auxquelles les contrats aidés peuvent, pour une part, concourir, dans un cadre de proximité.

Les employeurs, responsables de structures et de services, sont confrontés à la nécessité d'anticiper le renouvellement d'une partie importante de leurs personnels et prévoir le recrutement d'agents de tous niveaux de qualification permettant d'assurer l'accueil des publics fragiles, la continuité et la qualité de l'accompagnement.

Ce double constat engendre une situation propice à une mise en œuvre de qualité du dispositif des contrats aidés.

Une accroche possible : les contrats aidés

La relance par le gouvernement des contrats aidés constitue donc, dans ce contexte, une opportunité pour promouvoir et valoriser, d'une manière plus générale, les métiers du social d'autant que les objectifs de prescription de contrats aidés sont ambitieux et que l'attractivité d'un emploi se mesure aussi à l'aune des perspectives d'insertion durable et de professionnalisation.

Dans le secteur social, médico-social et de la petite enfance, les contrats aidés offrent un cadre adapté pour :

- satisfaire des besoins émergents,
- répondre à la diversification des profils et intervenants au sein des structures,
- réaliser des pré-recrutements structurés garantissant un accès ou un retour à un emploi durable,
- initier un parcours favorisant une promotion professionnelle via des dispositifs adaptés.

Les contrats aidés présentent une souplesse d'adaptation aux besoins des structures et des bénéficiaires. Une instruction interministérielle du 13 janvier 2009 et une instruction ministérielle du 14 janvier 2009 ont d'une part invité, les préfets de région à adapter les caractéristiques des contrats (durée initiale et renouvellement, modulation des taux de prise en charge...) au secteur social, médico-social et de la petite enfance et d'autre part mobilisé les services des DRASS et DDASS pour faciliter les relations entre Pôle emploi et les employeurs du secteur.

On rappelle par ailleurs que le dispositif des contrats aidés ne concerne pas les particuliers employeurs et ne peut donc être utilisé pour l'emploi de professionnels d'intervention en emploi direct, notamment d'assistantes maternelles et d'auxiliaires parentales à domicile.

Les conditions de réussite en l'emploi aidé

Les conditions de réussite de ce parcours sont en grande partie liées :

- à l'identification pertinente de postes cohérents à proposer en contrat aidé (les profils types d'emploi présentés en pages suivantes indiquent des exemples d'activité en contrat aidé pouvant déboucher sur des parcours professionnalisants),
- à la sélection des profils des candidats en amont du recrutement et à un accompagnement efficace du bénéficiaire pour favoriser son adéquation à l'emploi. Pour un poste de travail donné, l'enjeu du choix des candidats est double : il s'agit de repérer des profils adaptés et correspondants à un type de besoins recensés parmi les activités repérées dans les filières et de veiller à l'adéquation du bénéficiaire à l'emploi. L'adéquation peut être facilitée par une préparation opérationnelle à l'emploi, des actions de formation d'adaptation à l'emploi, la mise en place d'un tutorat au sein de la structure (par exemple au moyen d'un binôme) et un accompagnement renforcé pendant le contrat,
- à la démarche de professionnalisation concertée entre l'employeur, du bénéficiaire et de Pôle Emploi (ou du prestataire agissant pour son compte), pour offrir au-delà du contrat aidé des perspectives de professionnalisation qualifiantes en lien avec les besoins d'emploi et de qualification des employeurs.

Des emplois durables à portée des bénéficiaires

Les emplois en contrat aidé doivent idéalement s'inscrire dans un projet professionnel qualifiant, si possible dès la signature de la convention ou du moins dans les premiers mois du contrat pour avoir le temps d'engager voire d'achever les actions adaptées. La diversité des champs d'activité et des familles de métiers (trois filières : intervention sociale, technique, administration-accueil) offre des perspectives de consolidation importantes aux bénéficiaires de contrats aidés.

L'objectif même des contrats aidés qui est en effet de conduire à terme le bénéficiaire vers un emploi durable, croise donc aussi celui des structures qui doivent pouvoir disposer, dès les premiers niveaux de qualification, de ressources humaines nécessaires, dans des métiers parfois en tension.

L'obtention d'un emploi durable peut être atteinte dans le cadre de l'élaboration d'un projet professionnel de qualité construit avec et pour le bénéficiaire. La logique de filière, les « passerelles » entre métiers de même niveau ou de niveau supérieur et l'accès aux diplômes par validation des acquis de l'expérience (VAE) permettent de proposer désormais un parcours professionnel et donc d'encourager les bénéficiaires des contrats aidés à poursuivre une carrière dans le secteur social, médico-social et de la petite enfance. La construction de ces parcours suppose la mise en place de partenariats locaux avec l'employeur, Pôle emploi, les établissements de formation et les OPCA.

