



Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales 2022-2027

RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE



LA RÉGION INVESTIT POUR VOTRE AVENIR

centre-valde Loire.fr



A. CONTEXTE	4
1. Cadre juridique et réglementaire	5
2. Le périmètre du Schéma	6
B. LA DÉMARCHE D'ÉLABORATION DE LA FEUILLE DE ROUTE RÉGIONALE	10
C. DIAGNOSTIC - CHIFFRES CLÉS	14
1. La population régionale	15
2. L'emploi en région Centre-Val de Loire	16
3. Les métiers du Paramédical et du Social	18
4. Les données de l'appareil de formation régional	30
D. ENJEUX	34
1. Enjeux démographiques	35
2. Enjeux économiques et sociaux	36
3. Enjeux environnementaux	36
4. Enjeux emploi-formation	37
E. FEUILLE DE ROUTE STRATÉGIQUE	39
1. OS1 : Comprendre et adapter	42
2. OS2 : Faire connaître et donner envie	47
3. OS3 : Accompagner et soutenir	51
4. OS4 : Innover et transformer	59
F. GOUVERNANCE ET MISE EN ŒUVRE OPÉRATIONNELLE	64
G. ANNEXES	67



François Bonneau, Président de la Région Centre-Val de Loire

Magali BESSARD, Vice-présidente déléguée à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes et aux Formations Sanitaires et Sociales



« Pour répondre aux enjeux pointés par le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales qui concernent tout autant l'accompagnement des publics vulnérables et du bien- vieillir que l'amélioration de l'accès aux soins à tous les moments de la vie, la Région Centre-Val de Loire assure le financement des formations menant aux professions paramédicales et du travail social afin d'en garantir la gratuité pour les apprenants et leurs familles. Elle veille en complément à promouvoir le décroisement des formations afin de favoriser l'interprofessionnalité qui induira demain une approche coordonnée et sans discontinuité dans le parcours de soin et d'accompagnement proposé à chacun d'entre nous. »

Sages-femmes, puéricultrices et puériculteurs, éducatrices et éducateurs, infirmières et infirmiers, aides-soignants, aides à domicile, masseurs-kinésithérapeutes... ce sont près de 100 000 personnes en région Centre-Val de Loire, soit 9,5 % des actifs, qui travaillent pour les métiers de la santé, de l'action sociale, du maintien à domicile et des services à la personne. Mobilisant technicité, expertise, capacité réflexive et humanité, ces métiers accompagnent tous les âges de la vie, de la naissance au décès.

Le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS) 2022-2027 traduit ces réalités, cette volonté, ces ambitions autour de 4 Orientations Stratégiques, 24 Objectifs, 17 Actions concrètes.

Il pose le principe d'un pilotage partenarial pour garantir une offre de formation agile, capable de s'adapter, pour mieux répondre aux attentes des apprenantes et apprenants ainsi qu'aux besoins en emploi et compétences des structures employeuses. »

« **À** l'heure où l'accès aux soins et les besoins d'accompagnement social figurent parmi les premières préoccupations de la population régionale, le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales 2022-2027 traduit l'action volontariste de la Région pour apporter une réponse de proximité aux besoins des usagers, en formant plus de 8 000 apprenants sur son territoire, qui constitueront le vivier des professionnels de demain, en leur offrant des conditions d'apprentissage optimales.



A. Le contexte

Construit en concertation avec l'ensemble des acteurs de l'écosystème des formations, le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales doit poursuivre la dynamique territoriale ainsi engagée et construire une culture commune et partagée de tous les acteurs qui agissent sur les secteurs sanitaire, social et médico-social en Centre-Val de Loire.

Les formations sanitaires et sociales se situent au point de rencontre des compétences confiées aux Régions : formation, recherche, innovation, développement économique et aménagement du territoire. La volonté de la Région Centre-Val de Loire au travers de ce schéma est donc de répondre aux besoins des populations des territoires, de l'économie et de l'emploi, par la structuration d'un outil de formation attractif, performant et innovant.

De ce fait, elle portera un regard attentif sur les conditions d'accueil des apprenants et apprenantes, et sur la qualité pédagogique des formations : elle accompagnera l'innova-

tion dans les pratiques pédagogiques par l'intégration du numérique et de la simulation en formation, elle structurera son intervention sur le plan immobilier, afin d'intervenir là où c'est nécessaire pour participer au dynamisme du secteur et renforcer l'attractivité des métiers.

Première étape d'un processus itératif, ce schéma pose les fondements d'orientations stratégiques ambitieuses déclinées en objectifs et actions prioritaires pour répondre à des enjeux structurants de santé et d'accompagnement des personnes vulnérables. La vision ainsi posée s'inscrit d'ores et déjà dans la perspective de la définition d'une « carte-cible » des formations sanitaires et sociales, à l'automne 2023, élaborée à partir d'outils prospectifs fiables et partagés. Cette carte-cible, outil d'aide à la décision, participera à la définition de la stratégie de développement de l'appareil de formation au regard de l'évolution des besoins en emploi et compétences du territoire régional.

1. CADRE JURIDIQUE ET RÉGLEMENTAIRE

La loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales a confié aux Régions d'importantes compétences en matière de structuration, de programmation et de financement des formations sanitaires et sociales.

Dans ce cadre, les Régions assurent le financement du fonctionnement et de l'équipement des instituts de formation sanitaire mentionnés aux **articles L4383-3 et L4383-5 du Code de la santé publique** (art. 73 de la loi du 13/08/2014), ainsi que le financement des formations initiales du travail social préparant à un diplôme délivré par l'État mentionnées aux **articles L451-1 et L451-2 du Code de l'action sociale et des familles et dispensées par un établissement agréé** (art. 53 & 54 de la loi du 13/08/2004).

Ce transfert prévoit également que les Régions assurent **le financement et la gestion des aides individuelles destinées aux élèves et étudiants et étudiantes de ces formations**.

En charge de **la définition et de la mise en œuvre des politiques de formation pour les secteurs sanitaire,**

médico-social et social, chaque Région élabore alors, en concertation avec les acteurs concernés, une stratégie pour le développement des actions de formation, en lien avec les perspectives d'emploi, de développement économique et d'aménagement global de son territoire. De manière plus opérationnelle, la Région Centre-Val de Loire a donc en charge la réalisation et le pilotage du **Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS)**.

Trois grands axes structurent ainsi les politiques régionales en matière de formations sanitaires et sociales :

- > Le pilotage et la gouvernance partenariale de la politique régionale ;
- > Le financement des Instituts de formation et l'accompagnement aux projets transverses ;
- > L'appui aux conditions de réussite des apprenants et apprenantes.

Ces compétences sont réaffirmées par **la loi du 5 mars 2014** (loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale) avec l'inscription des formations sanitaires et sociales dans le Service Public Régional de Formation Professionnelle.

2. LE PÉRIMÈTRE DU SCHÉMA

2.1. Champs des formations du secteur sanitaire

Le Code de la santé publique distingue trois catégories parmi les professions de santé :

- > Les professions médicales ;
- > Les professions de la pharmacie ;
- > Les professions d'auxiliaires médicaux.

Le vocable de « para » médical ou « d'auxiliaire » médical s'explique historiquement par la structuration de la médecine en France autour de l'activité des médecins, positionnant ainsi les paramédicaux comme des aides pour l'activité médicale. Les compétences des professions autres que la profession médicale sont construites comme des dérogations au monopole médical ; en effet la profession médicale étant définie sur le

principe d'une exonération au principe de protection de l'intégrité corporelle, ces dérogations sont, pour les auxiliaires médicaux, autorisées dans le cadre des décrets d'actes.

Les formations concernées sont mentionnées au Code de la Santé Publique (CSP Partie législative, Quatrième partie, Livre III). Ce sont toutes des formations paramédicales à l'exception de la formation de sage-femme/maïeuticien.ne qui est une formation médicale. En outre, sont incluses par extension, dans le périmètre du schéma, les formations d'infirmier dites de spécialisation (infirmier anesthésiste, infirmier de bloc opératoire, puériculteur.trice), ainsi que la formation de cadres de santé.

Les formations paramédicales par niveau

Niveau 3

 Ambulancier.

Niveau 4

 Aide-soignant ; Auxiliaire de puériculture.

Niveau 5

 Audioprothésiste* ; Diététicien.ne ; Opticien.ne lunetier ; Orthoptiste ; Orthoprothésiste ;
 Préparateur.trice en pharmacie hospitalière (PPH) ; Psychomotricien.ne ; Technicien de Laboratoire Médical (TLM).

Niveau 6

 Pédicure-Podologue* ;
 Ergothérapeute ; Infirmier.ère ; Puériculteur.rice ; Manipulateur en électroradiologie médicale (MEM) ;
 Cadre de santé.

Niveau 7

 Orthophoniste ; Infirmier.ère en pratique avancée ;
 Masseur.euse-kinésithérapeute ; Sage-femme/maïeuticien.ne ;
 Infirmier.ère anesthésiste (IADE) ; Infirmier.ère de bloc opératoire (IBODE)**.

-  Formations non agréées par la Région
-  Formations agréées par la Région
-  Formations Financées par la Région

* formation non dispensée sur le territoire régional actuellement

** IBODE : formation initiale possible depuis la rentrée de sept. 2022 dans la poursuite du DEI

2.2. Champs des formations du secteur social

Les formations du secteur social regroupent quinze diplômes définis et délivrés par l'État, créés par décret et figurant dans le Code de l'action sociale et des familles (CASF Partie lé-

gislative, Livre IV, Titre V), dans le cadre d'orientations nationales, qui s'appuient sur des instances de représentation du secteur professionnel et des collectivités territoriales :

Les formations sociales par niveau

Niveau 3

 Accompagnant éducatif et social (DEAES) ; Assistant.e familial.e (DEAF).



Formations agréées par la Région



Formations Financées par la Région

Niveau 4

  Moniteur.trice éducateur.trice (DEME) ;
Technicien.ne de l'intervention sociale et familiale (DETISF).

Niveau 6

 Conseiller.ère en économie sociale et familiale (DECESF) ; Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale (CAFERUIS) ; Médiateur Familial (DEMF)* ;
  Assistant.e de service social (DEASS) ; Éducateur.trice de jeunes enfants (DEEJE) ; Éducateur.trice spécialisé.e (DEES) ; Éducateur.trice technique spécialisé.e (DEETS) ;

Niveau 7

 Ingénieur Social (DEIS) ; Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Établissement ou de service d'intervention Sociale (CAFDESIS).

* formation non dispensée sur le territoire régional actuellement



La Région Centre-Val de Loire agréée à ce jour :

26

formations du secteur sanitaire et social

et soutient le financement de

18

formations

Le champ des formations sanitaires et sociales connexes est présenté en annexe 3 du présent document

2.3. Lien avec les politiques publiques régionales

Dans le cadre de la loi relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014 et de la loi dite NOTRe du 7 août 2015, les Régions doivent élaborer un :

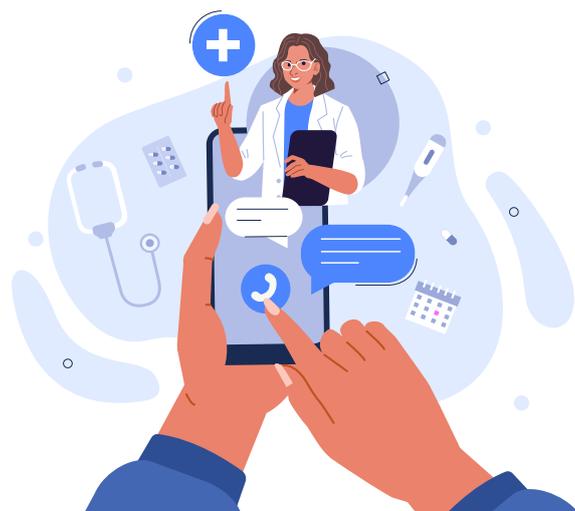
- > Schéma Régional de Développement Économique d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) ;
- > Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur de la Recherche de l'Innovation (SESRI) ;
- > Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP) ;
- > Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires (SRADDET).

En Région Centre-Val de Loire :

- > Le SRDEII (2022-2027) intègre la santé et le « défi de l'emploi, des qualifications et des compétences » dans l'une de ses priorités d'action ;
- > Le SRESRI s'articule avec le présent Schéma, dans le cadre de l'universitarisation en cours d'une partie des formations sanitaires et sociales, et dans l'ambition commune de lutter contre les inégalités territoriales en matière d'enseignement supérieur et de recherche ;
- > Le schéma des formations sanitaires et sociales est en interaction avec le CPRDFOP (2022 – 2027) qui est le document de référence régional concernant ces formations.

Plus largement, la Région Centre-Val de Loire fait de l'accès à la Santé l'une de ses priorités. Depuis plusieurs années, elle se mobilise afin de lutter contre la désertification médicale qui touche les zones rurales.

En 2018, la Région dévoilait son Plan Urgence Santé. L'ambition de ce dispositif ? Former davantage de futurs professionnels de santé, faciliter l'accès aux soins pour tous grâce à la création de Maisons de Santé Pluridisciplinaires (MSP) sur l'ensemble du territoire, financer l'aménagement numérique pour favoriser la télémédecine, etc. Deux ans plus tard, les engagements de la Région ont été tenus, et de nouvelles dynamiques ont été impulsées en matière de santé.



Les mesures de ce Plan sont toujours en vigueur et ont même été enrichies en novembre 2019 d'une plateforme d'engagement et de mobilisation pour une « région 100 % Santé » visant à :

- > Former et installer davantage de médecins et professionnels de santé ;
- > Permettre l'accès aux soins de proximité dans chaque territoire ;
- > Promouvoir la santé, de manière globale, avec des actions de prévention ;
- > Impulser une dynamique d'attractivité territoriale en matière de recherche et d'innovation.

Pionnière en matière d'actions de prévention, de formation et de lutte contre la désertification médicale, la Région Centre-Val de Loire poursuit sa mobilisation pour promouvoir la santé des habitants et la cohésion sociale de ses territoires, et ambitionne, par ailleurs, de devenir un territoire majeur pour la médecine de demain.

Elle a pour objectif de créer 300 postes de médecins salariés d'ici 2028. Ces derniers seront répartis dans les centres de santé des zones les moins bien pourvues. De plus, elle souhaite augmenter le nombre d'étudiants et étudiantes en médecine, et former ainsi 300 médecins dès 2021, puis 340 dès



2023. Pour améliorer l'accès et l'offre de soins pour les habitants, la Région est pionnière depuis 2008, dans le soutien au financement et à la création de Maisons de Santé Pluridisciplinaires (MSP). Cet investissement est aussi un moyen de renforcer l'attractivité du territoire et de favoriser l'installation de jeunes médecins et professionnels de santé.

Avec une enveloppe totale de

20 millions d'euros investis,

la région comptera 125 MSP d'ici la fin de l'année 2025.

Celles-ci accueilleront plus de 1 000 professionnels de santé. Le Pacte régional pour répondre aux enjeux de santé publique en Centre-Val de Loire, adopté en février 2022, conforte et amplifie l'ambition régionale en portant à 1 800 l'effectif d'étudiants et étudiantes en 1^{re} année d'infirmier pour l'année 2025-2026 contre 1 456 à la rentrée 2022. La nécessité d'un plan d'action régional, partagé avec les établissements de soins et médico-sociaux autour du développement quantitatif et qualitatif de l'accueil en stage pour les élèves et étudiants et étudiantes paramédicaux, est également réaffirmée. Enfin, il vise à renforcer l'attractivité du territoire régional par des actions combinées en faveur du logement pour les étudiants et étudiantes et professionnels de santé via les résidences Pro Santé ou encore la mobilisation de toutes les formes d'exercice médical (exercice regroupé, *salariat de médecins, consultations et pratiques avancées, télémédecine...*).



B. La démarche d'élaboration de la feuille de route régionale

Dans une volonté forte de faire de ce Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales une véritable feuille de route opérationnelle déclinant sa politique volontariste en faveur des formations sanitaires, médico-sociales et sociales, la Région a souhaité structurer sa démarche autour des principes suivants :

Une concertation élargie

souhaitée par la Région qui émane d'une démarche volontariste déjà éprouvée pour d'autres politiques, dans l'objectif de construire avec « les acteurs du terrain » une feuille de route opérationnelle et réaliste ;

Un partenariat étroit renouvelé

avec les acteurs institutionnels permettant de consolider les engagements de chacun pour répondre au mieux aux besoins en emploi, compétences et aux attentes des territoires ;

Un diagnostic « sans concession » et objectif

construit par l'Observatoire Sanitaire, Médico-social et Social (OSMS), rattaché au GIP Alfa Centre, CARIF-OREF de la région Centre-Val de Loire.

Ces principes permettant d'asseoir un plan d'action opérationnel capable de répondre aux **enjeux d'avenir et de solidarité**.



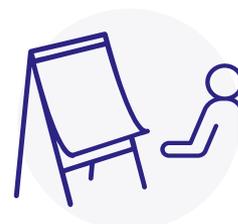
La démarche déployée au cours de l'année 2022 est composée des 4 PHASES

PHASE 1 : TRAVAIL PRÉPARATOIRE

Avril à mai 2022

Premier temps de travail technique conduit en interne de la Région. Il a permis de poser le diagnostic (problématique, constats, freins) en s'appuyant sur des éléments probants de bilan et d'observation avec un principe partagé : « un Schéma Stratégique cohérent doit pouvoir répondre à une (des) problématique(s) précise(s) et partagée(s) ».

De ces freins, ont été identifiés des leviers d'action possible qui, regroupés, deviennent les 4 ORIENTATIONS STRATÉGIQUES (détaillées au § « D. Feuille de route Stratégique » de ce document) de la future feuille de route.



Juin à déc. 2022

PHASE 2 : CONCERTATION



Temps élargi qui a permis à la Région de mobiliser la majorité des acteurs des secteurs sanitaire et social (voir liste en annexe) dans le cadre de Groupes de Travail Thématiques pour :

- > Présenter la démarche d'élaboration du Schéma, ses enjeux, son calendrier prévisionnel,
- > Favoriser les échanges entre acteurs autour des éléments de diagnostics partagés pour faire émerger les actions et mesures qu'il serait nécessaire/possible de mettre collectivement en œuvre,
- > Initier une gouvernance partagée pour relever le défi sociétal d'une santé publique équitable.

En complément de l'animation de ces groupes, une concertation écrite était ouverte à tous les acteurs du territoire.

PHASE 3 : ÉCRITURE DE LA FEUILLE DE ROUTE

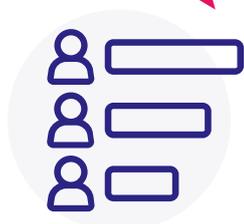
Oct. à déc. 2022

Riche des contributions récoltées lors des temps de concertation et celles produites par écrit de certains acteurs, la Région a consolidé l'écriture d'une feuille de route opérationnelle resserrée autour des 4 ORIENTATIONS STRATÉGIQUES initialement identifiées qui constituent le squelette de la démarche.



Février 2023

PHASE 4 : VOTE DE LA FEUILLE DE ROUTE



La Région a souhaité conduire l'ensemble des étapes de cette démarche de manière résolument participative en incluant les acteurs qui agissent au plus près des réalités du terrain tout en renouvelant la collaboration étroite avec l'ensemble des partenaires institutionnels régionaux. Le vote de cette feuille de route par l'Assemblée plénière régionale conclut ce travail collaboratif ouvrant à une gouvernance partagée des formations sanitaires et sociales.



Zoom

La Région est pleinement consciente que les défis à relever sont multiples et d'envergure, pour satisfaire et mieux prendre en compte l'évolution des besoins des usagers en termes d'accompagnement paramédical et social, et qu'un appareil de formation aussi agile et attractif soit-il ne suffira pas à y faire face seul.

Forte de cette conviction, la Région souhaite, avec l'écriture de cette feuille de route stratégique, aller au-delà de ses responsabilités d'autorité organisatrice des Formations Sanitaires et Sociales et, aux côtés de l'ARS, associer dès le début de la démarche les employeurs des métiers du sanitaire, médico-social et social (leurs fédérations et les Opérateurs de Compétences) afin d'assurer la cohérence et l'anticipation nécessaire de l'appareil de formation face à l'évolution des besoins en emploi et compétences pour répondre collectivement à ces enjeux sociétaux.



C. Diagnostic - chiffres clés

Dans le cadre de l'élaboration de ce présent Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales, la Région a souhaité recueillir des données sur les professions relevant de son champ d'intervention afin d'établir le diagnostic emploi-formation présenté dans ce paragraphe.

Les axes de présentation choisis sont cités ci-après :

- > Une présentation de la population régionale afin de pouvoir caractériser les populations potentiellement en contact avec les professionnels des secteurs sanitaire et social ;
- > Un panorama du secteur professionnel, pour évaluer son poids en région au regard des autres secteurs d'activité,
- > Un focus sur l'appareil de formation ;
- > Un exemple du travail de projection statistique à étoffer.

Ce travail de diagnostic a été réalisé en partenariat avec l'Observatoire Sanitaire, Médico-Social et Social (OSMS) du CARIF-OREF « GIP Alfa Centre-Val de Loire ».

En annexe 4 de ce document, sont détaillées les nomenclatures utilisées dans la construction de ce diagnostic ainsi que les précautions de lecture et sources statistiques mobilisées.

