



Note de Synthèse

Ce document est le résumé de la publication "[Building a Resilient Social Services Workforce](#)" (Construire une main-d'œuvre résiliente dans le secteur des services sociaux), publié à la suite de la table ronde annuelle 2023 du European Social Network (ESN) qui s'est tenue au Parlement européen. La discussion s'est concentrée sur les preuves recueillies par le biais d'un questionnaire élaboré pour les organisations membres d'ESN, qui couvrait les rôles et les responsabilités des travailleurs des services sociaux, les qualifications et les compétences, le recrutement et la rétention, la réglementation, la planification et les besoins futurs.

Lisez la publication complète pour un examen plus approfondi des défis liés aux pénuries de main-d'œuvre et de la manière dont le développement, la rétention et l'attraction de la main-d'œuvre adéquate sont des facteurs clés de succès pour la mise en œuvre du pilier européen des droits sociaux (EPSR) et des initiatives connexes comme la stratégie européenne en matière de soins pour les aidants et les bénéficiaires de soins.

Rôles et responsabilités des travailleurs sociaux

Les travailleurs sociaux, ainsi que les travailleurs de soins et d'assistance, ont été identifiés comme des professionnels essentiels à la fourniture de services sociaux efficaces. Pour les aider à fournir des services efficaces, ils ont besoin d'une formation continue, d'une supervision adéquate et d'un soutien au développement. Cependant, les obstacles bureaucratiques, les contraintes financières et les mauvaises conditions de travail sont des défis importants qui les empêchent de remplir leur rôle efficacement.

Qualifications et compétences

Il existe une distinction claire entre les qualifications requises pour les travailleurs plus qualifiés et celles requises pour les travailleurs moins qualifiés. Bien qu'il existe un grand nombre de programmes formels de formation en travail social au sein de l'UE, des difficultés sont apparues au niveau de la reconnaissance des qualifications dans les différents pays. Par ailleurs, il existe peu de programmes de formation et de mécanismes d'enregistrement pour les travailleurs sociaux en Europe. Les autorités publiques sont également confrontées à des difficultés pour attirer les jeunes vers l'éducation, la formation et la profession.

Formation en situation de crise

Les réponses à la crise du COVID-19 ont été généralement considérées comme efficaces, témoignant d'une reconnaissance croissante de l'importance de la collaboration intersectorielle et des réponses intégrées dans la gestion des crises. Cependant, le manque de formation à la gestion de crise et de préparation à la réponse a un impact sur la capacité de la main-d'œuvre à répondre efficacement aux situations d'urgence.

Recrutement et rétention

Les défis comprennent les conditions de travail, la progression de carrière, le vieillissement de la main-d'œuvre et la difficulté d'attirer les jeunes générations. L'amélioration des conditions, les possibilités d'évolution de carrière et la volonté d'attirer les jeunes dans la profession grâce à l'utilisation de la technologie et à des arrangements flexibles et innovants ont été soulignés comme étant des facteurs clés de recrutement.

Réglementation de la main-d'œuvre

La plupart des organismes de réglementation sont basés au sein des ministères plutôt que d'être des agences indépendantes. Leur objectif principal est de garantir la qualité de la main-d'œuvre et les normes de compétence.

Planification de la main-d'œuvre et besoins futurs

La réforme, l'investissement et la planification stratégique de la main-d'œuvre des services sociaux sont essentiels pour étendre la portée des programmes communautaires et faire progresser une société juste et équitable.

Gestion de la main-d'œuvre des services sociaux : Regarder vers le futur

Au fur et à mesure que les sociétés évoluent et font face à de nouveaux défis, la demande de services sociaux augmente, ce qui nécessite une main-d'œuvre bien gérée. Dans ce contexte, ESN plaide pour le développement d'une **stratégie européenne sur le personnel des services sociaux**. Cette stratégie devrait chercher à favoriser une approche européenne coordonnée, en abordant les questions multiformes rencontrées par le personnel des services sociaux à travers l'Europe, en mettant l'accent sur l'amélioration de la qualité, de l'efficacité et de la durabilité de la gestion des services sociaux.