3.1.2 – LES PROFILS TYPES D'EMPLOI EN CONTRAT AIDE

Les emplois-types susceptibles d'être confiés à des personnes en difficulté d'insertion ou de réinsertion professionnelle, dans le cadre d'un contrat d'avenir ou d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, se répartissent en trois filières :

- A. la filière d'intervention sociale ;
- B. la filière technique ;
- C. la filière administration et accueil.

Les emplois-types sont identifiés dans chacune des filières en lien avec les classifications de la branche associative sociale et de la branche de l'aide à domicile.

Pour la filière d'intervention sociale, les aptitudes et motivations dont les candidats aux contrats aidés doivent justifier, dans l'intérêt d'un service de qualité à l'utilisateur, sont précisées.

Pour la filière administration et accueil et la filière technique, les emplois types sont similaires à ceux qui se rapportent à l'emploi de salariés en contrat aidé dans les établissements de santé.

A – LA FILIÈRE D'INTERVENTION SOCIALE

Il s'agit du « **cœur de métier** » des établissements et services qui concourent à l'accompagnement des personnes âgées, des personnes handicapées, des enfants et à l'animation des structures.

La **professionnalisation** progressive des personnes occupant ces emplois est essentielle pour garantir la qualité du service rendu aux usagers. La capacité des personnes à s'investir durablement dans un parcours professionnel exigeant devra donc être appréciée. Les expériences professionnelles, bénévoles ou personnelles antérieures, les parcours de formation (de type BEP carrières sanitaires et sociales, BAFA...) peuvent constituer des indicateurs permettant de repérer les motivations et les aptitudes nécessaires pour occuper ces emplois. D'une façon générale, ces métiers nécessitent une motivation forte pour les relations humaines.

Quelques chiffres repères

D'après l'enquête Emploi d'UNIFAF, 11% des auxiliaires socio-éducatifs, 11% des jardinières d'enfants et 7% des animateurs étaient employés fin 2006 en contrat aidé au sein de la branche associative sanitaire et sociale.

Parmi les salariés en contrat aidé à la fin du 3^{ème} trimestre 2008 dans les structures concourant à la prise en charge des personnes âgées, des personnes handicapées et de l'enfance, 73% des CAE et 42% des contrats d'avenir, soit 65% des contrats aidés non marchands, concernaient des emplois d'intervention sociale.

LA FILIERE D'INTERVENTION SOCIALE (SUITE)

Emploi-type en contrat aidé	Profil des salariés susceptibles d'être recrutés		Perspective de professionnalisation et d'emploi durable
	Pré-requis génériques	Pré-requis spécifiques	
Agent à domicile	Aptitude à établir un contact, à instaurer un dialogue, une relation de confiance Maîtrise de soi et équilibre psychologique Capacité à surmonter des situations difficiles sur le plan émotionnel Résistance physique et nerveuse Tact et discrétion Patience, disponibilité Aptitude à adapter une intervention en fonction de la situation des personnes	Capacité à travailler seul Intérêt pour les actes matériels de la vie quotidienne Avoir des connaissances élémentaires en matière de santé et d'hygiène. Qualités relationnelles. Mobilité.	Vers le métier d'auxiliaire de vie sociale : - diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS, niveau V), - Mention complémentaire Aide à domicile (MCAD, niveau V, « après un BEP carrières sanitaires et sociales »), - Titre professionnel Assistant de vie aux personnes (niveau V).
Assistant d'accompagnement (en établissement)		Capacité à s'insérer dans une équipe pluri-professionnelle Intérêt pour les actes matériels de la vie quotidienne Avoir des connaissances élémentaires en matière de santé et d'hygiène. Qualités relationnelles.	Vers le métier d'aide médico-psychologique : diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique (DEAMP, niveau V). Vers le métier d'aide-soignant : diplôme d'Etat d'aide soignant (DEAS, niveau V). Vers les métiers de la puériculture : - Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture (DEAP, niveau V) - Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) Petite enfance, niveau V, - Agrément d'assistante maternelle, délivré par le département, - Agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM), sur concours de la fonction publique territoriale, ouverts aux titulaires du CAP Petite enfance, - Auxiliaire parentale (garde d'enfant à domicile), sans condition d'accès particulier.
Aide-animateur		Capacité à s'insérer dans une équipe pluri-professionnelle Créativité, imagination et dynamisme	Vers les métiers de l'animation (diplômes de niveau IV ou V délivrés par le ministère de la jeunesse et des sports)

N. B. : tous les diplômés mentionnés sont accessibles par formation ou VAE. Pour la VAE, la durée de l'expérience en rapport avec le référentiel du diplôme doit être d'au moins 3 ans. Cette durée est appréciée en équivalent temps plein, sauf pour certains diplômes : 3 000 heures pour le DEAVS et 2 400 heures pour les diplômes de l'animation.