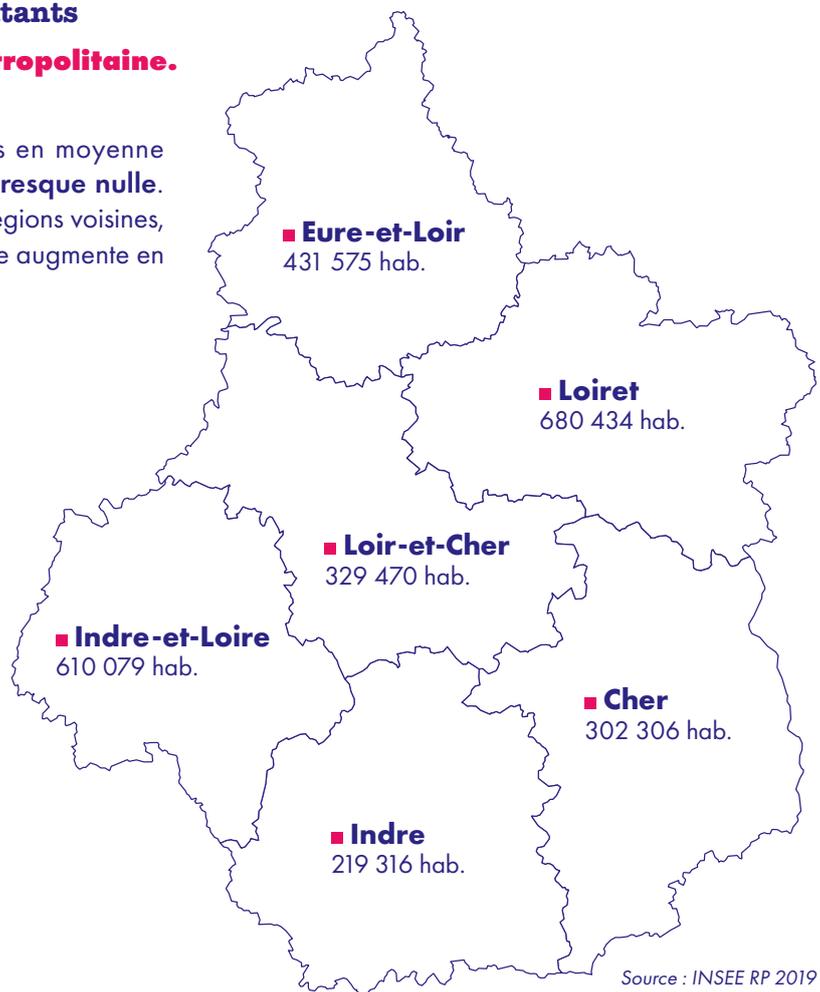


1. LA POPULATION RÉGIONALE

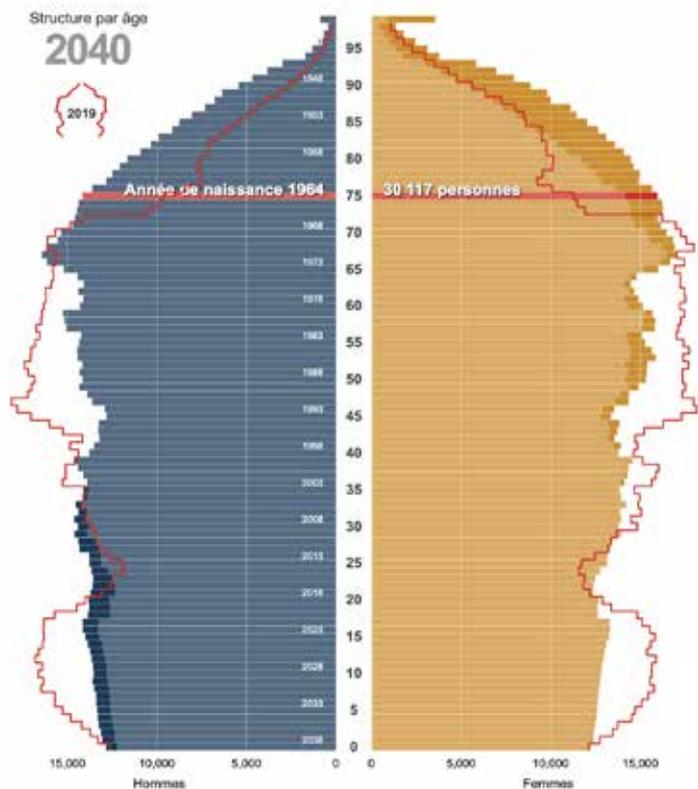
Au 1^{er} janvier 2019, la région Centre-Val de Loire compte

2 573 180 habitants
soit **4 %** de la population métropolitaine.

La population ne s'accroît que de 440 habitants en moyenne chaque année, **soit une progression annuelle presque nulle**. Cette évolution est comparable à celles des autres régions voisines, tandis que la population de la France métropolitaine augmente en moyenne de + 0,4 % par an entre 2013 et 2019.



PROJECTION DE POPULATION



Projection de population

La région Centre-Val de Loire, comme au niveau national, connaît un vieillissement régulier de sa population. En **2019** la population de plus de **75 ans représentait 11 % de la population totale** (soit 21 321 habitants) contre 9 % au niveau national. La projection à **2040 prévoit un taux de 17 % des plus de 75 ans** (contre 15 % en France).

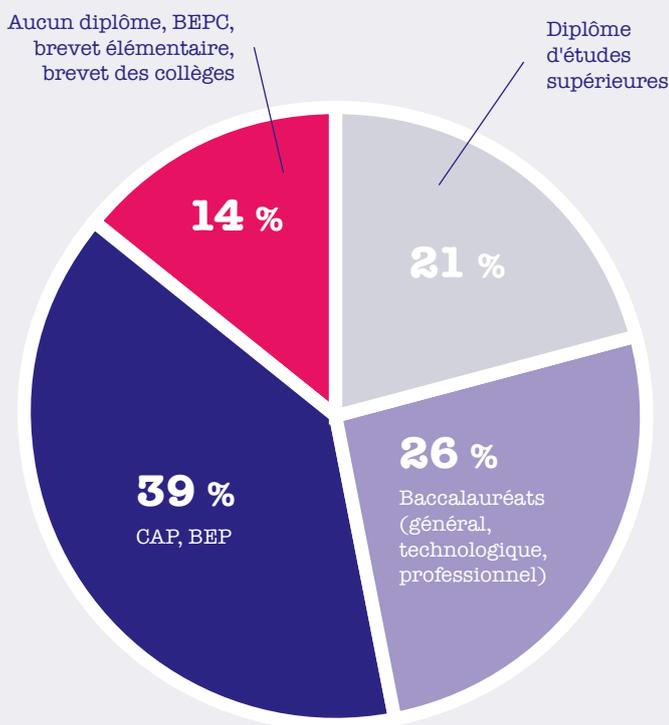
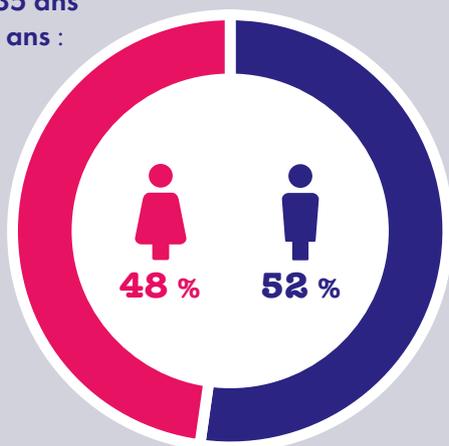
2. L'EMPLOI EN RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE...

La région compte en 2019,

1 030 584

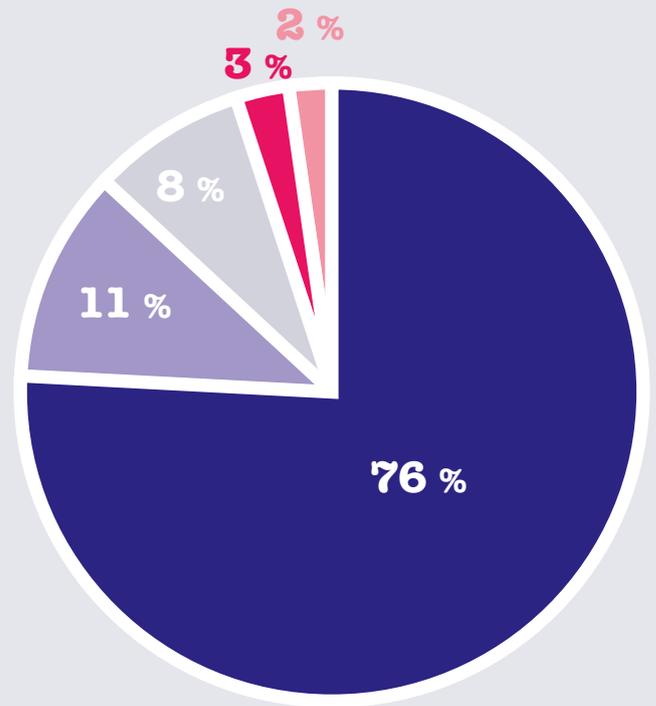
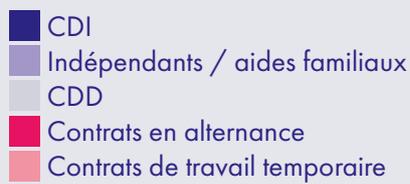
actifs en emploi

où 27 % ont moins de 35 ans et 20 % ont plus de 55 ans :



Niveau de diplôme le plus élevé obtenu par la population régionale

Répartition des contrats de travail des actifs en emploi en Centre-Val de Loire



Source : INSEE RP 2019



3. LES MÉTIERS DU PARAMÉDICAL ET DU SOCIAL



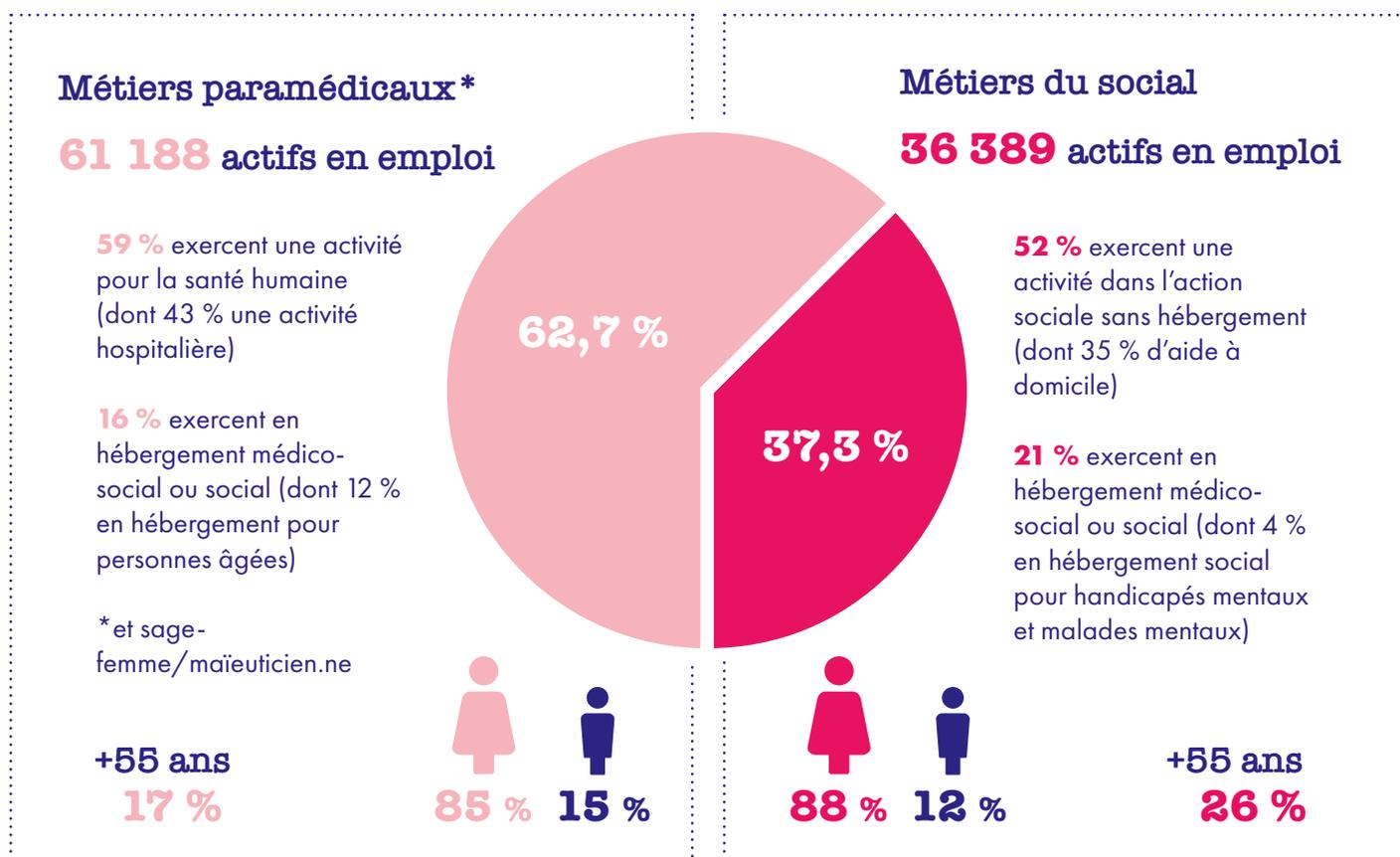
Ces métiers occupent une place prépondérante sur le territoire régional :

En 2019, près de

97 577 personnes

occupent un métier paramédical (et maïeutique) et social (9,5 % de l'emploi en région soit près d'un actif sur dix) : **61 188 dans les métiers du paramédical** et maïeutique (soit 5,9 % de l'emploi en région) et **36 389 travailleurs sociaux** (soit 3,5 % de l'emploi en région) répartis dans plus de 6 000 établissements employeurs sur le territoire régional (sur plus de 77 000 établissements employeurs tous secteurs confondus).

Répartition des effectifs en 2019



Source : INSEE RP 2019

Quelles évolutions ces cinq dernières années :

De 2014 à 2019 le nombre global de professionnels de ces métiers a **augmenté de 3,1 %**. La croissance étant plus marquée pour les métiers du paramédical et maïeutique avec une croissance moyenne de **4,6 %** contre une évolution moyenne de **0,7 % pour les métiers du social**. Selon le détail suivant :

POUR LES MÉTIERS PARAMÉDICAUX ET MAÏEUTIQUE

Métiers (Libellé PCS)	Ref.PCS	Actifs en 2014	Actifs en 2019	Évolution en % entre 2014 et 2019	Croissance nette entre 2014 et 2019	Taux de Croissance annuelle moyen
Cadres infirmiers et assimilés	431A	1 781	1 931	8,4 %	150	1,6 %
Infirmiers psychiatriques	431B	203	94	-53,5 %	-109	-14,2 %
Puéricultrices	431C	721	665	-7,8 %	-56	-1,6 %
Infirmiers spécialisés (autres qu'infirmiers psychiatriques et puéricultrices)	431D	702	775	10,5 %	73	2,0 %
Sages-femmes (libérales ou salariées)	431E	721	840	16,5 %	119	3,1 %
Infirmiers en soins généraux, salariés	431F	15 163	15 821	4,3 %	658	0,9 %
Infirmiers libéraux	431G	2 104	2 168	3,1 %	65	0,6 %
Masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs, libéraux	432A	1 564	1 888	20,7 %	323	3,8 %
Masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs, salariés	432B	570	463	-18,7 %	-107	-4,1 %
Autres spécialistes de la rééducation, libéraux	432C	1 529	1 843	20,5 %	313	3,8 %
Autres spécialistes de la rééducation, salariés	432D	1 003	1 081	7,8 %	79	1,5 %
Techniciens médicaux	433A	2 880	2 902	0,8 %	22	0,2 %
Opticiens lunetiers et audioprothésistes (indépendants et salariés)	433B	1 168	1 461	25,1 %	293	4,6 %
Autres spécialistes de l'appareillage médical (indépendants et salariés)	433C	636	687	8,0 %	51	1,6 %
Préparateurs en pharmacie	433D	3 241	3 107	-4,1 %	-133	-0,8 %
Aides-soignants (de la fonction publique ou du secteur privé)	526A	19 618	20 470	4,3 %	852	0,9 %
Auxiliaires de puériculture	526C	2 679	2 814	5,1 %	136	1,0 %
Ambulanciers salariés (du secteur public ou du secteur privé)	526E	2 202	2 168	-1,6 %	-34	-0,3 %
TOTAL		58 493	61 188			

Source : INSEE RP 2019

POUR LES TRAVAILLEURS SOCIAUX

Métiers (Libellé PCS)	Ref.PCS	Actifs en 2014	Actifs en 2019	Évolution en % entre 2014 et 2019	Croissance nette entre 2014 et 2019	Taux de Croissance annuelle moyen
Cadres de l'intervention socio-éducative	434A	1 484	1 476	-0,5 %	-8	-0,1 %
Assistants de service social	434B	2 530	2 500	-1,2 %	-30	-0,2 %
Conseillers en économie sociale familiale	434C	730	746	2,2 %	16	0,4 %
Éducateurs spécialisés	434D	4 525	4 550	0,5 %	25	0,1 %
Moniteurs éducateurs	434E	1 124	1 337	18,9 %	213	3,5 %
Éducateurs techniques spécialisés, moniteurs d'atelier	434F	906	1 027	13,3 %	121	2,5 %
Éducateurs de jeunes enfants	434G	611	666	8,9 %	54	1,7 %
Aides médico-psychologiques	526D	2 775	3 913	41 %	1 138	7,1 %
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	563B	21 450	20 171	-6 %	-1 280	-1,2 %
TOTAL		36 140	36 389			

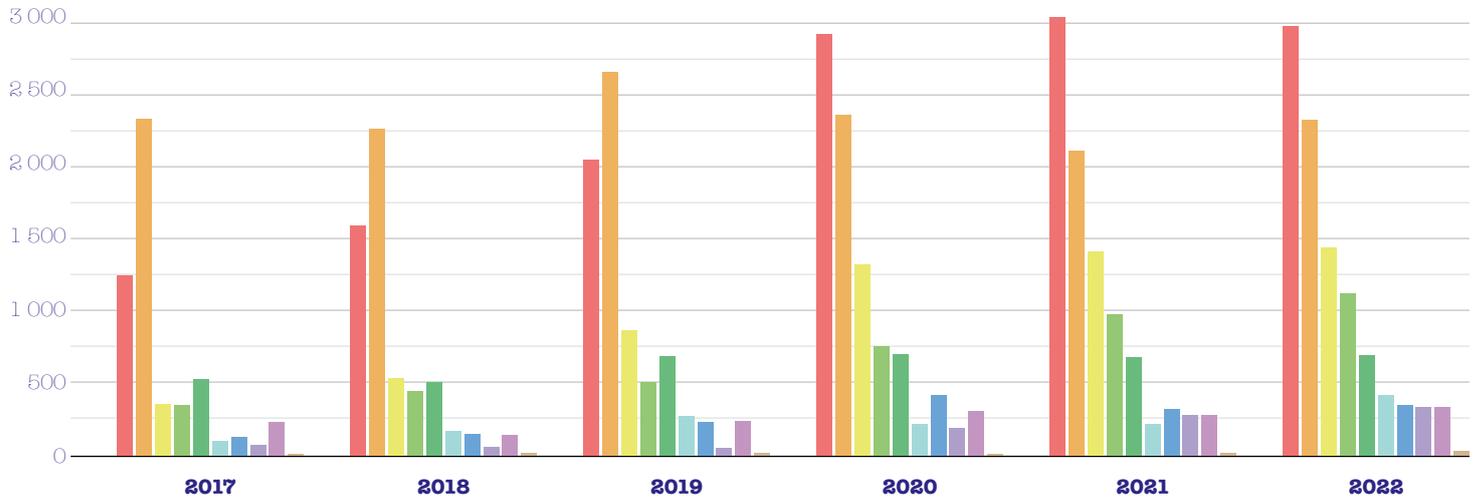
Source : INSEE RP 2019

Bien que ces métiers bénéficient d'une croissance constante ces dernières années, les difficultés à recruter et les projets de recrutement n'ont jamais été aussi importants ces cinq dernières années :



Nombre de projets de recrutement

FAP* qui concentrent le plus grand nombre de projets de recrutement sur le périmètre S&S



Répartition des métiers par FAP*

- Aides-soignants
- Techniciens médicaux et préparateurs
- Aides à domicile et aides ménagères
- Professionnels de l'action sociale
- Infirmiers
- Spécialistes de l'appareillage médical
- Éducateurs spécialisés
- Autres professionnels paramédicaux
- Conducteurs de véhicules légers
- Sages-femmes

* FAP : Famille d'Activités Professionnelles

Poids des métiers du S&S / tous les métiers en Région



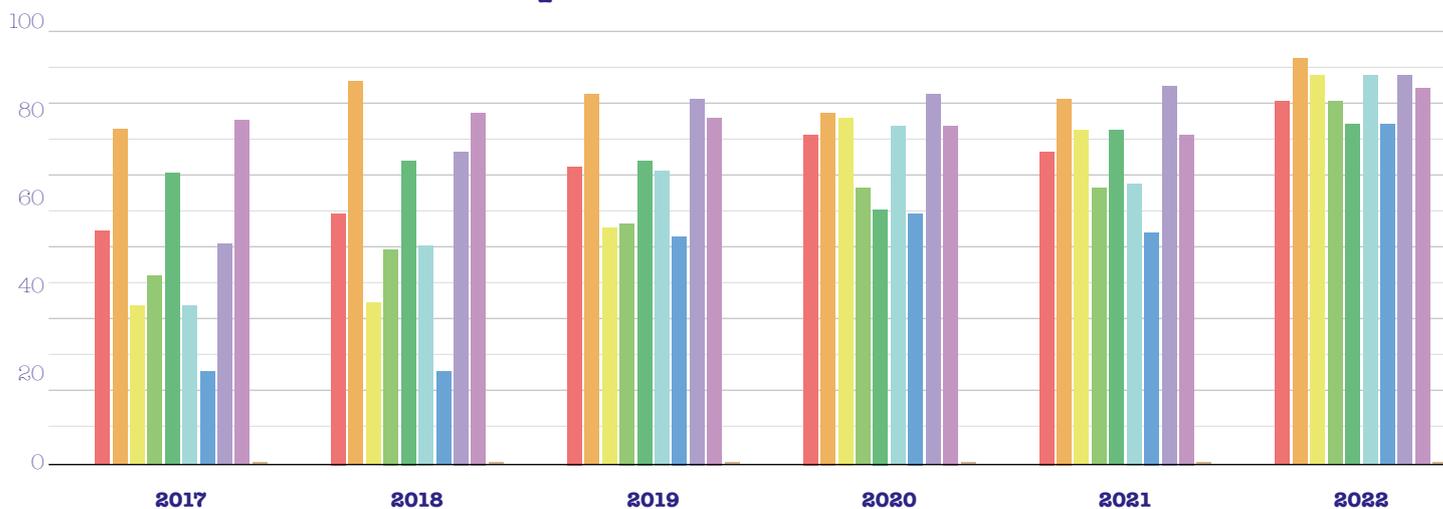
Légende

- Total métiers paramédicaux, maïeutique et social**
- Total tous secteurs de métiers confondus***
- Poids métiers S&S

* Source BMO Pôle emploi 2022 – FAP qui concentrent le plus grand nombre de projets et de difficultés de recrutement sur le périmètre Sanitaire et Social par année

Difficultés à recruter (%)

FAP* qui concentrent les plus grandes difficultés à recruter sur le périmètre S&S

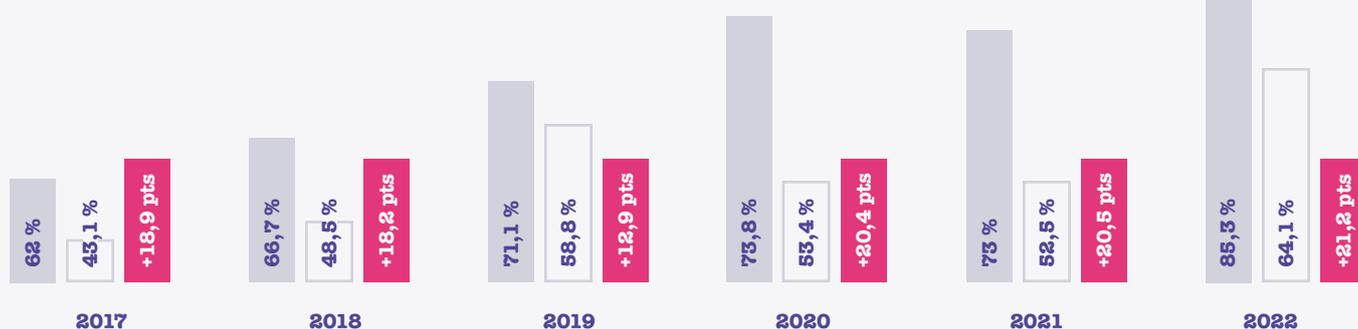


Répartition des métiers par FAP*

- Aides-soignants
- Aides à domicile et aides ménagères
- Infirmiers
- Éducateurs spécialisés
- Conducteurs de véhicules légers
- Techniciens médicaux et préparateurs
- Professionnels de l'action sociale
- Spécialistes de l'appareillage médical
- Autres professionnels paramédicaux
- Sages-femmes

* FAP : Famille d'Activités Professionnelles

Poids des métiers du S&S / tous les métiers en Région



Légende

- Total métiers paramédicaux, maïeutique et social**
- Total tous secteurs de métiers confondus***
- Poids métiers S&S

* Source BMO Pôle emploi 2022 – FAP qui concentrent le plus grand nombre de projets et de difficultés de recrutement sur le périmètre Sanitaire et Social par année

Évolution 2017-2022

Projets



72 %	137 %
41 %	0 %
115 %	294 %
81 %	217 %
72 %	30 %
163 %	282 %
76 %	150 %
223 %	325 %
58 %	48 %
96 %	NS

72 %	86 %
54 %	60 %

Aides-soignants
Aides à domicile et aides ménagères
Infirmiers
Éducateurs spécialisés
Conducteurs de véhicules légers
Techniciens médicaux et préparateurs
Professionnels de l'action sociale
Spécialistes de l'appareillage médical
Autres professionnels paramédicaux
Sages-femmes

Total métiers paramédicaux, maïeutique et social

Total tous secteurs de métiers confondus

Difficultés



+35,5 pts	+29,4 pts
+14,8 pts	+16,6 pts
+53,1 pts	+51,9 pts
+40,9 pts	+39,1 pts
+15,6 pts	+10,8 pts
+32,8 pts	+51,7 pts
+33,7 pts	+55,7 pts
+18,6 pts	+38,2 pts
+10,9 pts	+6,9 pts
+43 pts	NS

+28,4 pts	+23,3 pts
+20,4 pts	+21 pts

Globalement, les métiers du sanitaire et social, au regard de l'ensemble des métiers, cumulent de plus fortes difficultés à recruter (+23,3pts contre +21pts) sur les cinq dernières années avec une plus forte augmentation du taux de projets de recrutement (86 % contre 54 %).

C'est le cas plus spécifiquement pour les métiers (selon la nomenclature FAP – Familles Professionnelles) d'aides-soignants, aides à domicile et aides ménagères et infirmiers. Mais les situations ne sont pas les mêmes :

En effet, pour les **aides-soignants**, les projets de recrutement ont fortement progressé entre 2017 et 2022, accompagnés d'une augmentation croissante des difficultés à recruter pour les employeurs du secteur sur cette même période.

Concernant les **aides à domicile et aides ménagères**, la progression du nombre de projets de recrutement est également forte entre 2017 et 2022. Néanmoins la difficulté à recruter est toujours très élevée depuis 2017 (en moyenne à 80 %) et atteint le plus haut taux de difficulté à recruter de l'ensemble des métiers du sanitaire et social avec 92,1 %.

Pour les **métiers d'infirmiers**, une vigilance particulière est à avoir car ces métiers cumulent un important nombre de

projets de recrutement (1 420 en 2022) avec une progression très forte de ces projets entre 2019 et 2020 d'où un taux d'augmentation parmi les plus forts entre 2017 et 2022 de 294 %. Associée à des difficultés de recrutement qui ont bondi à partir de 2020, cette situation traduit une forte tension d'emploi sur le territoire régional.

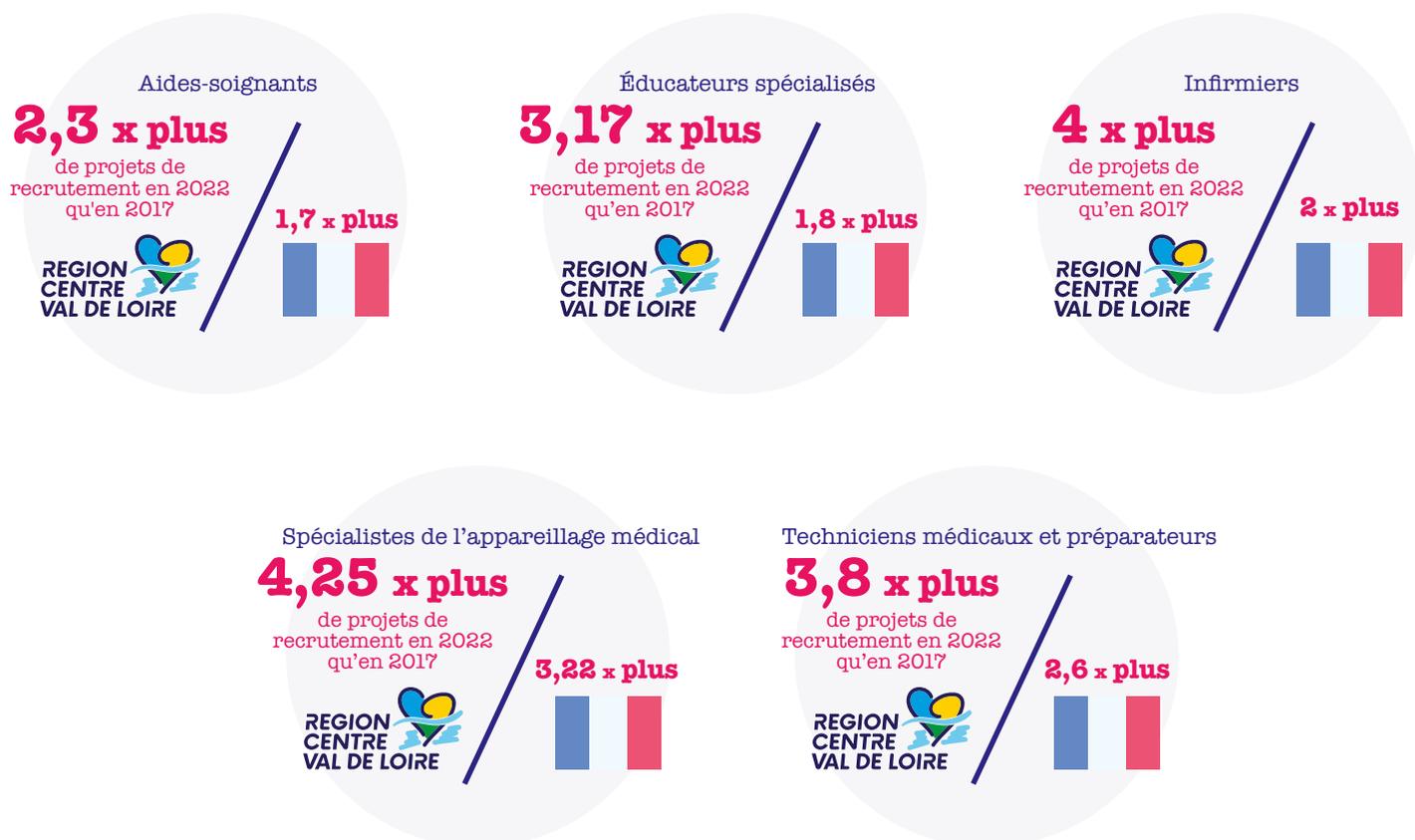
Les **techniciens médicaux** (manipulateur en électroradiologie médicale et techniciens de laboratoire médical) et **préparateurs en pharmacie** ainsi que les **spécialistes de l'appareillage médical** (ex : opticiens lunetiers, audioprothésistes, orthoptistes) subissent aussi un très fort taux de difficulté à recruter avec en 2022 respectivement 88,1 % et 88,2 % cumulé à une forte progression du nombre de projets de recrutement de 2017 à 2022 soit respectivement 282 % et 325 %... mais pour un nombre de projets de recrutement quatre fois moins important que pour les infirmiers.

Enfin, pour les **professionnels de l'action sociale**, une vigilance est à avoir sur les difficultés croissantes à recruter ces cinq dernières années. C'est le cas notamment des **éducateurs spécialisés** qui cumulent récemment (depuis 2021) un nombre important de projets de recrutement (1 110 en 2022) et une forte difficulté à recruter (82 % en 2022).

La région par rapport au territoire français...

En synthèse, les graphiques précédents nous permettent de constater que **l'évolution du nombre de projets de recrutement est majoritairement plus importante en région.**

C'est le cas notamment pour les métiers suivants :



L'évolution des difficultés à recruter n'est, quant à elle, pas équivalente en France et en région d'un métier à l'autre. En effet, depuis 2017, l'évolution des difficultés à recruter est plus forte en région pour les techniciens médicaux et préparateurs, professionnels de l'action sociale et spécialistes de l'appareillage médical qu'en France. Exemple : pour les professionnels de l'action sociale (ASS et CESF*), la difficulté à recruter est passée de 21,4 % en 2017 à 77,1 % en 2022 (soit + 55,7pts) en région contre 24,3 % en 2017 à 58 % en 2022 en France (soit +32,8pts).

Alors que, sur la même période (2017 à 2022), l'évolution des difficultés à recruter a été légèrement moins forte

pour les aides-soignants, infirmiers, éducateurs spécialisés et conducteurs de véhicules légers en région qu'en France (ex : pour les infirmiers : + 53,1 pts en France contre +51,9 pts en région. Pour les éducateurs spécialisés : +40,9 pts en France contre +39,1 pts en région). **Les taux de difficultés à recruter pour ces métiers en 2022 sont beaucoup plus forts en région qu'en France** (ex : pour les infirmiers le taux est de 88 % en région contre 80,5 % en France, et pour les éducateurs spécialisés le taux est de 82 % en région contre 64,1 % en France).

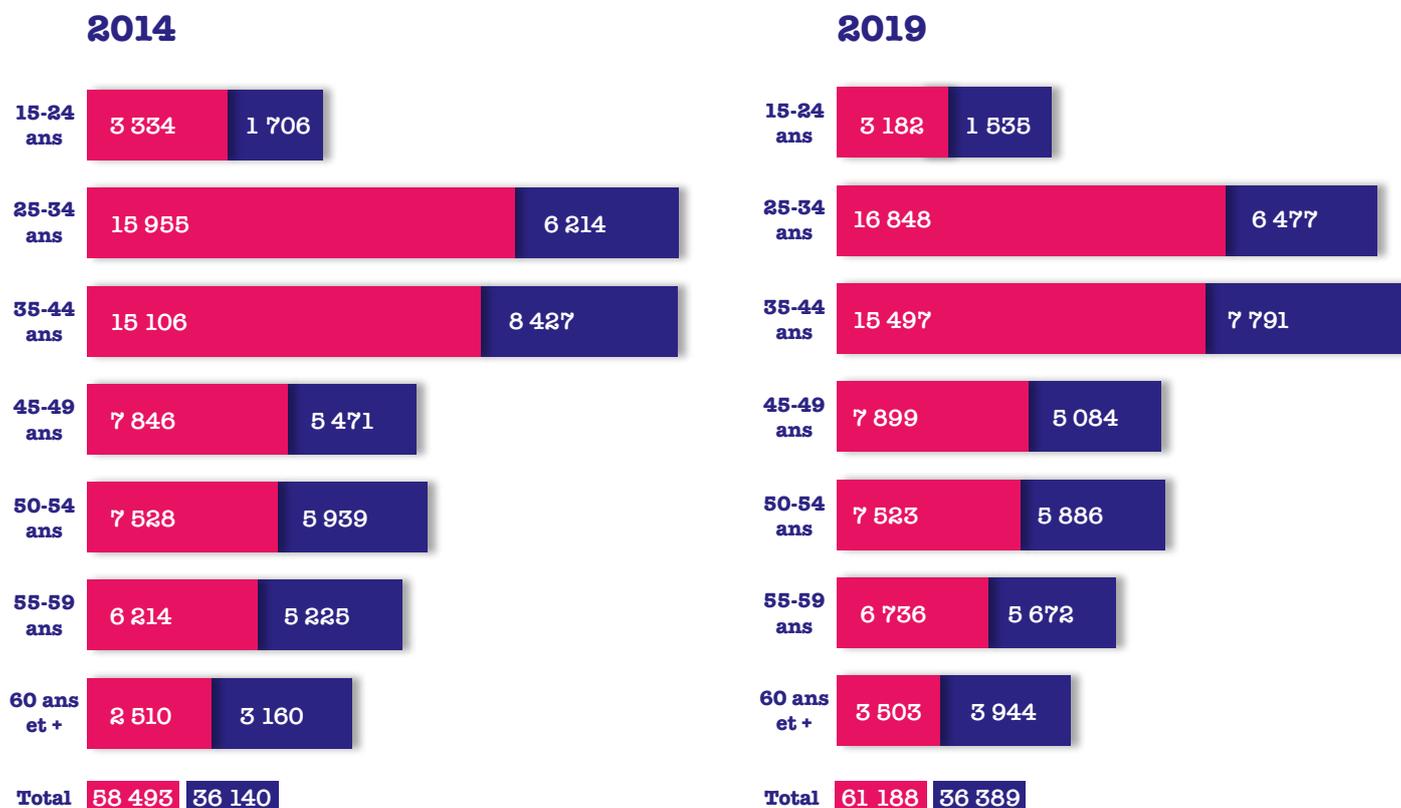
*ASS :Assistant service social / CESF : Conseiller économie sociale familiale

Avec pour ces mêmes métiers des professionnels en emploi qui sont vieillissants (où la part des + de 55 ans est de plus en plus élevée). En effet, le détail des données présentées dans les graphiques ci-dessous nous permettent de constater que :

- > La part des professionnels des métiers paramédicaux, maïeutique et social de **55 ans et + a progressé de 2 points entre 2014 et 2019** alors que la part des – de 35 ans est, quant à elle, stable.
- > En croisant l'évolution des effectifs avec la pyramide des âges, on peut observer que les professionnels de **+ de 55 ans** ont plus fortement augmenté (+2 746 actifs soit une augmentation de **+16 %**) que les professionnels de – de 35 ans (+834 actifs soit une augmentation de **+3 %**) :



Évolution des effectifs par tranche d'âge entre 2014 et 2019



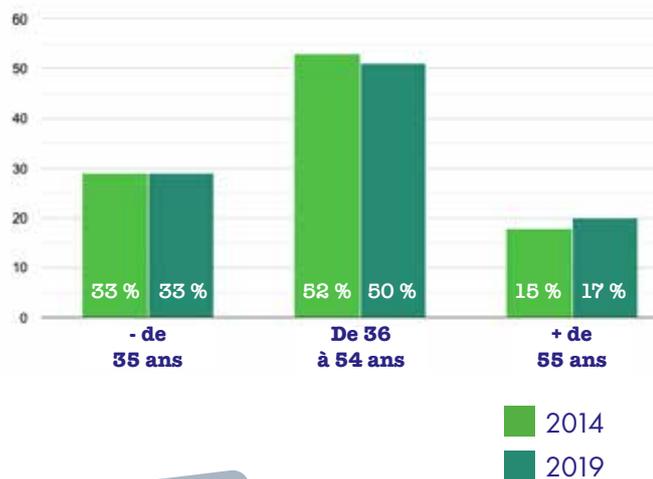
■ Métiers paramédicaux et maïeutique
 ■ Métiers social

Source : INSEE RP 2019

Évolution 2014-2019	Effectifs			Évolution		
	Total métiers Paramédicaux, maïeutique et social	Métiers Paramédicaux et maïeutique	Métiers social	Total métiers Paramédicaux, maïeutique et social	Métiers Paramédicaux et maïeutique	Métiers social
Somme de 15-24 ans	-322	-151	-170	-6,4 %	-4,5 %	-10,0 %
Somme de 25-34 ans	1 156	893	263	5,2 %	5,6 %	4,2 %
Somme de 35-44 ans	-245	391	-635	-1,0 %	2,6 %	-7,5 %
Somme de 45-49 ans	-334	53	-387	-2,5 %	0,7%	-7,1 %
Somme de 50-54 ans	-57	-5	-53	0,4 %	-0,1 %	-0,9 %
Somme de 55-59 ans	969	522	447	8,5%	8,4 %	8,6 %
Somme de 60 ans et plus	1 776	993	783	31,3 %	39,6 %	24,8 %
TOTAL	2 944	2 695	249	3,1 %	4,6 %	0,7 %

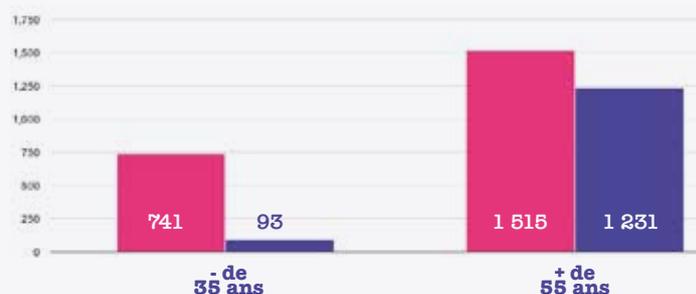
Source : INSEE RP 2019 - Dans les fichiers RP, les effectifs sont des nombres à décimale. Pour en faciliter la lecture, ils sont présentés en nombre entier, donc, du fait des arrondis, on peut être surpris de ne pas retrouver tout à fait les mêmes chiffres que ceux présentés dans le tableau.

Total métiers paramédicaux, maïeutique et social

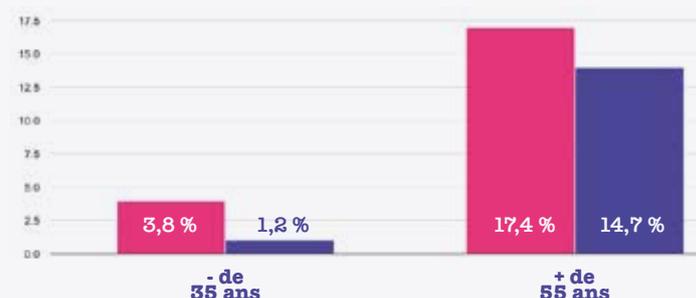


■ Métiers paramédicaux et maïeutique
■ Métiers social

Effectifs



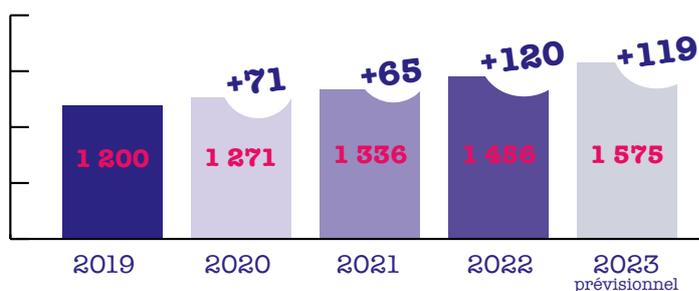
Évolution





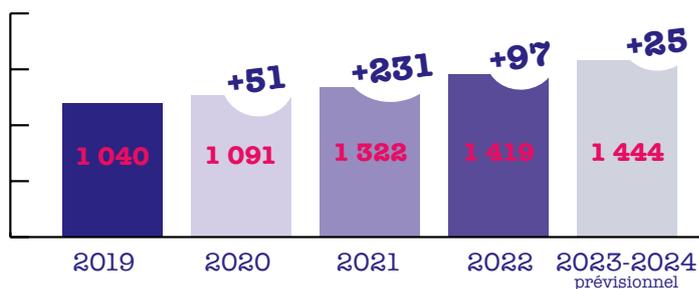
Exemple d'évolution des quotas des formations :

Infirmier.ère



Soit une progression sur la période 2019-2023 de + 375 apprenants en 1^{re} année.

Aide-soignant.e



Soit une progression sur la période 2019-2023 de + 404 apprenants.

Mais pour aller plus loin, dans la volonté de toujours mieux anticiper et adapter efficacement l'appareil de formations sanitaires et sociales aux besoins en emploi et compétences, la Région souhaite se doter, dans le cadre de la mise en œuvre de cette feuille de route, d'un **outil de projection statistique EMPLOI-FORMATION**.

Les travaux de spécifications de cet outil, en cours sont menés avec l'Observatoire Sanitaire, Médico-Social et Social (OSMS), rattaché au GIP Alfa Centre, CARIF-OREF de la région Centre-Val de Loire, et seront soumis à l'avis des partenaires institutionnels de la Région (ARS et DREETS), ainsi qu'aux représentants des professions concernées (FEHAP, FHF, FHP, Ordres, URPS) – cf. travaux identifiés dans le § 6 – OBSERVER et ADAPTER.