B – LA FILIÈRE TECHNIQUE

Il s'agit d'emplois de services généraux qui peuvent donner lieu à une professionnalisation vers des métiers transversaux de la logistique, de l'hôtellerie et de la restauration, mais aussi vers les métiers d'intervention sociale compte tenu de la proximité ainsi acquise par les titulaires de contrats aidés avec les publics fragiles.

Quelques chiffres repères

D'après l'enquête Emploi d'UNIFAF, 34% des ouvriers de production, manutention ou cariste, 12% des agents d'entretien ou de maintenance, 12% d'exploitation informatique, 7% des brancardiers et 7% des agents de service hospitaliers étaient employés fin 2006 en contrat aidé au sein de la branche associative sanitaire et sociale.

Parmi les salariés en contrat aidé à la fin du 3^{ème} trimestre 2008 dans les structures concourant à la prise en charge des personnes âgées, des personnes handicapées et de l'enfance, 18% des CAE et 48% des contrats d'avenir, soit 26% des contrats aidés non marchands, concernaient des emplois techniques.

Emploi-type en contrat aidé	Profil des salariés susceptibles d'être recrutés	Perspective de professionnalisation
Agent des services logistiques (niveau 1) : agent de service, agent hôtelier, plongeur, manœuvre, manutentionnaire en magasin, agent polyvalent, agent d'entretien,	Pas de condition particulière de qualification ou d'expérience	Vers les métiers d' intervention sociale ou vers les métiers de la logistique , de l' hôtellerie et de la restauration
Agent des services logistiques (niveau 2) : agent qualifié, tournant de cuisine, serveur qualifié de restaurant, aide-ouvrier, employé de lingerie, employé de buanderie, aide-magasinier, conducteur de voiture de tourisme ou utilitaire, technicien téléalarme	Qualification ou expérience recommandée	
Ouvrier des services logistiques (niveau 1) : commis de cuisine, ouvrier d'entretien, ouvrier professionnel de 1 ^{ère} catégorie, ouvrier des services d'orthopédie, magasinier, conducteur poids lourds et transport en commun par intermittence, lingère mécanicienne ; gouvernante, chef serveur, chef lingère, employé d'entretien et cuisinier	CAP ou BEP ou qualification de même niveau reconnue	

C - LA FILIÈRE ADMINISTRATION ET ACCUEIL

Il s'agit d'emplois génériques qui permettent de renforcer les capacités de gestion et d'encadrement des structures et de leurs associations gestionnaires et qui peuvent donner lieu à une professionnalisation vers des métiers transversaux.

Ils sont susceptibles d'être proposés à des personnes qui, du fait de leur expérience ou de leur qualification, peuvent faire état de compétences transférables dans ces domaines.

Ces emplois peuvent donner lieu à une professionnalisation vers des métiers transversaux du secrétariat ou de l'accueil, mais aussi vers les métiers d'intervention sociale compte tenu de la proximité ainsi acquise par les titulaires de contrats aidés avec les publics fragiles.

Quelques chiffres repères

D'après l'enquête Emploi d'UNIFAF, 11% des employés d'accueil et de communication, hôtesse et standardistes étaient employés fin 2006 en contrat aidé au sein de la branche associative sanitaire et sociale.

Parmi les salariés en contrat aidé à la fin du 3^{ème} trimestre 2008 dans les structures concourant à la prise en charge des personnes âgées, des personnes handicapées et de l'enfance, 9% des CAE et des contrats d'avenir concernaient des emplois d'administration ou d'accueil.

Emploi-type en contrat aidé	Profil des salariés susceptibles d'être recrutés	Perspective de professionnalisation
Agent de bureau (agent administratif), employé de bureau	Pas de condition particulière de qualification ou d'expérience	Vers les métiers d' intervention sociale ou vers les métiers du secrétariat et de l' accueil
Hôte(sse) d'accueil (agent administratif)	Bonne maîtrise des outils de base nécessaire à l'emploi Un certain recul acquis par un diplôme de niveau V de l'éducation nationale. Aptitude relationnelle Sensibilisation à l'accueil de publics fragiles	
Secrétaire (employé administratif)	Bonne maîtrise des outils de base nécessaire à l'emploi Un certain recul acquis par un diplôme de niveau IV ou V de l'éducation nationale, tel que notamment un CAP et/ou BEP	
Aide-comptable (employé administratif)	Bonne maîtrise des outils de base nécessaire à l'emploi Un certain recul acquis par un diplôme de niveau IV ou V de l'éducation nationale, tel que notamment un CAP et/ou BEP	

3.2 – LA V.A.E. VERS LES DIPLÔMES SANITAIRES ET SOCIAUX

Pour les personnes engagées dans la vie active, la VAE permet d'obtenir tout ou partie d'un diplôme en valorisant 3 ans d'expérience en rapport avec le référentiel de compétences du diplôme.