Cette **projection** s'appuiera sur la **connaissance du passé**, et, pour le **futur**, **sur des hypothèses** pour les composantes suivantes :

- > Le **besoin en recrutement**, que l'on définit par : la création de postes + le remplacement des départs en retraite + le remplacement des départs hors retraite ;
- > La **scénarisation de l'évolution des besoins** selon 3 tendances (poursuite de la tendance passée, atténuation de la tendance, accélération de la tendance).

Que l'on croisera avec la capacité de l'appareil de formation à mettre à disposition sur le marché du travail de nouveaux diplômés, que l'on évaluera selon le taux de diplomation, de décrochage en cours de formation et d'insertion en emploi de la filière de formation associée.

*De cette comparaison (besoin en recrutement / flux sortant de formation) sera définie la valeur de **l'indicateur de tension**.*





À savoir

La projection statistique EMPLOI-FORMATION

L'objectif est de fournir un modèle permettant de comprendre et d'estimer comment l'appareil de formation (par l'estimation des flux sortants = diplômés) répond aux besoins en recrutement des professions associées sur le territoire régional... et d'adapter celui-ci au plus juste par l'évolution des quotas en entrée de formation.

L'indicateur de mesure est appelé **INDICATEUR de TENSION**. Il permet de mesurer la façon dont le flux sortant de diplômés répond aux besoins en recrutement sur l'année.

PRÉCAUTION : Avec la limite identifiée que la réponse au besoin de recrutement ne peut pas être couvert **UNIQUEMENT** par le nombre de nouveaux diplômés issus de l'appareil de formation régional, la Région souhaite partager avec les partenaires impliqués dans cette démarche (ARS, instituts de formation et employeurs) ces travaux de projection avant d'appliquer cette méthode à l'ensemble des métiers et filières de formation des secteurs sanitaires et sociales.

Les premiers travaux pourront être réalisés sur les familles de métiers identifiées comme étant les plus en tension (ex : rééducation, petite enfance, accompagnement à la personne).

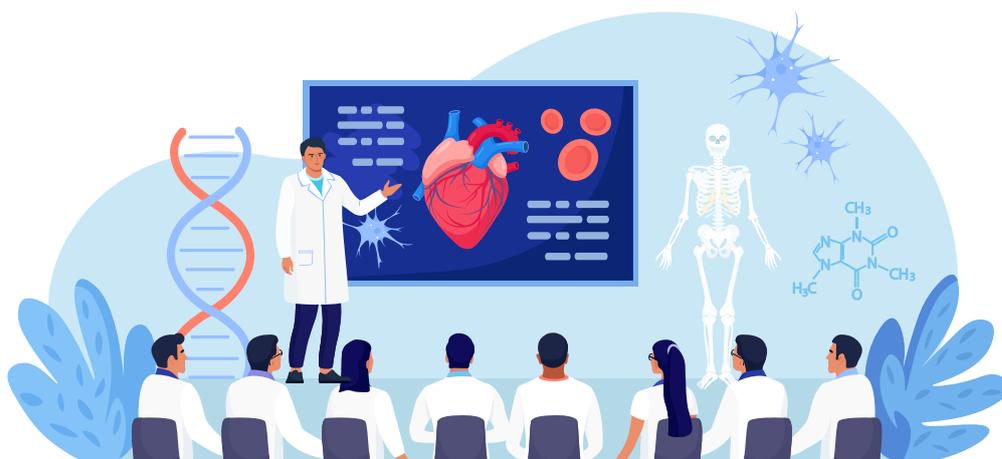
4. LES DONNÉES DE L'APPAREIL DE FORMATION RÉGIONAL

Les données de référence de ces travaux se baseront sur l'état de situation actuel de l'appareil de formation...

Aujourd'hui ce sont 18 établissements de formation qui accueillent chaque année en région Centre – Val de Loire environ 3 000 nouveaux apprenants et apprenantes dans l'une des formations inscrites dans le champ de la décentralisation (loi du 13 août 2004). Ces établissements proposent une offre de formation diversifiée avec, pour certains, des antennes délocalisées permettant un maillage plus fin du territoire régional.



- 📍 Formations du secteur sanitaire
- 📍 Formations du secteur social
- 📍 Formations du secteur sanitaire et social



Chartres)

Chartres

udun

Institut de Formation
Paramédicale (IFPM)
Orléans

ois

unay

le Romorantin

rantin-
enaySI – IFAS de Vierzon
erzon

IFAS d'Issoudun

OUX

-Creuse

📍 IFPM d'Orléans (site de Pithiviers)

■ Pithiviers

📍 École Universitaire
de Kinésithérapie (EUK)

■ Montargis

📍 IFPM d'Orléans (site de Briare)

■ Gien

📍 IFSI – IFAS de Chalette-sur-Loing

■ Aubigny-sur-Nère

📍 Inst. Rég. de Form. San.
et Soc. de Tours (site Bourges)

📍 École Rég. Travail Social
à Olivet (site Bourges)

■ Bourges 📍 IFAS de Bourges

📍 IFAS de St-Amand-Montrond

■ Saint-Amand-Montrond

Les diplômes concernés

Secteur sanitaire

- > Diplôme d'État de sage-femme
- > Diplôme d'État de masseur-kinésithérapeute
- > Diplôme d'État d'infirmier
- > Diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire
- > Diplôme d'État de technicien de laboratoire médical
- > Diplôme d'État de manipulateur d'électroradiologie médicale
- > Diplôme d'État d'aide-soignant
- > Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture
- > Diplôme d'État d'ambulancier
- > Diplôme d'État d'ergothérapeute
- > Diplôme d'État de psychomotricien
- > Diplôme d'État de préparateur en pharmacie hospitalière
- > Diplôme d'État de puéricultrice

Secteur social

- > Diplôme d'État d'assistant de service social
- > Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants
- > Diplôme d'État d'éducateur spécialisé
- > Diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé
- > Diplôme d'État de moniteur éducateur
- > Diplôme d'État de technicien de l'intervention sociale et familiale

Les capacités d'accueil se répartissent entre le secteur sanitaire et le secteur social de la façon suivante :

Formations du secteur sanitaire

3 557

places disponibles à la rentrée 2022*, dont :



1 456

Infirmier

1 419

Aide-soignant

100

Masseur-kinésithérapeute

150

Ambulancier

68

Auxiliaire
de puériculture



55

Cadre de Santé

45

Infirmier de bloc
opératoire

45

Infirmier puériculture

40

Préparateur en
pharmacie hospitalière

37

Manipulateur
d'électroradiologie
médicale

33

Technicien
de laboratoire

32

Ergothérapeute

32

Sage-femme

25

Psychomotricien

20

Infirmier
anesthésiste

*année scolaire 2022-2023

Formations du secteur social**2 195****places disponibles à la rentrée 2022* , dont :****680**

Assistant familial (DEAF)

555

Accompagnant éducatif et social (DEAES)

255

Éducateur spécialisé (DEES)

225

Moniteur éducateur (DEME)

**95**

Assistant de service social (DEASS)

86

Conseiller en économie sociale et familiale (DECESF)

70

Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale (CAFERUIS)

62

Éducateur de jeunes enfants (DEEJE)

55

Éducateur technique spécialisé (DEETS)

49

Technicien.ne de l'intervention sociale et familiale (DETISF)

28

Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Établissement ou de service d'intervention Sociale (CAFDEISIS)

20

Médiateur Familial (DEMF)

15

Ingénieur Social (DEIS)

Un diagnostic qui révèle les enjeux du secteur sanitaire et social pour les prochaines années...

*année scolaire 2022-2023



D. Enjeux

1. ENJEUX DÉMOGRAPHIQUES

En Centre-Val de Loire, la part des moins de 30 ans est quasi identique à la moyenne nationale avec 23 % en 2019. Cependant la région compte **une part plus importante de seniors que la moyenne nationale** (23 % pour les + de 65 ans en Région contre 20 % en France métropolitaine et département d'outre-mer).

Mais, comme l'ensemble du territoire national, le Centre-Val de Loire est confronté à l'accélération du vieillissement de sa population du fait de la **génération du baby-boom** de l'après-guerre qui atteindra dans les prochaines années la tranche d'âge des **+ de 75 ans**.

D'ici 2040, la part des **plus de 65 ans devrait passer à 29 % (contre 23 % en 2019) et celle des + de 75 ans à 17 % (contre 11 % en 2019)**. La pyramide des âges est variable sur le territoire, avec des populations plus jeunes dans les grandes villes et métropoles et des populations plus âgées dans les zones rurales.

Le vieillissement de la population accroît la demande en soins, incite à l'amélioration de la prise en charge des personnes âgées, et, en cela, stimule la croissance d'emploi dans ces métiers.

Les réponses aux besoins d'accompagnement des personnes dépendantes prennent des formes variées : **soins, rééducation, soutien psychologique et au maintien d'une vie sociale**. Les modes d'intervention sont divers également : **Domicile, Établissements d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes, Hospitalisation À Domicile, Maisons de Santé Pluridisciplinaires, Services de Soins Infirmiers À Domicile...** Tous les métiers du champ médical, paramédical et médico-social sont concernés par l'accompagnement des publics dépendants y compris les agents de services hospitaliers.

Ce vieillissement induit par ailleurs de **nouvelles problématiques**, telles que l'émergence de **pathologies spécifiques au grand âge** ou de **situations complexes**, combinant différentes pathologies ou résultant d'un cumul de situations, par exemple entre **vieillesse et handicap**.

Les compétences pour accompagner ce vieillissement sont identifiées : **compétences relationnelles, savoirs gérontologiques et gériatriques** (polypathologies, maladies chroniques, soins palliatifs...). Ces besoins ont par exemple fait émerger le métier **d'assistant de soin en gérontologie**, identifié comme possible **évolution pour des aides-soignants**. De plus, les **compétences en animation socioculturelle et activités physiques** s'avèrent importantes pour lutter contre l'ennui et l'immobilité des personnes âgées précipitant et aggravant la perte d'autonomie.



Souvent isolés dans leurs pratiques et pas toujours qualifiés, les « **intervenant à domicile** » font également face à des **situations complexes**, des cas de dépendance avancée qui nécessitent aussi une montée en compétences :

- > **Sur des thématiques de handicaps et pathologies spécifiques** (Alzheimer, autisme, handicap mental et psychique...);
- > Dans la **prévention des risques** (hygiène et sécurité, postures, manutention...);
- > Dans la mise **en place d'un accompagnement adapté et collaboratif** (repérage des signes d'alerte montrant une dégradation de l'état de la personne, management, prévention, et communication);
- > Dans la **coordination** des interventions auprès de l'usager.

2. ENJEUX ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX

Le nombre de professionnels exerçant un métier du sanitaire et social a **augmenté de 3,1 % (entre 2014 et 2019)**. Ce sont ainsi **97 577 personnes actives** dans ce secteur soit **9,5 % de l'emploi en Centre-Val de Loire**.

La Région consacre un budget annuel de l'ordre de **65,7 M€ au fonctionnement, à l'équipement et l'investissement des établissements de formation ainsi qu'à l'accompagnement des apprenants et apprenantes**.

C'est donc :

> Un secteur qui a un **pois économique indéniable** et dont la place est amenée à augmenter face au vieillissement de la population et à la « révolution ambulatoire » du système de santé ;

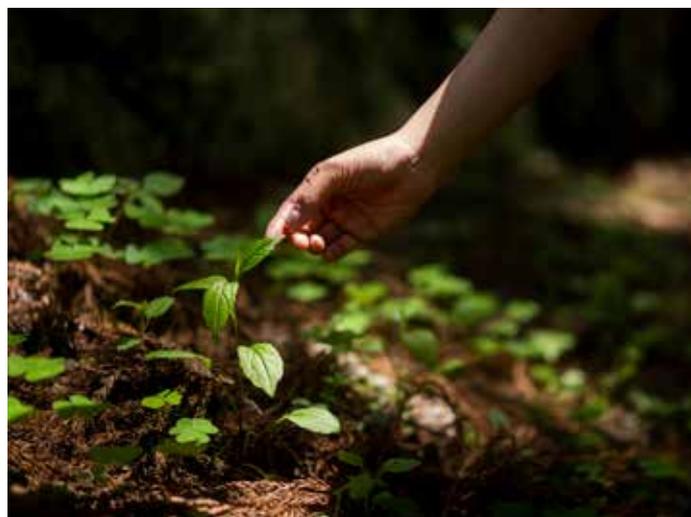
- > Un facteur déterminant de **cohésion sociale et d'assurance du bien-être et du bien-vieillir en région** ;
- > Une opportunité de maintenir une **dynamique territoriale de l'emploi** et donc de l'économie locale, du fait d'emplois non délocalisables.

La **place essentielle** qu'occupent les **professionnels du secteur sanitaire et social** dans la **vie locale**, le maintien des **activités de l'économie présente** et l'**accès à des soins de proximité de qualité** constituent un élément **d'ancrage et d'attractivité** important de la population. Leur nombre toujours décroissant (allant jusqu'aux déserts médicaux) est facteur de **désertification**. Inversement, leur maintien et leur adaptation à des besoins nouveaux peuvent constituer un facteur de **redynamisation territoriale et locale**.

3. ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

La **santé environnementale** constitue, dans un contexte de **dérèglements climatiques** et de pression sur les ressources naturelles, un enjeu croissant. La **prévention et la sensibilisation des populations** aux bonnes pratiques, ainsi que l'**adaptation du système sanitaire** font ainsi partie des mesures à envisager pour réduire la vulnérabilité des populations.

En effet, les **dérèglements climatiques** ont des **conséquences directes sur la santé humaine**, avec l'augmentation des facteurs de risques sur les **maladies respiratoires et cardiovasculaires, les allergies, les maladies mentales, les cancers...**



L'élévation de la température moyenne et l'augmentation de la fréquence et de la durée des périodes caniculaires constituent deux évolutions particulièrement impactantes en termes de santé publique. Les **épisodes de canicule** deviendront plus réguliers et intenses au cours du 21^e siècle, renforçant du même coup la **fragilité des populations** des espaces urbains denses et des **personnes isolées et précaires** : personnes âgées, personnes en soins à domicile, personnes à faibles ressources.

Sachant que la sensibilité des personnes aux canicules dépend essentiellement de leur fragilité sociodémographique (âge, conditions de santé, niveau de ressource, etc.) et des caractéristiques de leur lieu de vie (isolation et ventilation du logement, proximité d'un espace vert, accès aux soins et proximité d'un hôpital, etc.), les actions préventives et adaptatives devront cibler prioritairement ces populations.

Le vieillissement de la population du Centre-Val de Loire **renforcera la sensibilité régionale future à cet aléa climatique**. Comme l'a illustré l'année 2003, les canicules sont finalement responsables de situations d'inconfort plus ou moins élevé pour la population (malaises, troubles de conscience, hyperthermies, gênes respiratoires...), pouvant aller jusqu'à la mort dans le cas des personnes vulnérables et/ou isolées.

L'augmentation de la température annuelle a et aura également des effets sanitaires indirects, très certainement renforcés en zone urbaine. C'est le cas notamment de l'**accroissement de l'exposition aux allergènes**.

La formation participe donc pleinement de l'anticipation de ces nouveaux risques et des moyens pour les limiter et en gérer les conséquences sur la population de la région Centre-Val de Loire.

Dans l'ambition « prendre en compte de façon globale et exigeante la prévention et la promotion de la santé » du plan d'actions « **pour une région 100 % Santé** », la Région s'engage sur des actions concrètes sur les questions santé et environnement (pesticides, pollution de l'air intérieur) et les risques émergents comme les perturbateurs endocriniens...

Mais la région Centre-Val de Loire est caractérisée par une grande diversité d'écosystèmes (massifs forestiers, vallée de la Loire, zones humides...) eux-mêmes riches d'une flore et d'une faune remarquables. La **biodiversité régionale** participe donc fortement de la **qualité de vie** en offrant un cadre naturel propice aux loisirs contemplatifs ou sportifs, à la détente, à la découverte... qui doit toujours **contribuer directement à la santé de ses habitants.**

4. ENJEUX EMPLOI-FORMATION (ATTRACTIVITÉ ET ADAPTATION)

Le diagnostic présenté précédemment **met en perspective, de plus en plus, de réels besoins non pourvus dans certains métiers tant en nombre de professionnels, globalement insuffisants ou inégalement répartis sur le territoire, qu'en compétences spécifiques et transversales (soft skills).**

Ce constat révèle les enjeux actuels et à venir en Centre-Val de Loire :

RÉPONDRE AUX BESOINS EN EMPLOI TOUJOURS CROISSANTS :

Selon l'enquête 2022 des Besoins en Main-d'Œuvre (BMO) de Pôle emploi, les métiers du sanitaire et social concentrent 11 % des projets de recrutement (10 % au niveau national). Le besoin en recrutement est constant, et sa progression est rapide, notamment sur les métiers suivants : aides à domicile, aides-soignants, « petite enfance », ainsi qu'infirmiers, éducateurs spécialisés, techniciens médicaux et spécialistes de l'appareillage qui représentent la majorité des recrutements du sanitaire et social, par la conjonction de plusieurs facteurs. Le contexte démographique mentionné ci-dessus est associé :

- > Aux difficultés d'attractivité des métiers « d'aide à la personne » qui sont souvent peu valorisants et valorisés et proposent des conditions de travail contraignantes : horaires décalés, travail le week-end, temps partiels pour de faibles rémunérations, nombreux déplacements souvent en zones rurales sans accès aux transports en commun... ;
- > À la pénibilité et l'usure au travail, de ces métiers exposés à l'épuisement professionnel et aux troubles musculo-squelettiques (TMS), notamment dans le secteur du handicap ;
- > Au fait d'être confrontés à la fin de vie de leurs patients sans y être suffisamment préparés. Ce qui peut alors être perçu comme des souffrances psychologiques fortes (secteur de la gériatrie) ;
- > À la nécessité d'assurer une continuité de soin et d'accom-

pagnement dans des situations de forte tension RH au sein des équipes, ce qui implique des durées de travail journalières et hebdomadaires épuisantes ;

- > Au recours au travail intérimaire qui fragilise le fonctionnement des équipes.

ANTICIPER LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION DES PROFESSIONNELS :

Comme le reste de la population, la pyramide des âges des professionnels des secteurs du sanitaire et du social est, elle aussi, vieillissante. En effet, en 2019 près de 17 % des professionnels du secteur sanitaire avaient plus de 55 ans et 26 % pour ceux du secteur social.

FAVORISER LE MAINTIEN ET LA FIDÉLISATION DANS L'EMPLOI :

Dans une période où la demande en emploi est forte pour la majorité de ces secteurs, le maintien et la fidélisation dans l'emploi sont un enjeu majeur pour tous les employeurs du territoire qui font face à des turnovers importants qui fragilisent les équipes ainsi que la qualité des soins et accompagnements aux patients et personnes accompagnées. Conditions de travail, perspectives d'évolution professionnelle, valeurs professionnelles à l'œuvre dans les collectifs de travail... autant de sujets qui sont à questionner pour renforcer l'attractivité des métiers du sanitaire et du social face à des générations en quête de sens au travail.

ADAPTER LES COMPÉTENCES DES PROFESSIONNELS AUX ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS :

Les métiers du sanitaire et social s'inscrivent traditionnellement dans une perspective de formation tout au long de la vie que les évolutions sociétales récentes viennent cependant bousculer, du fait des attentes nouvelles, différentes et plus nombreuses des patients et des personnes accompagnées.

Mais aussi du fait des attentes des professionnels eux-mêmes de leur pratique. Pour cela, l'adaptation des compétences est indispensable au bien-être de tous.

L'imbrication croissante entre activités sanitaires, sociales et médico-sociales et entre établissements de soins/d'accueil et de domicile, implique de développer l'**interprofessionnalité** entre professionnels ; les secteurs doivent donc s'ouvrir aux autres pour faciliter et optimiser le parcours du patient ou de l'usager.

La **polyvalence** des professionnels est également une compétence à développer. Elle participe au décloisonnement des pratiques par le développement de connaissances interprofessionnelles et de langages communs entre le sanitaire et le social, nécessaire à la création des centres de santé pluridisciplinaires. Cette polyvalence pouvant s'élargir jusqu'à des compétences en prévention ou animation qui permettront dans le futur de désengorger les services de soin et d'accompagnement en favorisant le maintien à domicile.

Enfin, avec les nouvelles technologies, la mémorisation de milliers de données théoriques n'est plus problématique pour les professionnels de la santé. En revanche, le développement du « care » et de l'empathie constitue un véritable enjeu. En parallèle des savoirs théoriques et des connaissances pratiques, certaines **aptitudes relationnelles** constituent un apport indéniable dans l'exercice des métiers et le bien-être des patients et usagers.

Ainsi l'écoute, l'observation, l'absence de jugement de valeur, la patience, le calme, la compréhension, l'autonomie, la prise d'initiatives et de responsabilités, la prise de recul, la connaissance des habitudes de vie, le fait de savoir s'adapter, la gestion de l'agressivité, la disponibilité, le respect (avec l'équipe, les patients, les résidents et leurs familles) s'avèrent des compétences de savoir-être déterminantes.

Enfin, il existe un besoin de développer certaines compétences et en particulier autour des difficultés cognitives, de la fin de vie et de la prise en charge du handicap des patients/usagers.

Bien que ces enjeux d'adaptation des professionnels en poste, auxquels les secteurs du sanitaire et social sont confrontés, soient en dehors de ses compétences strictes, la Région agira aux côtés de l'ARS auprès des acteurs concernés (professionnels, fédérations d'employeurs, OPCO, ANFH...) pour lever les freins identifiés...

Et, dans le cadre des compétences qui sont les siennes, la Région aura comme défi d'anticiper les transformations de ces secteurs professionnels en adaptant l'appareil de formation.

Pour cela il sera nécessaire de mettre en place **un dispositif pédagogique plus souple et adaptatif** aux évolutions, au regard de ce que chaque formation peut apporter :

- > **Les formations initiales et continues** qui participent à la fois au développement et à l'adaptation des compétences des professionnels ;
- > **L'alternance** en tant que principe pédagogique est gage de qualité des processus de formation pour les futurs professionnels, en même temps qu'elle est source de dynamisme et de maintien des acquis, voire d'anticipation des évolutions pour le milieu professionnel.

L'adaptation permanente de l'appareil de formation pour répondre aux transformations sociétales à l'œuvre implique nécessairement une forte et indispensable coopération entre secteurs professionnels et établissements de formation.

Zoom

À la différence des autres secteurs de la formation professionnelle, ces secteurs sont contraints par des « quotas » et des « capacités d'accueil » tenant compte des caractéristiques du monde professionnel. Le premier levier d'action quantitatif sur lequel la Région et l'État (représenté sur le territoire régional par l'ARS) peuvent agir pour « soulager les métiers en tension » est la réévaluation de ces « quotas » et « capacités d'accueil » qu'ils soumettent aux établissements de formation du territoire.

Un exemple d'évolution de ces « quotas » des dernières années pour les formations d'infirmiers et aides-soignants est présenté dans le paragraphe – Diagnostic de ce document.



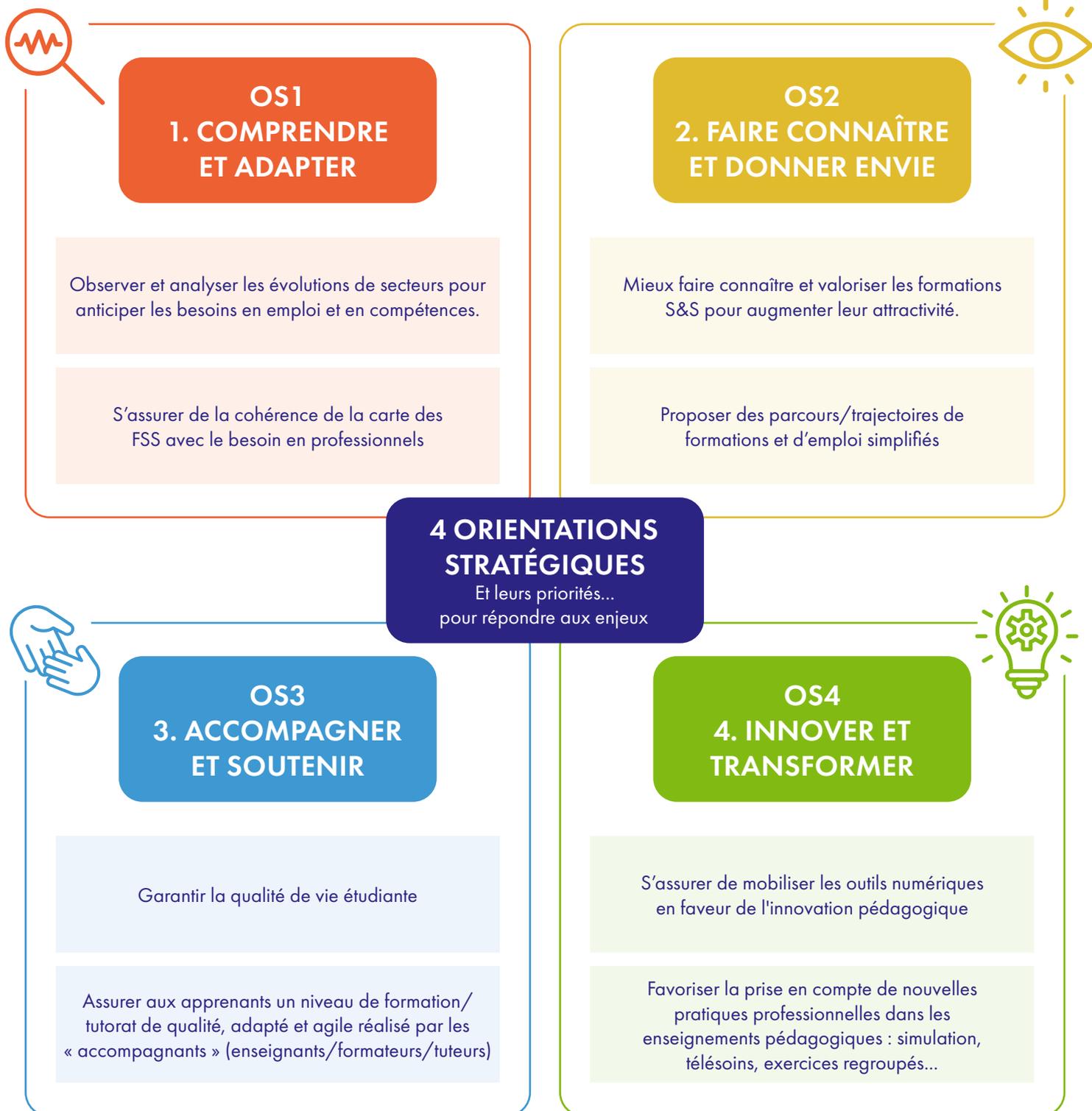
E. Feuille de route stratégique

La démarche d'élaboration de cette feuille de route stratégique (détaillée au § B – du présent document) a permis dans sa phase 1 de construire le squelette du présent schéma autour de **4 orientations stratégiques** pour répondre à l'enjeu défini :

Développer un appareil de formation sanitaire et social « agile et attractif » au regard de l'évolution des attentes des apprenants et apprenantes et des besoins en emploi et compétences des métiers.

...consolidé lors de la phase 2 de concertation par les contributions des acteurs mobilisés.

Ce paragraphe permet de présenter les **4 orientations stratégiques (OS)** et leurs priorités qui seront détaillées dans la suite de ce document :



Pourquoi

OS1 – COMPRENDRE ET ADAPTER

Parce que, pour être AGILE, il est nécessaire d'anticiper, au plus tôt et au plus proche d'une probable réalité, les évolutions à venir !

Mais pour anticiper il faut être outillé pour observer et analyser ces évolutions. Les analyses produites devenant alors des outils d'aide à la décision permettant d'adapter les trajectoires à prendre.

L'enjeu de cette orientation est de construire ces outils d'aide à la décision indispensables à l'adaptation des trajectoires et des outils à disposition de la Région (ex : carte des formations) et de créer une culture commune autour de la donnée.

OS2 – FAIRE CONNAÎTRE ET DONNER ENVIE

Parce que, pour être ATTRACTIF, il est nécessaire d'informer les cibles avec les bons messages et par des canaux de communication appropriés.

FAIRE CONNAÎTRE, c'est vulgariser des termes trop techniques difficiles d'accès et peu représentatifs d'un cursus ou d'un métier, déconstruire des idées reçues en faisant témoigner les professionnels eux-mêmes.

INFORMER pour donner envie, c'est surtout aller au-delà d'une communication restreinte à un parcours de formation mais c'est aussi donner à voir sur les métiers qu'il est possible d'exercer avec un diplôme et des compétences acquises... sans oublier de donner à voir de possibles parcours professionnels variés !

L'enjeu de cette orientation est de coordonner les actions de communication/information de l'ensemble des acteurs de l'orientation pour transmettre des messages clairs aux cibles identifiées.

OS3 – ACCOMPAGNER ET SOUTENIR

Parce que, pour favoriser le maintien en formation et garantir la réussite du plus grand nombre, il est nécessaire d'assurer à l'ensemble des apprenants et apprenantes en formation sanitaire et sociale une qualité de vie et d'apprentissage adaptée, convenable et équitable quels que soient cursus choisi, le profil de l'apprenant et son lieu d'apprentissage.

Cela passe par l'accompagnement et le soutien des « accompagnants », qu'ils soient enseignants, formateurs ou tuteurs, afin qu'ils soient reconnus dans leurs pratiques et formés pour assurer un niveau de formation de qualité et adapté.

L'enjeu de cette orientation est de construire un appareil de formation efficient où le plus grand nombre d'apprenants et apprenantes soient diplômés / certifiés dans des conditions optimales pour fidéliser ces futurs professionnels sur le territoire régional.

OS4 – INNOVER et TRANSFORMER

Parce que, pour être AGILE et anticiper les mutations du secteur sanitaire et social qui engendrent des évolutions importantes dans les pratiques professionnelles, l'appareil de formation doit s'inscrire durablement dans l'innovation pédagogique et la transformation numérique.

L'innovation, telle qu'elle doit être entreprise, doit pouvoir introduire une « nouveauté » pédagogique ou organisationnelle dans l'objectif principal de favoriser la réussite de l'apprenant dans son cursus de formation et d'en faire un futur professionnel aguerri aux nouveaux outils (digitaux, numériques) et modalités de collaboration (interprofessionnalité, simulation).

L'enjeu de cette orientation est de favoriser le développement de pratiques pédagogiques innovantes et d'accompagner les transformations numériques des établissements de formation pour en faire de réels vecteurs d'attractivité.



1. Comprendre et adapter

*Parce que, pour être AGILE, il est nécessaire d'anticiper, au plus tôt et au plus proche d'une probable réalité, les évolutions à venir !
Mais pour anticiper il faut être outillé pour observer et analyser ces évolutions. Les analyses produites devenant alors des outils d'aide à la décision permettant d'adapter les trajectoires à prendre.*

L'enjeu de cette orientation est de construire ces outils d'aide à la décision indispensables à l'adaptation des trajectoires et des outils à disposition de la Région (ex : carte des formations) et de créer une culture commune autour de la donnée.

1.1 CONTEXTE/CONSTATS

Comprendre

Le CARIF-OREF « GIP ALFA CENTRE Val de Loire » porte depuis 2012 l'**Observatoire Sanitaire, Médico-social et Social (OSMS)**. La mission principale de cet Observatoire est d'apporter aux acteurs des secteurs concernés une aide à la décision dans la définition de stratégies sectorielles, métiers et territoriales efficaces. Cela se traduit par :

- > L'observation et l'analyse des évolutions des emplois et des métiers ;
- > L'objectivation des difficultés de recrutement ;
- > L'anticipation et la territorialisation des besoins sur le territoire régional ;
- > L'adaptation de l'appareil de formation associé.

L'Observatoire assure ces missions par la publication et la mise à disposition régulière d'analyses métiers et sectorielles en cohérence avec les orientations et axes de travail validés par les membres du Comité de Pilotage (acteurs institutionnels et professionnels des secteurs) qu'il anime.

Cependant, à l'heure où l'accès à la donnée semble toujours plus simplifié, où chaque acteur collecte de nombreuses informations relatives à l'emploi et/ou la formation, il reste un effort commun supplémentaire à faire de partage et d'analyse de ces données en y intégrant un volet prospectif insuffisamment partagé aujourd'hui. Les missions de l'Observatoire, portées par le CARIF-OREF, doivent être **renforcées** pour centraliser les données disponibles et en exploiter les principaux enseignements pour améliorer l'in-



formation des décideurs en matière d'emploi et de formation, en faire un **outil prospectif** pour sensibiliser l'ensemble des acteurs aux enjeux sectoriels.

Le **pilotage partenarial** de cet **outil communautaire d'observation** devra permettre la mise en place d'outils de suivi et d'analyse de la donnée, de valorisation, actualisation et restitution sous des formats adaptés aux utilisateurs.

Adapter

Les **analyses métiers** (emploi/formation/besoin en recrutement) produites par le CARIF-OREF constituent une ressource essentielle d'aide à la décision dans la **régulation de l'offre de formation** sur le territoire régional. Mais elles démontrent leurs limites à être utilisées seules. En effet, la simple approche quantitative se traduisant par l'évolution des **quotas et de la capacité d'accueil** (à la hausse ou à la baisse) ne suffit pas à elle seule à satisfaire les besoins en emploi et/ou en compétences sur les territoires ou métiers en tension.

Aujourd'hui, pour stimuler l'attractivité des formations, des métiers et favoriser le maintien dans l'emploi, il est important de comprendre les freins induits.

Pour cela il est nécessaire de définir des indicateurs objectifs et multifactoriels permettant de mesurer et d'évaluer la cohérence de l'appareil de formation avec le besoin en emploi et compétences, d'un métier ou d'un territoire, et l'évolution de ceux-ci.

De ces travaux objectifs, il sera alors possible d'adapter **la carte des Formations Sanitaires et Sociales**. Pour cela, l'implication de tous les acteurs est primordiale : notamment les employeurs des secteurs concernés pour identifier, comprendre et anticiper les besoins en recrutement (secteur et territoire) ainsi que les certificateurs des diplômes pour assurer la complémentarité des différentes voies d'accès permettant de répondre avec le « bon outil » à ces besoins.

1.2 AMBITIONS ET OBJECTIFS

Ambitions

Profondément convaincue que l'observation est un préalable indispensable à l'élaboration et au suivi de la feuille de route Stratégique des Formations Sanitaires et Sociales et à la mise en œuvre des politiques d'orientation, d'emploi et de formation professionnelle, la Région souhaite s'appuyer sur l'expertise de l'OSMS portée par le **CARIF-OREF « GIP ALFA CENTRE Val de Loire »** et renforcer son rôle d'animateur et de coordinateur du réseau de partenaires.



Le saviez-vous ?

L'URPS de masseurs-kinésithérapeutes libéraux a conduit un état des lieux sur les conditions d'exercice de la profession en Centre-Val de Loire, qui indique notamment que « près de 58 % des répondants sont contraints de refuser régulièrement de nouveaux patients ». Afin d'éclairer cette situation sur le champ de la formation, la méthodologie d'analyse des tensions entre besoins de recrutement et offre de formation sera déployée sur le métier de masseur – kinésithérapeute afin d'identifier les tensions, au niveau régional et au niveau départemental.

Avec comme ambition de **développer une culture commune de l'observation** à l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation des secteurs du Sanitaire et Social du territoire.

Cela devra passer par :

- > Le décloisonnement des analyses ;
- > La confrontation et la coordination des expertises ;
- > La certification et la centralisation des données ;
- > Le partage d'outils méthodologiques ;
- > La définition, le partage et la mise à jour régulière d'un nombre resserré d'indicateurs ;
- > La diffusion d'informations synthétiques adaptées aux cibles (tableaux de bord, chiffres clés, analyses sectorielles, métiers, perspectives emploi/formation) ;
- > L'animation et la coordination des observatoires existants.

L'animation de la mise en visibilité et du partage de données par l'OSMS vise à partager avec l'ensemble de ces acteurs une vision objective de l'évolution des métiers et des compétences afin d'adapter au mieux la carte des Formations Sanitaires et Sociales qui est l'outil opérationnel piloté par la Région afin de réguler l'offre de formation et proposer :

- > Une offre de formation accessible au plus grand nombre ;
- > Un aménagement durable et équilibré du territoire ;
- > Une réponse territoriale coordonnée aux tensions/besoins en emploi.

Aller plus loin

Une enquête nationale a été réalisée par la Cnaf en 2022 sur la « pénurie de professionnels en établissements d'accueil du jeune enfant ». Compte tenu des tensions observées sur l'emploi (manque de personnels couplé à des besoins en recrutement croissants), une analyse du dimensionnement de l'offre de formation dans le secteur de la petite enfance sera notamment conduite pour les métiers concernés (auxiliaire de puériculture, infirmier puériculteur/infirmière puéricultrice, éducateurs de jeunes enfants...).



Objectifs

Plus concrètement, la Région traduit cette Orientation Stratégique « **COMPRENDRE et ADAPTER** » par les objectifs suivants :

- 
Renforcer la mission d'observation portée par le pôle ORFE du GIP ALFA Centre-Val de Loire pour une connaissance partagée de l'offre de formation, de ses impacts en matière d'insertion et une meilleure articulation dans l'analyse et l'anticipation des besoins en emploi (observation, veille, prospective) ;
- 
Développer un partenariat solide avec les employeurs des secteurs du Sanitaire et du Social de la région pour anticiper les évolutions des métiers et des organisations afin d'adapter l'évolution de la carte des formations, en cohérence avec les besoins en emploi du territoire tout en facilitant les passerelles et en assurant une répartition territoriale équilibrée pour garantir l'accessibilité au plus grand nombre ;
- 
 À partir d'indicateurs structurés, **poursuivre une gestion administrative et financière** ajustée et adaptée du fonctionnement des instituts de formation (dialogue de gestion, adaptation des investissements, cadres conventionnels) permettant un développement optimisé et cohérent de l'offre de formation (attentes des secteurs d'emploi et des apprenants et apprenantes).

1.3 PROGRAMME D' ACTIONS OPÉRATIONNELLES

Les premières actions opérationnelles identifiées ci-dessous sont issues du processus collaboratif et partenarial d'élaboration du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales et ciblent celles pour lesquelles la Région est en responsabilité. Les actions nécessitant un copilotage ou l'intervention principale d'un ou de plusieurs partenaires seront spécifiées et validées dans les instances de pilotage dédiées.

Actions prioritaires

OS1. A1 - Accompagner l'OSMS dans la rénovation de sa gouvernance et de son fonctionnement (identification des partenaires, planification des instances de pilotage, état des lieux des conventions de partage de la donnée entre l'OSMS et les fournisseurs de données, pérennisation des ressources nécessaires à l'animation et la coordination du réseau des partenaires).

OS1. A2 - Initier la construction et la mise à disposition d'indicateurs objectivés (tableaux de bord partagés, datavisualisation), via des groupes de travail thématiques adaptés impliquant un partenariat élargi.

OS1. A3 - Organiser des temps de travail/consultation réguliers avec les employeurs afin d'anticiper les besoins en emploi et compétences.

OS1. A4 - Initier un tableau de bord d'indicateurs de suivi et de réalisation des actions du Schéma des formations sanitaires et sociales en déclinaison de la démarche régionale d'évaluation des politiques publiques.

Ces actions, considérées comme prioritaires, seront spécifiées selon le modèle de « fiche Action » présenté en annexe de ce document dans le cadre de la mise en œuvre des premiers travaux du Schéma.



1.4 INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

La liste ci-dessous des indicateurs de suivi et d'évaluation de cette orientation est donnée à titre indicatif au regard des objectifs définis à l'initialisation de cette feuille de route. Elle pourra être revue par le Comité de PILOTAGE en fonction de l'évolution du contexte et de la trajectoire souhaitée par ses membres.

-  Nombre d'instances de pilotage lié aux travaux d'Observation (COFIL, COTECH et GT) réalisé par an ;
-  Taux de participation aux COFILs « OBSERVATION » ;
-  Nombre de conventions de partenariat existantes et opérationnelles entre l'OSMS et les fournisseurs de données du territoire ;
-  Fréquence de mise à jour des indicateurs du tableau de bord du Schéma des Formations Sanitaires et Sociales.





2. Faire connaître et donner envie

*Parce que, pour être **ATTRACTIF**, il est nécessaire d'informer les cibles avec les bons messages et par des canaux de communication appropriés.*

***Faire connaître**, c'est vulgariser des termes trop techniques difficiles d'accès et peu représentatifs d'un cursus ou d'un métier, déconstruire des idées reçues en faisant témoigner les professionnels eux-mêmes.*

***Informé** pour donner envie, c'est surtout aller au-delà d'une communication restreinte à un parcours de formation, mais c'est aussi donner à voir sur les métiers qu'il est possible d'exercer avec un diplôme et des compétences acquises... sans oublier de donner à voir de possibles parcours professionnels variés !*

L'enjeu de cette orientation est de coordonner les actions de communication/information de l'ensemble des acteurs de l'orientation pour transmettre des messages clairs aux cibles identifiées.

2.1 CONTEXTE/CONSTATS

Malgré les efforts d'information fournis par l'ensemble des acteurs de l'orientation et de la formation tout au long de la vie, les secteurs du sanitaire, du social et du médico-social ne jouissent plus d'une image attractive, surtout auprès du public jeune (notamment pour les secteurs du grand âge et de l'aide à domicile).

La complexité des cursus de formation existants et la technicité de ces métiers, couplées à une information non exhaustive et/ou difficile d'accès par le « grand public », sont l'une des raisons de cette baisse d'attractivité, constatée auprès des publics (jeunes ou adultes) qui souhaiteraient s'orienter vers ces secteurs, cela malgré un taux élevé d'accès à l'emploi avéré.

Pour l'ensemble des acteurs rencontrés dans le cadre de l'élaboration de ce schéma, il s'agit de connaissances portant sur :

> Les formations :

- Quelle formation pour quel métier ? et quels métiers pour une formation ? ;
- Modalités d'accès à la formation : parcours, niveau requis, qualités et compétences attendues, lieux de formation sur le territoire régional et accessibilité (transport), modalités d'accès (sélection/concours...), coût de la formation, durée, prise en charge financière ;

> Les métiers :

Qualités et compétences requises dans l'exercice, environnement de travail et activité, niveau de rémunération, filières et parcours possibles, état du marché du travail (ex : plus ou moins contraint ou en plein essor) ;

> Les parcours professionnels :

Quelles passerelles possibles entre les métiers/emplois ? quelles perspectives d'évolution en emploi, de carrière, d'évolutions professionnelles ? quelles collaborations/coordinations dans les pratiques professionnelles ?

L'amélioration de la communication et de l'accès à l'information sur les formations qui conduisent à ces métiers est devenue d'autant plus indispensable aujourd'hui pour enrayer l'image récemment dégradée par les médias, les témoignages de souffrance au travail et le mal-être des professionnels en exercice qui a également un impact direct sur le maintien et la fidélisation de l'ensemble des professionnels en emploi.

Sans contre-information structurée, exhaustive et facile d'accès, ces métiers resteront à l'image du plus grand nombre, stigmatisés comme des métiers pénibles et mal rémunérés.

2.2 AMBITIONS ET OBJECTIFS

Ambitions

Dans la continuité des actions déjà entreprises par la Région dans le cadre des missions qui lui sont confiées sur le volet ORIENTATION et au travers de la coordination des travaux du SPRO (Service Public Régional de l'Orientation), la Région s'appuiera sur les outils, supports et réseaux déjà développés pour renforcer et adapter les processus d'orientation existants, auprès de tous les publics (ex : demandeurs d'emploi, reconversion professionnelle, parents de jeunes en formation initiale...) ou pour des secteurs en forte et très forte tension comme c'est le cas des métiers de la dépendance, de la gérontologie et de l'aide à domicile.



Mais, face aux constats, l'ambition de la Région Centre-Val de Loire est d'aller plus loin dans la construction et la mise en œuvre d'un plan d'information et de communication qui ne soit pas uniquement dédié aux formations des secteurs du sanitaire et du social ; il s'agit que des actions communes d'information et de communication soient entreprises pour attirer et valoriser tout à la fois les métiers et les formations professionnalisantes permettant d'y accéder.

Pour cela, au-delà des acteurs institutionnels déjà engagés, la Région souhaite amplifier le partenariat avec les branches professionnelles, les employeurs et les OPérateurs de COmpétences qui ont une responsabilité et un rôle à jouer pour rendre plus attractifs ces secteurs d'activité à travers la valorisation des métiers qu'ils identifient en tension.