La VAE n'est toutefois pas assimilable à un bilan approfondi de compétences car elle constitue une voie d'accès à un diplôme professionnel, au même titre que la formation continue. Une démarche de VAE doit, pour être efficace, être dirigée vers un diplôme correspondant à l'activité exercée et reconnu par les employeurs (ce qui est le cas des diplômes de travail social, d'animation ou santé). Il importe donc au candidat de bien identifier, au préalable, le(s) diplôme(s) de référence et le certificateur qui délivre ce diplôme, afin de connaître les étapes du parcours de VAE.

3.2.1 – UNE VOIE D'ACCES DE PREMIER PLAN AUX DIPLÔMES

☛ A ce jour, 17 certifications délivrées par les ministères des affaires sociales et de la santé sont accessibles par la VAE sanitaire et sociale : 14 en matière de travail social (dont le diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale) et 3 en matière de santé (dont les diplômes d'Etat d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture).

La VAE constitue un sujet majeur pour les politiques sanitaires et sociales puisqu'elle contribue à la formation et au recrutement d'agents pour les établissements sanitaires et sociaux dont les besoins en personnels sont considérables. Elle rencontre un succès de masse auprès des salariés, qui a amené les ministères des affaires sociales et de la santé à sous-traiter, depuis 2006, la gestion des dossiers de candidatures auprès d'un opérateur unique, l'Agence de services et de paiement (ASP).

☛ Depuis décembre 2008, l'ASP dispose d'un site dédié à la VAE sanitaire et sociale qui renseigne toute personne intéressée par cette démarche : <http://vae.asp-public.fr>.
L'ASP gère également une plate forme téléphonique dédiée à la VAE sanitaire et sociale, au numéro AZUR : 0 810 017 710.

☛ Quelques chiffres :

En 2007, plus de 32 000 candidats ont déposé un dossier de recevabilité, près de 22 000 ont été déclarés recevables, plus de 16 000 ont été évalués par le jury du diplôme visé, plus de 7 000 ont obtenu ce diplôme et plus de 7 000 autres ont obtenu une validation partielle du diplôme.

Ceux qui ont bénéficié d'une validation partielle peuvent poursuivre leur parcours afin d'obtenir les domaines de compétences manquants, soit par une formation complémentaire (suivie de l'attribution du diplôme) soit par une expérience professionnelle complémentaire susceptible de faciliter la validation de ces domaines (suivie d'une nouvelle évaluation par le jury du diplôme).

3.2.2 – INFORMATIONS PRATIQUES DESTINEES AUX CANDIDATS

☛ Obtenez un diplôme délivré par les ministères des affaires sociales ou de la santé en faisant valider les acquis de votre expérience

L'acquisition d'un diplôme est un élément important pour votre qualification professionnelle. Votre conseiller Pôle Emploi vous accompagne dans la définition de votre projet professionnel pour faciliter votre retour à l'emploi. Votre projet peut être conforté par l'obtention d'un diplôme délivré par les ministères des affaires sociales ou de la santé.

Vous pouvez demander le diplôme par VAE à l'appui de vos expériences, soit professionnelles, soit bénévoles (dans un cadre associatif), en rapport direct avec le référentiel d'activité du diplôme visé.

Les diplômes accessibles par VAE sont :

- **pour les professions de santé** : diplôme d'Etat d'aide soignant (DEAS), diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture (DEAP) et diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière (DPPH),
- **pour les professions du travail social** : diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS), diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique (DEAMP), diplôme d'Etat d'assistant familial (DEAF), diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale (DETISF), diplôme d'Etat d'assistant de service social (DEASS), diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants (DEEJE), certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS), diplôme d'Etat de médiateur familial (DEMF), diplôme d'Etat d'ingénierie sociale (DEIS), certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES).