Plusieurs facteurs peuvent entrer en compte dans la notion d'attractivité d'un secteur d'activité ou d'un employeur : les missions proposées, les conditions de travail, la qualité de l'accueil et de l'accompagnement dans le déroulé de carrière et de qualification professionnelle, l'encadrement managérial, la rémunération, l'environnement social...

C'est donc une réflexion commune et des actions partagées qui doivent s'engager avec les employeurs et leurs représentants sur le territoire régional, autour de l'attractivité des métiers et des formations associées, des établissements employeurs et la fidélisation dans l'emploi. Les leviers seront donc à adapter en fonction des populations cibles.

Par exemple, en :

- > Développant la **formation initiale par la voie de l'apprentissage** qui assure une certaine sécurité financière des apprenants et apprenantes tout en favorisant leur intégration et leur fidélisation au sein de l'établissement ;
- > Initiant des **conventions d'employeurs** sur un même territoire ou autour d'un secteur ou métier en tension afin de conjuguer les actions d'information/communication au plus près du besoin ;
- > Renforçant le partenariat **instituts de formation/établissements employeurs** par un engagement renforcé autour de la charte de « Stage Qualifiant » éditée par l'ARS.

Le saviez-vous ?

La Région, au titre de sa compétence information sur les métiers et les formations, propose en 2023 une Box Métiers Santé/Social : espace scénarisé, la Box métiers privilégiera l'immersion du participant dans un univers professionnel sous une forme ludique (défi, énigmes, mises en pratique, reproduction de gestes professionnels...) afin de faire découvrir les métiers de manière interactive, sous la forme de mises en situation afin que le participant « ressent » les métiers. Des professionnels en activité seront mobilisés pour prolonger la rencontre et les échanges.



Aller plus loin

Favoriser l'attractivité des formations sanitaires et sociales, c'est avant tout comprendre et accepter les évolutions sociétales actuelles. Le rapport aux apprentissages et au travail des générations actuelles et à venir évolue et change. Les compétences transversales/comportementales qu'il est indispensable de maîtriser pour un futur professionnel du soin ou de l'accompagnement de la personne doivent être mises en valeur dans les actions de communication comme leviers d'attractivité et de sens dans l'action collective.

Objectifs

Plus concrètement, la Région traduit cette Orientation Stratégique

« FAIRE CONNAÎTRE et DONNER ENVIE » par les objectifs suivants :

-  **Engager une politique d'information et d'orientation offensive** auprès du « grand public » sur les métiers des secteurs sanitaire, social et médico-social afin d'en donner une image attractive, basée sur la réalité des métiers et partagée avec l'ensemble des acteurs des secteurs concernés (SPRO, fédérations d'employeurs, ARS...) autour d'un vocabulaire commun, d'une temporalité optimisée et de cibles articulées... ;
-  **Améliorer la lisibilité des aides et harmoniser les financements** disponibles par un travail de coordination avec l'ensemble des financeurs. Jouer un rôle d'ensembliser dans l'organisation des conditions de réussite des apprenants et apprenantes en formation ;
-  **Réduire les abandons en cours de formation** qui seraient dus à une mauvaise orientation initiale par méconnaissance du métier ciblé et par idéalisation de celui-ci (compétences, conditions d'exercice, rémunération, contraintes, évolution de carrière...). Renforcer la persévérance en formation avec une meilleure information préalable des apprenants et apprenantes ayant fait ce choix d'orientation (qui sont motivés, impliqués, disposant des prérequis de compétences nécessaires et qui ont construit leur projet professionnel) et un accompagnement des apprenants et apprenantes lors des périodes de confrontation à la réalité du métier ;
-  **Adapter les actions de communication et d'information** auprès des publics cibles (collégiens, lycéens, parents, demandeurs d'emploi...), en privilégiant la mise en relation directe (rencontres avec des professionnels inspirants, mises en situation réelles ou reconstituées telles que le projet Box métiers proposé par la Région) ;
-  **Promouvoir et développer tous les modes de formation** (formation initiale, apprentissage, formation continue...) ;
-  **Favoriser la mixité des métiers** qui sont historiquement très féminisés.

2.3. PROGRAMME D' ACTIONS OPÉRATIONNELLES

Les premières actions opérationnelles identifiées ci-dessous sont issues du processus collaboratif et partenarial d'élaboration du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales et ciblent celles pour lesquelles la Région est en responsabilité. Les actions nécessitant un copilotage ou l'intervention principale d'un ou de plusieurs partenaires seront spécifiées et validées dans les instances de pilotage dédiées.

Actions prioritaires

OS2.A1 - Partager avec l'ensemble des partenaires concernés un calendrier des actions de communication/information à l'échelle régionale (qui communique/informe sur quoi ? à qui ? quand ? pourquoi ?).

OS2.A2 - Réaliser et diffuser des actions de promotion des métiers du sanitaire et social impliquant des professionnels et des acteurs de la formation et des modalités de formation existantes (mises en situation réelles ou reconstituées, rencontres avec les professionnels avant et pendant la formation...).

OS2.A3 - Harmoniser la lisibilité des aides financières proposées par l'ensemble des partenaires financeurs.

OS2.A4 - Communiquer différemment sur les métiers du secteur sanitaire et social en prenant en compte les caractéristiques et les attendus de la Génération Z vis-à-vis du travail, de ses représentations et des valeurs professionnelles qui doivent être privilégiées dans les collectifs de travail.

OS2.A5 - Mobiliser localement les employeurs autour d'une stratégie concertée et partagée de communication afin d'attirer les compétences et de les fidéliser, faire évoluer les modes de recrutement et de management des employeurs (suites du GT « L'attractivité des métiers du soin et de l'accompagnement en région Centre-Val de Loire, un défi collectif » piloté par la Région dans le cadre de la convention attractivité des métiers du Grand Âge).

Ces actions, considérées comme prioritaires, seront spécifiées selon le modèle de « fiche Action » présenté en annexe de ce document dans le cadre de la mise en œuvre des premiers travaux du Schéma.

2.4. INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

La liste ci-dessous des indicateurs de suivi et d'évaluation de cette orientation est donnée à titre indicatif au regard des objectifs définis à l'initialisation de cette feuille de route. Elle pourra être revue par le Comité de PILOTAGE en fonction de l'évolution du contexte et de la trajectoire souhaitée par ses membres.

 Nombre d'événements d'information/communication réalisés sur le territoire régional /an ;

 Nombre d'acteurs régionaux mobilisés dans au moins 1 événement /an ;

 Taux de satisfaction des participants /événement ;

 Évolution du taux de remplissage des formations /secteur /an ;

 Évolution du taux d'abandon en formation /secteur /an ;

 Évolution du taux de remplissage des formations /sexe /an.





3. Accompagner et soutenir

Parce que, pour favoriser le maintien en formation et garantir la réussite du plus grand nombre, il est nécessaire d'assurer à l'ensemble des apprenants et apprenantes en formation sanitaire et sociale une qualité de vie et d'apprentissage convenable et équitable quels que soient le cursus choisi, le profil de l'apprenant et son lieu d'apprentissage.

Cela passe par l'accompagnement et le soutien des « accompagnants », qu'ils soient enseignants, formateurs ou tuteurs afin qu'ils soient reconnus dans leurs pratiques et formés pour assurer un niveau de formation de qualité et adapté.

L'enjeu de cette orientation est de construire un appareil de formation efficient où le plus grand nombre d'apprenants et apprenantes soient diplômés / certifiés dans des conditions optimales pour fidéliser ces futurs professionnels sur le territoire régional.

3.1. CONTEXTE/CONSTATS

Accompagner

Les échanges réalisés lors des temps de concertation programmés au cours de la démarche d'élaboration de ce schéma ont très souvent mis en évidence une réalité évidente : **la paupérisation des apprenants et apprenantes est de plus en plus prégnante**. Allant pour certains d'entre eux jusqu'à mettre gravement en péril, voire abandonner leurs parcours de formation du fait des difficultés matérielles et financières que ces situations peuvent engendrer.

Sans aller dans ces situations extrêmes, pour la majorité des apprenants et apprenantes actuellement en formation, d'autres facteurs peuvent également induire une dégradation de leur qualité de vie. C'est le cas notamment de **l'accès au logement et au transport** notamment lors de périodes de stages obligatoires à leur formation. **L'accès aux soins** constitue une difficulté, comme pour bon nombre d'habitants du territoire, et la difficulté de recourir à un médecin traitant se trouve d'autant plus forte pour les apprenants et apprenantes qui suivent leur cursus de formation en étant éloignés de leur domicile. Enfin, **l'accès à une restauration collective** reste très inégal sur le territoire régional ; cette situation est identifiée tout à la fois par

les apprenants et apprenantes et par les établissements de formation eux-mêmes comme un facteur dégradant des conditions d'apprentissage.

Pour faire face, la Région agit déjà :

Depuis la **loi du 13 août 2004** relative aux Libertés et Responsabilités Locales, La Région est délégataire du financement et de la gestion des aides individuelles destinées aux élèves et étudiants et étudiantes en formation sanitaire et sociale. Dans ce contexte, elle s'est dotée de son propre dispositif d'attribution des bourses.



Le **décret ministériel du 28 décembre 2016**, relatif aux bourses accordées aux étudiants et étudiantes, vise quant à lui à aligner ce dispositif sur celui des bourses de l'enseignement supérieur pour les apprenants et apprenantes en formation paramédicale et de sages-femmes (diplômes de niveau 5, 6 et 7). La Région a fait le choix depuis ce décret d'aller au-delà de ces prérogatives réglementaires en **élargissant son dispositif de bourses d'études** (sur critères sociaux) à **tous les apprenants et apprenantes** des formations sanitaires et sociales, inscrits dans un institut agréé sur le territoire régional, quel que soit leur niveau de formation.

Un dernier constat, marqueur des contributions collectées lors de l'élaboration de cette feuille de route, prérequis nécessaire à un accompagnement et un soutien adapté, est la nécessité de **comprendre et accepter les changements d'aspirations et de rapports aux apprentissages et au travail des générations actuelles et à venir**. En effet, pour accompagner au mieux ces futurs apprenants et apprenantes, il est important de comprendre l'influence des grandes tendances qui accompagnent leur développement : nouvelles technologies de l'information et de la communication, généralisation du Smartphone, crise sanitaire et confinement, urgence climatique, valeurs qui sous-tendent la place accordée au travail...

Les notions mêmes de sécurisation des parcours de formation, d'attractivité ou même de qualité de vie devront donc intégrer ce prisme générationnel pour répondre aux **attentes de ces nouvelles générations** plutôt que de se référer à des concepts dépassés.



Soutenir

Un facteur indissociable mais indirect de l'amélioration de la qualité de vie des apprenants et apprenantes des formations sanitaires et sociales est la capacité de la Région et de ses partenaires à leur garantir un **accompagnement de haute qualité et homogène** quels que soient le secteur, le diplôme ou le territoire de formation.

Pour cela, il est nécessaire de **soutenir l'ensemble des « accompagnants »** : formateurs, enseignants, personnels administratifs et techniques des établissements de formation, tuteurs de stage. Cela doit passer par la reconnaissance des missions et des expertises de chacun ainsi que la disponibilité auprès des apprenants et apprenantes dans une époque où l'accompagnement individuel et personnalisé est un facteur de sécurisation des parcours de formation.



3.2. AMBITIONS ET OBJECTIFS

Ambitions

L'amélioration des conditions de vie des apprenants et apprenantes constitue pour la Région une priorité et un enjeu stratégique qui prend toute sa part dans le cadre de ce nouveau schéma. En effet, l'accompagnement régional porte déjà sur la prise en charge des coûts pédagogiques de la formation et le soutien financier aux plus démunis. Une poursuite, ou une intensification, des travaux d'harmonisation et de diffusion de l'information des aides régionales et de celles des autres partenaires (pôle emploi, OPCO, ANFH...) doit cependant être menée pour garantir l'équité des bénéficiaires sur le territoire régional.

En complément des aides financières proposées, la Région doit aussi favoriser la mise en œuvre de **conditions d'apprentissage les mieux sécurisées possible**, pour que le plus grand nombre d'apprenants et apprenantes puissent mener leur parcours de formation à terme, dans des conditions optimales, devant les conduire à l'obtention de leurs certifications/diplômes.

Pour cela, l'ambition de la Région est d'agir directement sur les leviers d'action suivants :

En favorisant la qualité de vie des apprenants et apprenantes

> Par l'accès au logement et au transport :

Les apprenants et apprenantes en formation sanitaire et sociale ont l'obligation de réaliser au cours de leur formation divers stages afin d'appréhender des réalités de travail et de services de soins différents. La nécessité de disposer d'un lieu d'hébergement temporaire et de courte durée ou d'un moyen de transport approprié engendre des surcoûts financiers et/ou des démarches administratives supplémentaires :



- En 2022, la Région a lancé un **AMI « création de résidences Pro Santé »** à destination des acteurs locaux pour favoriser la mise à disposition de solutions d'hébergement temporaire pour les professionnels et stagiaires en santé. Cette action sera reconduite pour permettre une couverture de l'ensemble du territoire régional. En tant que cheffe de file de l'intermodalité et de la complémentarité entre les modes de transport (loi MAPTAM), la Région dispose d'une vision globale sur la mobilité avec pour ambition de simplifier l'intermodalité des réseaux de transport et l'application de tarifications équitables accessibles aux apprenants et apprenantes des formations sanitaires et sociales. Dans ce cadre, les mesures envisagées en faveur de la gratuité du transport interurbain des étudiants et étudiantes en Centre-Val de Loire seront étendues à l'ensemble des apprenants et apprenantes des formations sanitaires et sociales, quel que soit le niveau de la formation suivie.

Le saviez-vous ?

Les résidences Pro Santé correspondent à des hébergements collectifs ouverts à la location de courte ou moyenne durée, dédiés principalement aux professionnels de santé en formation ou en tout début d'exercice. Ces résidences ont vocation à stimuler les pratiques pluridisciplinaires en favorisant les rencontres entre étudiants engagés dans différentes filières de santé et avec des professionnels installés sur le territoire, pratiquant en établissement ou en ambulatoire.

> Par l'accès aux soins et services sociaux :

Les apprenants et apprenantes, souvent en formation loin de leur domicile, rencontrent des difficultés pour accéder aux soins :

- La pénurie de médecins surtout en zones rurales rend difficile l'accès à un médecin traitant,
- Les exigences particulières liées à la formation rendent certains vaccins obligatoires, ainsi que la réalisation d'une visite médicale chez un médecin agréé, occasionnant des dépenses supplémentaires à la charge des apprenants et apprenantes,



- Certains apprenants et apprenantes, pour des raisons économiques, renoncent à souscrire un contrat de mutuelle et ignorent qu'ils peuvent solliciter la Complémentaire Santé solidaire (ex-CMUC (couverture maladie universelle complémentaire)).

Pour pallier cette situation, des accords devront être recherchés avec les Universités afin que les étudiants et étudiantes (des formations universitarisées) puissent bénéficier de la **médecine préventive universitaire** dont ils sont écartés le plus souvent. Des **déplacements collectifs organisés par les établissements** pourraient être réalisés afin de limiter les coûts afférents aux déplacements individuels. De même, des accès prioritaires pourraient être recherchés dans **les maisons de santé** localement, en fonction des besoins estimés : négociation pour obtenir certains créneaux privilégiés.

Certains étudiants et étudiantes sont confrontés au cours de leur parcours de formation à **des difficultés sociales** qui nécessitent d'avoir recours à un travailleur social. Beaucoup ignorent qu'ils peuvent accéder aux **services sociaux des CROUS**. De plus, **les départements et les CCAS** proposent souvent des prestations accessibles aux apprenants et apprenantes. Des

partenariats pourraient être formalisés localement lorsque des besoins récurrents sont identifiés.

> Par l'accès aux services universitaires :

Trop souvent les étudiants et étudiantes des formations universitarisées n'ont pas connaissance de ces services. Un état des lieux exhaustif des services et modalités d'accès sera à construire, à mettre à disposition des étudiants et étudiantes concernés, et sera mis à jour régulièrement. Afin de garantir à ces étudiants et étudiantes l'égalité d'accès aux droits universitaires sur l'ensemble du territoire régional.

> Par l'accompagnement au développement personnel de chacun :

Parce que des apprenants et apprenantes « bien dans leur tête et dans leurs baskets » feront de futurs professionnels équilibrés et engagés auprès de la population de notre territoire, la Région souhaite, dans le cadre de cette feuille de route, par une offre de service à adapter, offrir au plus grand nombre la possibilité de s'épanouir personnellement au cours de son cycle d'apprentissage. Cela pourra se traduire par des offres culturelles, sportives, musicales... que la Région se propose d'étudier avec les représentants des apprenants de chaque filière.

En favorisant les conditions d'apprentissage

> En poursuivant les investissements financiers dans la modernisation des établissements et des équipements :

La Région s'est engagée depuis plusieurs années dans un plan pluriannuel d'investissement afin de réhabiliter et moderniser, tant en termes de locaux que d'équipements innovants, les instituts de formation, dans le but d'offrir aux apprenants et apprenantes les meilleures conditions d'accueil et de formation.

Ce sont **14 millions d'euros** qui ont été investis sur la période **2017-2021** dans ce plan. Les **18 instituts de formations sanitaires et sociales** agréés et financés par la Région au titre du fonctionnement sont bénéficiaires des subventions d'investissement. Le budget d'investissement finance des :

- **Projets immobiliers** : à ce titre les projets de relocalisation des instituts d'Amboise et de Châteaudun ont été livrés,
- **Équipements pédagogiques et numériques** en lien avec l'évolution des pratiques de formation,
- **Petits travaux de réfection** pour garantir de bonnes conditions d'accueil des apprenants et apprenantes et des personnels.

Parce que les conditions matérielles de vie des apprenants et apprenantes contribuent efficacement à la réussite de leur parcours, la Région intervient au-delà de ses compétences avec les projets d'agrandissement/réhabilitation/construction. Cette intervention va se renforcer significativement sur les prochaines années avec la réalisation de projets d'ampleur tels que les relocalisations des instituts de Châteauroux, de Blois, et de Chartres, l'extension de l'IFPM d'Orléans, l'extension du Pôle des Formations Sanitaires et Sociales de Bourges ou encore le projet de restructuration des écoles du CHRU de Tours.



> En améliorant les conditions d'accueil en stage :

Les stages en cours de cursus sont obligatoires pour accéder à la certification finale. Il convient d'en garantir la meilleure qualité possible et le bon déroulement. **Les tuteurs des structures** qui accueillent les stagiaires doivent être **reconnus dans leurs fonctions et formés** spécifiquement. Les conditions d'accueil doivent être formalisées (sous la forme par exemple de « contrat de confiance »). **La prévention des risques psychosociaux** doit être prise en compte par les instituts et les tuteurs.

En complément, pour répondre aux alertes de certains instituts de formation soulignant la difficulté de trouver des terrains de stage notamment pour certaines spécialités (psychiatrie, pédiatrie...), la Région, aux côtés de l'ARS, encourage les instituts de formation (par la prise en charge financière d'une partie des surcoûts induits) à développer de nouvelles pratiques de mise en stage :

- Par **l'hybridation**, qui intègre davantage d'actes réalisés en simulation,
- Par l'organisation de **rentrées décalées** en formation permettant de décongestionner les périodes de départs en stage des apprenants et apprenantes et de favoriser l'insertion des jeunes professionnels diplômés tout au long de l'année. Ce choix emporte d'autres contraintes pour les établissements d'accueil concernant l'accueil « en continu » de stagiaires.

Ces mesures permettent de renforcer la qualité de l'accueil des stagiaires par les professionnels à des périodes où ils seraient plus disponibles.

> En valorisant au plus tôt l'interdisciplinarité des pratiques :

La diversification des terrains de stage offerte aux apprenants et apprenantes doit leur permettre d'appréhender au plus tôt les différentes situations professionnelles qui seront les leurs dès leur prise de fonction ; c'est également l'occasion de révéler ou renforcer des vocations et de favoriser des projections professionnelles qui donneront du sens aux pratiques de ces futurs professionnels.

Pour favoriser cette diversification et ces confrontations réussies, la Région souhaite mobiliser davantage les nombreuses MSP (Maisons de Santé Pluridisciplinaires) installées sur le territoire régional comme futurs terrains de stage. Il s'agit ainsi d'une part de répondre aux attentes des apprenants pour leur permettre d'appréhender des pratiques professionnelles pluridisciplinaires et collaboratives, et d'autre part de favoriser la découverte des modalités d'exercices professionnels regroupés qui participent à l'amélioration des parcours de soin et d'accompagnement offerts à la population régionale.

La formation et les périodes de stage doivent permettre d'appréhender le métier en privilégiant une approche pluri et interprofessionnelle. Il s'agit également de donner à voir les possibilités en matière d'évolution professionnelle, gages de maintien dans l'emploi sur le territoire régional de ces nouveaux professionnels.

La reconnaissance en 2023 de la région Centre-Val de Loire comme région expérimentatrice pour les infirmières en pratique avancée (IPA) de la primo-prescription de médicaments généralement soumis à prescription médicale doit également constituer une opportunité pour faire découvrir aux étudiants les pratiques de délégation de tâches qui contribuent à l'amélioration de l'organisation des soins dans un établissement ou sur un territoire, dans le cadre d'une pratique libérale, même si, dans ce dernier cas, des freins restent à lever pour rendre ce type d'exercice professionnel attractif.