☛ Les étapes de la démarche de VAE

1. Demande de renseignement auprès du centre d'appels de l'ASP (0810.017.710, numéro azur : tarification au prix d'un appel local) sur les modalités pratiques de candidature (calendriers de dépôt de dossier et de sessions de jurys, déroulement de la procédure) et l'envoi d'un livret de recevabilité (ou « livret 1 ») et sur le site <http://vae.asp-public.fr>.
2. Envoi du dossier de recevabilité complété (livret 1 rempli et pièces jointes) à l'ASP (Service recevabilité, 15 rue Léon Walras, CS 70902, 87017 LIMOGES), dans les délais fixés par la DRASS du lieu de résidence du candidat.
3. La DRASS statue sur la recevabilité de la candidature et sa décision est notifiée au candidat par l'ASP dans les 2 mois suivant la date de complétude du dossier, accompagnée du livret d'évaluation des acquis (ou « livret 2 ») à remplir.
4. Un accompagnement (facultatif mais recommandé) peut être assuré par des prestataires : Etablissements de formation à la santé ou au travail social, organismes de formation continue... (voir « coût de la VAE » plus bas).
5. Envoi du livret 2 complet à l'ASP (dans un délai de trois ans suivant la notification de la recevabilité), (avec l'attestation de suivi de la formation obligatoire si le diplôme visé est celui d'aide soignant ou d'auxiliaire de puériculture).
6. Convocation devant le jury, en fonction des sessions programmées par les DRASS.
7. Entretien avec le jury du diplôme qui peut soit délivrer le diplôme, soit valider une partie du diplôme, soit ne rien valider.
8. Envoi par la DRASS, du diplôme en cas de réussite totale ou d'un courrier de notification des compétences validées en cas de réussite partielle.
9. Possibilité de valider les compétences manquantes pendant cinq années, soit en suivant une formation complémentaire et les épreuves correspondantes, soit par une expérience complémentaire (professionnelle ou associative) et une nouvelle évaluation par le jury.

☛ Le coût de la VAE :

- la démarche de VAE (information, dépôt de candidature, instruction de la recevabilité, organisation du jury) ne fait l'objet d'aucune facturation au candidat.
- les photocopies des dossiers de candidature et les frais de déplacement restent à la charge du candidat.
- l'accompagnement est à la charge du candidat. Le candidat peut obtenir la prise en charge totale ou partielle des dépenses correspondantes auprès :
 - des organismes de financement de la formation continue (OPCA),
 - de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) (sur la section IV) dans le champ de la prise en charge des personnes âgées dépendantes ou des personnes handicapées,
 - de l'assurance-chômage pour les demandeurs d'emploi,
 - de certaines régions, au moyen de chèques VAE.

☛ Bon à savoir

L'information pratique des candidats et la gestion des candidatures sont assurées par l'Agence de services et de paiement (ASP) pour le compte des Directions régionales des affaires sanitaires et sociales (DRASS). Celles-ci décident de la recevabilité, organisent les jurys et délivrent le cas échéant le diplôme.

Les ministères n'assurent pas d'accompagnement auprès des candidats : cette activité relève de prestataires privés et d'un financement par les fonds de la formation professionnelle. Les deux branches (aide à domicile et établissements) se sont largement engagées pour promouvoir la VAE et financer cet accompagnement.

Les DRASS participent aux démarches régionales de labellisation des prestataires d'accompagnement dans le cadre du service public de l'emploi élargi (avec les régions et les OPCA).

☛ Attention : pour certains métiers sociaux, la procédure est différente :

- le diplôme est délivré par les recteurs d'académie : il s'agit du diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé, du diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé, du diplôme d'Etat de moniteur éducateur et du diplôme de conseiller en économie sociale familiale. Pour la VAE menant à ces diplômes, veuillez vous renseigner auprès du dispositif académique de validation des acquis (DAVA) de votre académie ou sur le site <http://www.eduscol.education.fr/vae>,
- le certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES) est délivré par l'Ecole des Hautes Etudes en Santé publique (basée à Rennes). Pour la VAE menant à ce diplôme, veuillez vous renseigner auprès de cet établissement (site : <http://www.ehesp.fr>).

☛ Et pour toute question générale sur la VAE : les Points Information Conseil

Ces services de proximité, placés sous la responsabilité des régions, peuvent vous fournir des informations générales sur la VAE, des conseils personnalisés sur la démarche de VAE et des renseignements sur les possibilités d'accompagnement (conseil, formation) et de financement.

Vous pouvez obtenir leurs coordonnées :

- auprès du centre d'appels Info'Métiers (0 825 042 042 du lundi au samedi de 9 à 19 h - 0,15 € par minute) des ministères des affaires sociales et de la santé,
- sur les sites <http://www.vae.gouv.fr> ou <http://www.centre-info.fr>.