> En optimisant la gestion des instituts et en améliorant la qualité de l'offre de formation :

En matière de gestion des instituts de formation financés par la Région, la « contractualisation » sera renforcée, discutée et ajustée par un **dialogue de gestion annuel individualisé** qui exposera notamment le **projet d'établissement**. Ces dialogues reposeront à terme sur des **indicateurs** (ex : coût de formation, taux de remplissage, taux de maintien en formation, taux d'encadrement...) communs à tous les instituts financés, ainsi que sur des objectifs cibles, dans une logique **d'efficacité et de meil-**



Aller plus loin

Dans la volonté de « favoriser des conditions d'apprentissage optimales » et de répondre aux besoins en emploi du territoire, la Région portera ses efforts sur la spécificité des besoins en infirmiers /infirmières au sein des services de soins psychiatriques et de santé mentale. En effet, depuis la suppression du DE ISP (Infirmier Secteur Psychiatrique) en 1992, ce secteur souffre d'un désintérêt et d'une crainte des étudiants en soins infirmiers. En effet bien que ceux-ci suivent au cours de leur cycle d'apprentissage une formation théorique de 400 h et un stage de 280 h dédiés au secteur psychiatrique, celui-ci peine à attirer, malgré des besoins en soins exacerbés notamment par les crises sanitaires et climatiques que nous vivons. La Région se proposera d'être facilitateur dans les échanges entre IFSI et établissements et services de soins psychiatriques pour mieux faire connaître et rendre attirant ce secteur où les futurs professionnels pourront s'épanouir dans un rôle d'infirmier riche de valeurs et de sens.

leure utilisation des fonds publics et en déclinaison de la démarche régionale d'évaluation des politiques publiques. La Région entend ainsi renforcer son pilotage de l'offre de formation et répartir de manière toujours plus efficiente ses financements. La mise en place d'une **politique qualité** (qui pourra inclure la construction pédagogique commune avec les employeurs pour répondre au mieux aux besoins en qualifications et compétences) sera réfléchi en collaboration avec l'ARS et la DREETS.

Dans chaque institut, la qualité de l'offre de formation, qui est un vecteur de sécurisation et de réussite des parcours de formation des apprenants et apprenantes, implique un taux d'encadrement des personnels administratifs, techniques et pédagogiques et un niveau de compétences, adaptés, pour faire face aux évolutions constantes des référentiels de formation, méthodes et pratiques pédagogiques, usages des outils numériques et besoins individualisés des apprenants et apprenantes. Pour garantir cette qualité, la Région poursuivra son soutien financier auprès des établissements, par le financement des ressources et des équipements techniques induits ainsi que, le cas échéant, d'appui à la conduite de démarches transverses d'amélioration des pratiques de formation (numérique, simulation...)

Objectifs

Plus concrètement, la Région traduit cette Orientation Stratégique « ACCOMPAGNER et SOUTENIR » par les objectifs suivants :

-  **Améliorer la qualité de vie** apprenante par le maintien et le renfort des aides financières publiques ;
-  **Faciliter l'accès aux soins** de tous les apprenants et apprenantes (médecine générale, soutien psychologique...) et aux services sociaux ;
-  **Améliorer la représentation** des apprenants et apprenantes dans la gouvernance des établissements de formation ;
-  **Garantir** à l'ensemble des apprenants et apprenantes du territoire « ayant droit » (cursus universitarisés) **l'accès simplifié aux avantages et services proposés par l'université** ;
-  **Favoriser l'accès aux logements et aux transports** sur les lieux de vie, de stage et d'apprentissage des apprenants et apprenantes, dans le cadre des dispositifs de droit commun de la Région ;
-  **Améliorer la qualité de l'accueil en stage** par la formation et la reconnaissance des compétences des personnels en charge de l'encadrement des stages : personnels administratif, technique et pédagogique au sein des établissements et tuteurs au sein des structures pourvoyeuses de stages ;
-  **Optimiser les dialogues de gestion** avec les instituts de formation pour garantir l'efficacité et la transparence des fonds publics.

3.3. PROGRAMME D' ACTIONS OPÉRATIONNELLES

Les premières actions opérationnelles identifiées ci-dessous sont issues du processus collaboratif et partenarial d'élaboration du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales et ciblent celles pour lesquelles la Région est en responsabilité. Les actions nécessitant un copilotage ou l'intervention principale d'un ou de plusieurs partenaires seront spécifiées et validées dans les instances de pilotage dédiées.

Actions prioritaires



OS3.A1 - Accompagner et encourager les nouvelles pratiques de mise en stage (ex : hybridation et rentrées décalées).

OS3.A2 - Pérenniser l'AAP (Appel À Projets) « création de résidences Pro Santé » et accompagner les territoires porteurs de projets.

OS3.A3 - Mieux qualifier et piloter l'activité des instituts de formation sur la base d'indicateurs structurés (réalisation, résultats, performance) en déclinaison de la démarche régionale d'évaluation des politiques publiques.

OS3.A4 - Formaliser avec les universités un protocole d'accès à la médecine préventive universitaire pour les étudiants et étudiantes des formations universitarisées.

3.4. INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

La liste ci-dessous des indicateurs de suivi et d'évaluation de cette orientation est donnée à titre indicatif au regard des objectifs définis à l'initialisation de cette feuille de route. Elle pourra être revue par le Comité de PILOTAGE en fonction de l'évolution du contexte et de la trajectoire souhaitée par ses membres.

-  Nombre de porteurs de projet lauréats de l'AAP « création de résidences Pro Santé » / an ;
-  Taux d'établissements ayant engagé un processus d'hybridation des formations ;
-  Taux de GHT (Groupement Hospitalier de Territoire) ayant engagé un processus de « rentrées décalées » ;
-  Taux d'instituts ayant engagé de nouvelles pratiques de mise en stage ;
-  Taux d'étudiants et étudiantes ayant bénéficié au moins une fois / an du service de médecine préventive universitaire.





4. Innover et transformer

Parce que, pour être AGILE et anticiper les mutations du secteur sanitaire et social qui engendrent des évolutions importantes dans les pratiques professionnelles, l'appareil de formation doit s'inscrire durablement dans l'innovation pédagogique et la transformation numérique.

L'innovation, telle qu'elle doit être entreprise, doit pouvoir introduire une « nouveauté » pédagogique ou organisationnelle dans l'objectif principal de favoriser la réussite de l'apprenant dans son cursus de formation et d'en faire un futur professionnel aguerri aux nouveaux outils (digitaux, numériques) et modalités de collaboration (interprofessionnalité, simulation).

L'enjeu de cette orientation est de favoriser le développement de pratiques pédagogiques innovantes et collaboratives, et d'accompagner les transformations numériques des instituts de formation pour en faire de réels vecteurs d'attractivité.

4.1. CONTEXTE/CONSTATS

Innover

Le terme « innovation » désigne le fait **d'introduire quelque chose de nouveau dans un domaine particulier**. L'innovation, telle que la Région souhaite l'entreprendre dans le cadre de ce schéma, doit pouvoir introduire **une nouveauté** pédagogique, organisationnelle, méthodologique ou technique dans l'objectif à la fois de **favoriser la réussite de l'apprenant dans son cursus de formation et d'en faire un futur professionnel aguerri aux outils et pratiques inhérentes à ces innovations**.

Trop souvent aujourd'hui encore, l'innovation est perçue comme une **contrainte ou un élément extérieur qu'il faut intégrer « coûte que coûte »** aux processus existants sans que la démarche entreprise soit pensée et vécue comme un vecteur de **réussite et d'attractivité** à la fois pour les apprenants et apprenantes eux-mêmes mais aussi pour l'ensemble des acteurs de l'écosystème de la formation (formateurs, personnels administratifs et techniques, tuteurs, professionnels...).

En termes de formations sanitaires, médico-sociales et sociales, l'innovation ne portera bien sûr pas sur les **contenus des référentiels de formation qui sont de la responsabilité de l'État**, mais sur toutes les modalités pédagogiques



qui sont mobilisées pour mettre en œuvre ces référentiels (hybridation, simulation, clinique pédagogique, patient expert, télémédecine...)

Transformer

Au-delà du périmètre spécifique des secteurs du social, médico-social et sanitaire, **les technologies de l'information et de la communication** fournissent sans cesse de nouvelles opportunités et génèrent des besoins en compétences.

Cela nécessite spécifiquement pour les apprenants et apprenantes de ces secteurs qu'ils soient **formés au plus tôt** à l'utilisation et à la maîtrise des usages de ces outils numériques qui deviendront **indispensables à leurs futures pratiques professionnelles** (plateformes numériques, outils de e-santé, outils digitaux, pratiques de simulation...).

La Région est consciente que la maîtrise technique de ces outils ne se suffit pas à elle-même mais qu'elle doit être inévitablement associée à un **accompagnement aux changements de pratiques** et être au **service de l'efficacité des pratiques professionnelles** pour faciliter le quotidien des professionnels et apporter une meilleure qualité de soin ou de prise en charge

des patients ou personnes accompagnées. En effet, l'intégration de ces technologies réinterroge et/ou bouleverse souvent les **pratiques personnelles et professionnelles** ancrées depuis longtemps dans le « savoir – faire » de chacun. Pour une réelle appropriation de ces outils, l'enjeu sera donc de les intégrer au plus tôt dans les pratiques pédagogiques des instituts de formation.

Un constat complémentaire, fait dans le cadre de la démarche d'élaboration de ce Schéma, souligne **l'hétérogénéité dans la maîtrise et l'accès à ces « nouvelles technologies »** par les apprenants et apprenantes des formations sanitaires et sociales au sein des établissements. L'enjeu pour la Région sera d'aller au-delà de la politique volontariste qu'elle mène déjà dans l'accompagnement des instituts de formations sanitaires et sociales et des apprenants et apprenantes, dans la mise à disposition et l'usage des outils numériques, en mettant en place un plan d'action adaptable à la situation et aux besoins de tous.

4.2. AMBITIONS ET OBJECTIFS

Ambitions

L'ambition de la Région est de réussir à mettre l'innovation et la transformation numérique au service d'un appareil de formation de haute qualité, garantissant à l'ensemble des apprenants et apprenantes (quels que soient leur lieu et leur niveau d'apprentissage) un accès équivalent aux meilleures pratiques pédagogiques et aux équipements et environnements numériques adaptés à leurs futures activités professionnelles.

De ce fait, la Région souhaite orienter ses actions sur les champs suivants :

Sur le volet INNOVATION :

> En poursuivant et finalisant l'universitarisation des formations paramédicales et sociales :

Ce qu'il est convenu d'appeler « l'universitarisation » des formations paramédicales et sociales correspond à la **réingénierie de ces formations par leur inscription dans un Schéma « LMD »** (Licence - Master - Doctorat). Depuis 2010, la Région a formalisé son engagement dans ce processus via des conventionnements adaptés avec l'Université. L'installation du **Collégium Santé Centre-Val de Loire** en 2017 vise à sécuriser le processus d'universitarisation des formations en santé concernées et à rendre effectifs les droits associés pour les étudiants paramédicaux et du travail social. À ce jour, le processus, bien que commencé, est à finaliser et à déployer dans les filières concernées. Au cours de la mise en œuvre de cette nouvelle feuille de route, la Région souhaite **poursuivre**

son engagement aux côtés des instituts de formation et des universités d'Orléans et de Tours pour faire de ce processus d'universitarisation un **vecteur d'excellence** pour les formations concernées en valorisant **l'interprofessionnalité** qu'il favorise entre étudiants et étudiantes en santé, **l'accès aux études universitaires et le développement de la recherche** pour ces professions paramédicales et sociales (émergence d'enseignants-chercheurs « paramédicaux » et « sociaux »).



La Région sera toutefois très vigilante et active dans le suivi de l'évolution de ce processus, souhaité par l'État, qui aura des impacts sur le financement, la gouvernance, la carte des formations et les aides aux étudiants et étudiantes (bourses...).

En complément, la Région s'investira auprès des acteurs et partenaires du territoire pour accompagner d'autres pratiques qu'elle considère comme innovantes, comme les projets visant à :

- Impliquer certains employeurs dans la construction pédagogique des formations pour garantir l'adéquation des enseignements avec les besoins en compétences (notamment sur les compétences transversales ou « soft skills »),
- Initier et animer des réseaux des accompagnants (ex : formateurs/enseignants-chercheurs) pour favoriser la cohérence des apprentissages,
- Favoriser l'interdisciplinarité des apprenants et apprenantes en faveur de la continuité des soins/accompagnements.

Le saviez-vous ?

Depuis 2017, les filières de formation en santé, médicales et paramédicales, se sont organisées en Centre-Val de Loire autour d'un Collégium Santé. Celui-ci, convaincu de la nécessité de « former ensemble pour travailler ensemble », a pour but de décroiser les enseignements, favoriser l'interprofessionnalité, accompagner la mutualisation des pratiques (numérique, simulation...) et des enseignements, rendre effectifs les droits universitaires des étudiants paramédicaux et sociaux, intégrer plus fortement la recherche tant pour les étudiants que pour les enseignants, améliorer la qualité de l'accueil en stage... Autant d'objectifs partagés qui doivent contribuer à améliorer l'attractivité des formations en santé en Centre-Val de Loire.

Sur le volet TRANSFORMATION/ TRANSITION numérique :

La Région mène déjà depuis plusieurs années, dans le cadre de sa PPI-programmation pluriannuelle d'investissements, une politique volontariste auprès des établissements de formation sanitaire et sociale pour encourager l'achat et le renouvellement régulier d'équipements numériques adaptés aux pratiques

pédagogiques et le recrutement d'expertises techniques (=référents TICE) dans l'accompagnement, la prise en main et l'usage de ces outils par les enseignants/formateurs et les apprenants et apprenantes. Un accompagnement régional spécifique a également été financé afin de garantir une meilleure appropriation du numérique dans le développement stratégique des instituts de formation.

Pour garantir une vraie culture du numérique à l'ensemble des apprenants et apprenantes du territoire, correspondant à la réalité de leurs futurs métiers, la Région souhaite prioriser les actions suivantes :

> Cartographie des Systèmes d'Information des établissements :

L'appropriation des outils numériques et le développement des usages numériques par l'ensemble des « utilisateurs » des Systèmes d'Information des établissements de formation (équipes administratives, pédagogiques et apprenants et apprenantes) passe par la fiabilité de ces systèmes. Pour être fiable, un système d'information doit être maîtrisé et partagé par les équipes techniques qui assurent son maintien en condition opérationnelle. Pour cela, la Région envisage de réaliser la cartographie exhaustive de leurs « systèmes d'information – SI » afin de partager un « état zéro ».

De cet état des lieux, sera bâti un plan d'action régional permettant :

- De tendre à l'homogénéisation des environnements SI (infrastructures, outils, ressources, processus...),
- De doter les équipes techniques de la Région et les établissements d'un outil de cartographie commun,
- De construire un schéma directeur SI commun à tous les établissements du territoire.

Aller plus loin

Depuis plusieurs années, la Région accompagne les instituts de formation du territoire dans le développement de leurs stratégies numériques et digitales. Dans la construction individualisée de leurs feuilles de route stratégique et le pilotage de la digitalisation des formations proposées. La Région entend poursuivre cet accompagnement en l'adaptant à l'évolution des besoins des équipes des instituts et des apprenants.

> Plan de développement « SIMULATION » :

S'agissant du développement de l'apprentissage par simulation dans le sanitaire, l'objectif consiste à aboutir à un plan régional d'équipement qui assure un accès à tous les apprenants et apprenantes en formation, à une plateforme de formation par simulation (identification et cartographie des plateformes, mutualisation et partenariat entre établissements et avec les universités).

L'objectif de la Région est de déployer les pratiques de simulation au niveau régional, en partenariat avec les acteurs concernés (instituts de formation, universités, ARS) autour de trois niveaux de simulation :

- **Niveau 1** : Simulation « procédurale », simple, à pratiquer régulièrement au sein de chaque institut de formation sur du matériel basique, mannequins basse fidélité. Il s'agit du niveau de base à atteindre par tous les établissements.
- **Niveau 2** : Simulation réalisée sur un matériel plus perfectionné type moyenne fidélité avec laboratoire de simulation qui pourrait être mutualisé entre instituts (au niveau d'un Groupement Hospitalier de Territoire - GHT - par exemple).

- **Niveau 3** : Haute-fidélité qui pourrait être centralisée auprès de quelques instituts dans une logique de mutualisation ou en lien avec les universités qui possèdent déjà des plateformes destinées aux étudiants et étudiantes en santé. Les partenariats avec les universités dans le cadre du LMD serviront de support à cette mutualisation.

Le plan de déploiement devra :

- > Spécifier les moyens humains et financiers nécessaires à chaque établissement pour se positionner sur l'un de ces 3 niveaux à partir d'un état des lieux exhaustif (ex : montée en compétence, temps formateur, temps de maintenance technique, gap pour accéder aux plateformes existantes...).
- > Établir l'utilisation et la mutualisation de ces équipements, à partir d'une « doctrine » précise et partagée (avec l'ARS, les universités et les instituts).
- > Articuler et planifier le financement des équipements et de leur maintenance, afin de répondre aux enjeux d'attractivité des métiers par le développement de pratiques pédagogiques innovantes et l'utilisation d'outils numériques adaptés aux évolutions des usages professionnels.

Objectifs

Plus concrètement, la Région traduit cette Orientation Stratégique « INNOVER et TRANSFORMER » par les objectifs suivants :

-  **Fédérer les Établissements de formation** autour d'un projet de développement du numérique dans les pratiques pédagogiques et de mutualisation des ressources ;
-  **Harmoniser les SI des établissements de formation** et mettre en place un Schéma Directeur pluriannuel de développement des SI ;
-  **Finaliser le processus** d'universitarisation des formations éligibles ;
-  **Accompagner le réseau des référents TIC** dans l'amélioration et la mutualisation de leurs pratiques ;
-  **Engager une réflexion sur la création de pôles de formations d'excellences** (simulation, cliniques pédagogiques, patient expert, télémedecine) ;
-  **Favoriser l'interdisciplinarité** entre étudiants et étudiantes/apprenants et apprenantes des filières de formation ;
-  **Assurer le soutien financier des établissements** dans le maintien, l'achat et le renouvellement de matériels numérique et de simulation, et organiser la mutualisation des pratiques ;
-  **Initier et animer différents réseaux d'accompagnants** (formateurs, ingénieurs pédagogiques et techniques, enseignants/chercheurs).

4.3. PROGRAMME D' ACTIONS OPÉRATIONNELLES

Les premières actions opérationnelles identifiées ci-dessous sont issues du processus collaboratif et partenarial d'élaboration du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales et ciblent celles pour lesquelles la Région est en responsabilité. Les actions nécessitant un copilotage ou l'intervention principale d'un ou de plusieurs partenaires seront spécifiées et validées dans les instances de pilotage dédiées.

Actions prioritaires

OS5.A1 - Lancer l'audit des SI des établissements de formation (objectif = partager un état des lieux et une cartographie pour orienter le futur Schéma directeur régional).

OS5.A2 - Écriture du Schéma Directeur des SI des établissements de formation S&S, mise en œuvre et suivi.

OS5.A3 - Initier la mise en réseau de différents acteurs intervenant auprès des apprenants des formations sanitaires et sociales (ex : formateurs, enseignants-chercheurs, tuteurs de stages...) par l'organisation de rencontres favorisant le retour d'expérience et le développement d'une ingénierie pédagogique de qualité.

OS5.A4 - Formaliser le Plan de Déploiement de la Simulation.

Ces actions, considérées comme prioritaires, seront spécifiées selon le modèle de « fiche Action » présenté en annexe de ce document dans le cadre de la mise en œuvre des premiers travaux du Schéma.



4.4. INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

La liste ci-dessous des indicateurs de suivi et d'évaluation de cette orientation est donnée à titre indicatif au regard des objectifs définis à l'initialisation de cette feuille de route. Elle pourra être revue par le Comité de PILOTAGE en fonction de l'évolution du contexte et de la trajectoire souhaitée par ses membres.

-  Évolution du taux de formations universitarisées / formations éligibles ;
-  Nombre de rencontres organisées entre accompagnants / an ;
-  Évolution du taux d'établissement atteignant le niveau 1 du plan de Simulation ;
-  Taux de renouvellement du matériel informatique.





F. Gouvernance et mise en œuvre opérationnelle

Le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales définit les **orientations stratégiques et les priorités** de la Région Centre-Val de Loire pour **les 5 années à venir**.

Dès le début de sa démarche d'élaboration en avril 2022, la Région a souhaité construire le squelette de ce Schéma sur le principe de **trajectoires et de tendances cohérentes à suivre** plutôt que comme un **document prescriptif pluriannuel** qui deviendrait très vite obsolète au regard des incertitudes socio-économiques, sanitaires, culturelles et climatiques que nous vivons à l'échelle du territoire régional et bien au-delà.

Consciente également d'avoir suscité une volonté de « **faire ensemble** » des acteurs mobilisés dans la phase d'élaboration de ce schéma, la Région porte l'ambition de poursuivre cet « **élan** » tout au long de sa mise en œuvre.

De cette volonté et de ce constat, naissent les principes suivants, socles d'une gouvernance partagée :

La création d'instances de pilotage

(stratégiques et techniques) partenariales, permettant de réinterroger et réajuster de façon régulière les trajectoires données, en fonction de l'état d'avancement et de réalisation des objectifs et actions opérationnelles et de l'évolution du contexte ;

La création d'outils de pilotage

(=tableau de bord d'indicateurs) et d'évaluation permettant de mesurer l'efficacité des actions mises en œuvre et d'assurer le suivi stratégique et opérationnel de la feuille de route ;

Le partage d'un calendrier prévisionnel

de mise en œuvre.

1. LES INSTANCES DE PILOTAGE

Pour se donner les moyens de piloter et d'animer le schéma avec les partenaires **de la formation et de l'emploi des secteurs sanitaires, médico-sociaux et sociaux**, tout en « crédibilisant » et renforçant l'action de la Région, et celle de tous les partenaires impliqués, les instances suivantes seront installées dès les premières semaines de mise en œuvre du Schéma :

> COMITÉS TERRITORIAUX :

en présence des partenaires locaux (à l'échelle d'un département), cette instance permettra de décliner à une échelle territoriale la stratégie régionale de développement des formations sanitaires et sociales en tenant compte des spécificités et contraintes du territoire.

– *Fréquence d'organisation : 1 fois / an.*

> GROUPES DE TRAVAIL (GT) THÉMATIQUES :

ils rassemblent les experts d'un sujet dans l'objectif d'apporter une aide à la décision aux membres du Comité Stratégique (ex : grand âge, aide à domicile, pers. handicapées, innovation, numérique, universitarisation, vie éducative étudiante, financement, carte des formations...). Sur certaines thématiques, des groupes de travail existent déjà. L'objectif de cette gouvernance liée au Schéma des Formations Sanitaires et Sociales est de leur donner plus de visibilité et de les associer pleinement à l'atteinte d'objectifs partagés.

– *Instances validées par le Comité Stratégique avec une durée et une fréquence dépendantes des objectifs donnés aux membres de chaque GT.*

> COMITÉ STRATÉGIQUE :

composé des acteurs institutionnels, professionnels et représentants des secteurs des formations sanitaires et sociales, à l'échelle régionale. Il définit la stratégie et suit la réalisation des actions pour l'atteinte des objectifs. Lieu d'échanges entre les partenaires, il permet à fréquence régulière d'orienter la feuille de route pour répondre aux enjeux initiaux du Schéma.

– *Fréquence d'organisation : 2 fois / an.*

> RÉUNION PLÉNIÈRE :

réunissant tous les acteurs du territoire régional agissant dans le secteur des formations sanitaires et sociales, elle a pour vocation de communiquer au plus grand nombre l'avancement de la mise en œuvre du Schéma en valorisant les actions menées (et leurs acteurs...).

– *Fréquence d'organisation : 3 réunions au cours de la mise en œuvre (au lancement, à mi-parcours et lors de la présentation du bilan en fin de mise en œuvre).*

2. LES OUTILS DE PILOTAGE

> TABLEAU DE BORD D'INDICATEURS (DE SUIVI ET DE RÉSULTATS) :

Pour mesurer l'efficacité des actions entreprises et piloter efficacement les trajectoires stratégiques, la création d'un tableau de bord d'indicateurs est un prérequis indispensable au bon fonctionnement de la gouvernance de cette feuille de route sur la durée de sa mise en œuvre.

Les travaux et actions spécifiés dans l'Orientation Stratégique OS1 – COMPRENDRE et ADAPTER viendront nourrir le contenu de ce tableau de bord avec pour objectif de le construire sur un nombre restreint d'indicateurs, facilitant les prises de décisions.

> ÉVALUATION « EMBARQUÉE » (OU CHEMIN FAISANT) :

En cohérence avec le choix de construire une feuille de route opérationnelle que l'on se permet de réinterroger au cours de sa mise en œuvre, la méthode d'évaluation « embarquée » ou « chemin faisant » permet d'associer au plus près des actions opérationnelles mises en œuvre une logique d'appréciation

sur la valeur des actions elles-mêmes sans jugement de valeur ni quantification des résultats de situations figées. Cette méthode visera donc à adapter au plus près et au plus tôt les orientations et actions entreprises. Elle suppose cependant une définition précise de l'action afin d'évaluer au mieux l'atteinte des résultats et une définition des modalités d'évaluation en même temps que la définition de l'action.

La Région souhaite associer cette démarche d'évaluation « embarquée » à la démarche globale de mise en œuvre de la feuille de route, gage d'une volonté d'agilité et d'innovation dans ses propres processus de pilotage.

> ÉVALUATION D'IMPACT (EX POST) :

Cette démarche, déployée au cours de la dernière année de mise en œuvre de la feuille de route, permettra d'évaluer objectivement les effets de l'ensemble des actions réalisées au regard des objectifs fixés initialement afin d'enrichir le diagnostic préalable de la prochaine feuille de route stratégique.

3. LE CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Le calendrier prévisionnel souhaité par la Région est le suivant :



Il favorise une mise en œuvre itérative des actions opérationnelles par :

- > Un pilotage partagé,
- > Une évaluation embarquée.

Précédé d'un temps préalable permettant la création des outils de pilotage adaptés.



G. Annexes

1. MODÈLE DE FICHE : SPÉCIFICATIONS DÉTAILLÉES DES ACTIONS OPÉRATIONNELLES PRIORITAIRES

Description :	
Partenaires/Ressources :	Population cible :
Modalités d'intervention :	Conditions de réussite :
Indicateurs d'évaluation :	Calendrier :

2. DÉTAIL PHASE DE CONCERTATIONS

La phase de concertation de la démarche d'élaboration du présent Schéma des formations Sanitaires et Sociales a permis à la Région de mobiliser une centaine de personnes représentant plus de 30 structures différentes, tous acteurs des secteurs sanitaires et sociaux (Instituts de formation, Opérateurs de compétences (OPCO), ANFH, fédérations d'employeurs, établissements employeurs, représentants d'étudiants, collégium Santé, ordres professionnels, URPS, Conseils Départementaux) dans le cadre de 15 Ateliers de concertation pour :

- > Présenter la démarche d'élaboration du Schéma, ses enjeux, son calendrier prévisionnel,
- > Favoriser les échanges entre acteurs autour des éléments de diagnostics partagés pour faire émerger les actions et mesures qu'il serait nécessaire/possible de mettre collectivement en œuvre,
- > Initier une gouvernance partagée pour relever le défi sociétal d'une santé publique équitable.

En complément de l'animation de ces groupes, une concertation écrite était ouverte à tous les acteurs du territoire : 12 contributions écrites ont été reçues.

3. CHAMPS DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES CONNEXES

Il s'agit de l'ensemble des certifications et diplômes du secteur, autres que ceux mentionnés au CSP et CASF, inscrites au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) dans le secteur sanitaire et social.

Certificats	Autres Certifications du secteur Sanitaire et Social
Éducation Nationale	<ul style="list-style-type: none"> • CAP Accompagnant éducatif petite enfance • CAP Assistant.e technique en milieu familial et collectif (ATMFC) • CAP Agent prévention médiation • CAP Orthoprothésiste • CAP Podo-orthésiste • BEP Accompagnement, soins et services aux personnes (ASSP) • Mention Complémentaire Aide à domicile (MCAD) • BAC Pro et BTS Optique lunetterie • BAC Pro et BTS Prothèse dentaire • BAC Pro Technicien en Appareillage orthopédique • BAC Pro Accompagnement, soins et services aux personnes (ASSP) Option « domicile » et option « structure » • BAC Pro Services de proximité et vie locale (SPVL) • BP Préparateur.trice en pharmacie • BAC Techno Sciences et Technologies de la Santé et du Social (ST2S) • BTS Services et prestations des secteurs sanitaire et social (SP3S) • BTS Économie Sociale et Familiale • BTS Diététique • BTS Prothésiste orthésiste • BTS Analyses de biologie médicale • BTS Bio analyses et contrôle • BTS Biotechnologies • DTS Imagerie Médicale
Ministère de l'Agriculture	<ul style="list-style-type: none"> • CAPA Services aux personnes et vente en espace rural (SPVER) • BAC PRO Services aux personnes et aux territoires (SAPAT) • BAC PRO Laboratoire de contrôle qualité • BTSA Développement Animation Territoires Ruraux (DATR)
Ministère du Travail, de l'emploi de la formation professionnelle et du dialogue social	<ul style="list-style-type: none"> • Titre professionnel Assistant.e de Vie aux Familles • Titre professionnel Agent technique prothésiste orthésiste • Titre professionnel Auxiliaire en prothèse
FEPEM	<ul style="list-style-type: none"> • Titre professionnel de branche Employé.e Familial.e (EF) • Titre professionnel de branche Assistant.e de Vie Dépendance (AVD) • Titre professionnel de branche Assistant maternel/garde d'enfants
Certificat de Branche	<ul style="list-style-type: none"> • Moniteur d'Atelier

4. NOMENCLATURES PCS ET FAP DU PÉRIMÈTRE DU SCHÉMA

Code PCS	Libellé des PCS	Métiers SASO	
526a	Aides-soignants (de la fonction publique ou du secteur privé)	Métiers paramédicaux et maïeutique	
526c	Auxiliaires de puériculture		
431a	Cadres infirmiers et assimilés		
431b	Infirmiers psychiatriques		
431c	Puéricultrices		
431d	Infirmiers spécialisés (autres qu'infirmiers psychiatriques et puéricultrices)		
431f	Infirmiers en soins généraux, salariés		
431g	Infirmiers libéraux		
431e	Sages-femmes (libérales ou salariées)		
433a	Techniciens médicaux		
433d	Préparateurs en pharmacie		
433b	Opticiens lunetiers et audioprothésistes (indépendants et salariés)		
433c	Autres spécialistes de l'appareillage médical (indépendants et salariés)		
432a	Masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs, libéraux		
432b	Masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs, salariés		
432c	Autres spécialistes de la rééducation, libéraux		
432d	Autres spécialistes de la rééducation, salariés		
526e	Ambulanciers salariés (du secteur public ou du secteur privé)		Métiers Social
526d	Aides médico-psychologiques		
434a	Cadres de l'intervention socio-éducative		
434d	Éducateurs spécialisés		
434e	Moniteurs éducateurs		
434f	Éducateurs techniques spécialisés, moniteurs d'atelier		
434g	Éducateurs de jeunes enfants		
434b	Assistants de service social		
434c	Conseillers en économie sociale familiale		
563b	Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales		

*PCS : Professions et Catégories Professionnelles

Libellé de la FAP	Métiers (PCS) compris dans la FAP	
Aides-soignants	526a	Aides-soignants (de la fonction publique ou du secteur privé)
	526b	Assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides et techniciens médicaux
	526c	Auxiliaires de puériculture
	526d	Aides médico-psychologiques
Infirmiers	431a	Cadres infirmiers et assimilés
	431b	Infirmiers psychiatriques
	431c	Puéricultrices
	431d	Infirmiers spécialisés (autres qu'infirmiers psychiatriques et puéricultrices)
	431f	Infirmiers en soins généraux, salariés
	431g	Infirmiers libéraux
Sages-femmes	431e	Sages-femmes (libérales ou salariées)
Techniciens médicaux et préparateurs	433a	Techniciens médicaux
	433d	Préparateurs en pharmacie
Spécialistes de l'appareillage médical	433b	Opticiens lunetiers et audioprothésistes (indépendants et salariés)
	433c	Autres spécialistes de l'appareillage médical (indépendants et salariés)
Autres professionnels paramédicaux	432a	Masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs, libéraux
	432b	Masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs, salariés
	432c	Autres spécialistes de la rééducation, libéraux
	432d	Autres spécialistes de la rééducation, salariés
Éducateurs spécialisés	434a	Cadres de l'intervention socio-éducative
	434d	Éducateurs spécialisés
	434e	Moniteurs éducateurs
	434f	Éducateurs techniques spécialisés, moniteurs d'atelier
	434g	Éducateurs de jeunes enfants
Professionnels de l'action sociale	434b	Assistants de service social
	434c	Conseillers en économie sociale familiale
Aides à domicile et aides ménagères	563b	Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales

*FAP : Famille d'activités professionnelles

5. FICHES MÉTIERS DU SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL

Exemple :

Analyse Métier

Les aides-soignants

En région Centre - Val de Loire

Formation

Chiffres clés / Rentrée Septembre 2021

- Diplôme d'Etat d'Aide-soignant - Niveau 4
- 26 sessions de formation dont 3 au titre du PACTE
- Quota : 1 087 places (Hors apprentissage) dont 60 places au titre du PACTE
- Taux de remplissage : 94% ⁽¹⁾

Durée de la formation

- 12 mois à partir de la rentrée 2021

Voie d'accès et sélection

- Trois voies d'accès :
 - Formation initiale dont Apprentissage
 - Formation professionnelle continue
 - VAE
- Sélection sur dossier et entretien
- Accès direct pour les ASHQ sur proposition de l'employeur

Prise en charge du coût pédagogique de la formation

- En poursuite de formation : Conseil régional, Education nationale
- En situation d'emploi : Employeurs et OPCO
- En situation d'inactivité : Conseil régional (sous condition) ; Pôle emploi (sous condition) ; Financement individuel

Effectif inscrit à la rentrée 2021

- 1 080 apprenants en session classique dont 67 apprentis et 108 ASHQ
- 44 apprenants en session PACTE
- 6 parcours post-VAE

Profil de la promotion 2021-2022

- 95% originaires de la région CVDL
- 87% en formation sur leur département d'habitation
- 23% de moins de 21 ans / 13% de plus de 45 ans
- 91% de femmes
- 46% avec un statut Demandeur d'emploi / 26% avec un statut Salarié / 20% avec un statut Elève
- 46% entrent en formation avec un niveau Bac et plus

Certification

- 1 071 diplômés en 2021

Insertion professionnelle

- Taux d'emploi : 93%
- 88% en emploi dans la région Centre-Val de Loire
- 76% en emploi dans le département de formation

Quota par institut de formation en Septembre 2021 *

Département	Institut de formation	Places
Eure-et-Loir	IFAS de Dreux	60
	IFAS de Chartres	65
	IFAS de Châteaudun - Site de Nogennt / 20 places IFAS de Châteaudun - Site de Châteaudun / 40 places	60
Loiret	IFAS-IFPM d'Orléans-Site de Pithiviers	20
	IFAS-IFPM d'Orléans-Site d'Orléans	83
	IFAS de Chalette-sur-Loing	42
	IFAS-IFPM d'Orléans-Site Briare	25
Indre-et-Loire	IFAS de Blois-Site de Montoire	23
	IFAS de Blois-Site de Blois	80
	Lycée professionnel Sonia Delaunay	27
	IFAS de Blois-Site de Romorantin	40
Loir-et-Cher	IFAS d'Amboise	50
	IFAS-IFPS de Tours	120
	IFAS-IRFSS de Tours	72
Cher	IFAS de Vierzon-Site d'Aubigny	21
	IFAS de Vierzon-Site de Vierzon	30
	IFAS de Bourges / 40 places + 20 places PACTE IFAS de Saint-Amand / 40 places	80
Indre	IFAS d'Issoudun	33
	IFAS de Châteauroux-Site de Châteauroux	44 + 20 places PACTE
	Lycée professionnel Les charmillles / 17 places IFAS de Châteauroux-Site Le Blanc / 35 places + 20 places PACTE	51

* Des instituts ont mis en place des rentrées décalées, à savoir une première session en septembre 2021 et une seconde session prévue début 2022. Les quotas présentés ici visent les sessions de septembre.

Zoom sur les interruptions de formation

- 13% d'interruptions sur les promotions 2020-2021
- Principaux motifs des interruptions à l'initiative des apprenants :
 - 31% pour des Raisons personnelles et familiales
 - 19% pour des Raisons de santé
 - 14% pour des Raisons financières
 - 12% suite à une Réorientation du projet professionnel

⁽¹⁾ Cet indicateur est calculé à partir de l'effectif compris dans le quota. Cela correspond aux inscrits Hors apprentissage, Hors redoublants, Hors reprises de formation et Hors parcours post-VAE.

Sources :
Enquête de rentrée et Enquête de persévérance
Données Insertion 2017-2021 recueillies auprès des instituts
DREETS

L'ensemble des fiches métier est disponible sur le site Étoile



Exemple :

Analyse Métier

Les aides médico - psychologiques

En région Centre - Val de Loire

Formation

Chiffres clés

- Diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social - Niveau 3
- 7 instituts de formation agréés
- Quota : 575 places hors apprentissage

Durée de la formation

- 12 mois à 15 mois

Voie d'accès et Sélection

- Admission de droit en formation pour les personnes :
 - Titulaires d'un des diplômes listés par décret
 - Avec contrat d'apprentissage ou de professionnalisation
 - Lauréats de l'Institut de l'engagement
 - Ayant acquis une partie des blocs de compétences du D.E AES, D.E AMP, D.E AVS
- Sélection sur dossier et entretien pour les autres candidats

Prise en charge du coût pédagogique de la formation

- En poursuite de formation : Financement individuel
- En situation d'emploi : Employeurs et OPCO
- En situation d'inactivité : Conseil régional au titre du PRF; Pôle emploi (sous condition) ; Financement individuel

Profil de la promotion 2021-2022⁽¹⁾

- 99% originaires de la région CVDL
- 88% en formation sur leur département d'habitation
- 9% de moins de 21 ans / 22% de plus de 45 ans
- 85% de femmes
- 47% avec un statut Demandeur d'emploi / 35% avec un statut Salarier / 15% avec un statut Apprenti
- 35% entrent en formation avec un niveau Bac et plus

Certification

- 314 diplômés en 2021

Quota 2021 par institut de formation *

Département	Institut	Quota
Loiret	ERTS	170 places
	FORMA SANTE	140 places
Indre-et-Loire	IFC PRO LA PROVIDENCE	20 places
	IRFSS	25 places
Indre	OTDIF	50 places
	GRETA BERRY	20 places
Cher	IFC PRO LA PROVIDENCE	20 places
	OTDIF	50 places
Eure-et-Loir	IFC PRO LA PROVIDENCE	20 places
	OTDIF	50 places

* Quota selon l'adresse principale de l'établissement de formation. Des sessions délocalisées sont proposées par plusieurs instituts : Bourges, Chartres, Dreux, Tours, Blois, Gien et Pithiviers.

Zoom sur les interruptions de formation

- 6% d'interruptions sur les promotions 2020-2021

Principaux motifs des interruptions à l'initiative des apprenants :

- Raisons de santé
- Raisons personnelles et familiales
- Réorientation du projet professionnel

L'ensemble des fiches métier est disponible sur le site Étoile

Sources : Enquête de rentrée et Enquête de persévérance DREETS

⁽¹⁾ Ces indicateurs sont issus de l'enquête de rentrée 2021 renseignée par 5 organismes de formation pour 8 sessions ouvertes.

Exemple :

Analyse Métier

Les ergothérapeutes

En région Centre - Val de Loire

Formation

Chiffres clés / Rentrée Septembre 2021

- Diplôme d'Etat d'Ergothérapeute - Niveau 6
- 1 institut de formation agréé
- Quota en première année : 32 places
- Taux de remplissage : 100% ⁽¹⁾



Durée de la formation

- 3 ans

Voie d'accès et Sélection

- Deux voies d'accès : Formation initiale et Formation professionnelle continue
- Admission via **ParcourSup** pour les lycéens et les étudiants en ré-orientation
- Epreuves de sélection pour les candidats relevant de la formation professionnelle

Prise en charge du coût pédagogique

- En poursuite de formation : Conseil régional
- En situation d'emploi : Employeurs et OPCO
- En situation d'inactivité : Conseil régional (sous condition) ; Pôle emploi (sous condition) ; Financement individuel

Effectif inscrit à la rentrée 2021

- 100 apprenants dont :
Promotion 2021-2024 : 33 inscrits
Promotion 2020-2023 : 33 inscrits
Promotion 2019-2022 : 34 inscrits

Profil de la promotion 2021-2024

- 48% originaires de la région CVDL
- 18% en formation sur leur département d'habitation
- 67% de moins de 21 ans / 6% de plus de 35 ans
- 85% de femmes
- 85% avec un statut **Etudiant** / 15% avec un statut Demandeur d'emploi

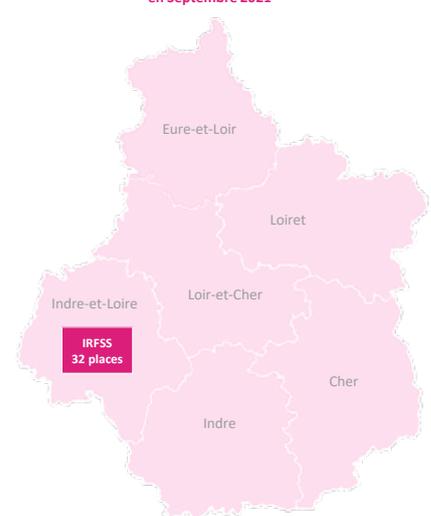
Certification

- 31 diplômés en 2021

Insertion professionnelle

- Taux d'emploi : 95%
- 20% en emploi dans la région Centre-Val de Loire
- 15% en emploi dans le département de formation

Quota en première année par institut de formation en Septembre 2021



Zoom sur les interruptions de formation

- 1% d'interruptions au cours de l'année scolaire 2020-2021

L'ensemble des fiches métier est disponible sur le site Étoile



⁽¹⁾ Cet indicateur est calculé à partir de l'effectif compris dans le quota. Cela correspond aux inscrits Hors redoublants et Hors reprises de formation.

Sources : Enquête de rentrée et Enquête de persévérance
Données insertion 2021 recueillies auprès de l'IRFSS DREETS



Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales en Centre-Val de Loire, 2022-2027

Exemple :

Analyse Métier

Les psychomotriciens

En région Centre - Val de Loire

Formation

Chiffres clés / Rentrée Septembre 2021

- Diplôme d'Etat de Psychomotricien - Niveau 5
- 1 institut de formation agréé
- Quota en première année : 25 places
- Taux de remplissage : 100% ⁽¹⁾



⌚ Durée de la formation

- 3 ans

📍 Voie d'accès et Sélection

- Admission via **ParcoursSup** pour les lycéens et les étudiants en ré-orientation

€ Prise en charge du coût pédagogique

- En poursuite de formation : Conseil régional
- En situation d'emploi : Employeurs et OPCO
- En situation d'inactivité : Conseil régional (sous condition) ; Pôle emploi (sous condition) ; Financement individuel

👤 Effectif inscrit à la rentrée 2021

- 75 apprenants dont :
Promotion 2021-2024 : 25 inscrits
Promotion 2020-2023 : 24 inscrits
Promotion 2019-2022 : 26 inscrits

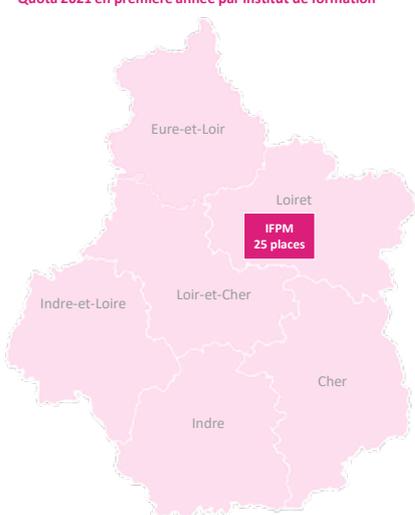
👤 Profil de la promotion 2021-2024

- 68% originaires de la région CVDL
- 44% en formation sur leur département d'habitation
- 84% de moins de 21 ans
- 88% de femmes
- 96% avec un statut **Etudiant** / 4% avec un statut **Demandeur d'emploi**

🎓 Certification

- 24 diplômés en 2021

Quota 2021 en première année par institut de formation



👁 Zoom sur les interruptions de formation

- 3% d'interruptions au cours de l'année scolaire 2020-2021

⁽¹⁾ Cet indicateur est calculé à partir de l'effectif compris dans le quota. Cela correspond aux inscrits Hors redoublants et Hors reprises de formation.

Sources : Enquête de rentrée et Enquête de persévérance DREETS

L'ensemble des fiches métier est disponible sur le site **Étoile**



