



Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales 2022-2027

RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE



SYNTHÈSE



LA RÉGION INVESTIT POUR VOTRE AVENIR

centre-valdeloire.fr

SOMMAIRE

Page 4 : Pourquoi un Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales ?

Page 5 : Quelle démarche pour son élaboration ?

Page 6 : Le diagnostic en chiffres-clés

Page 7 : 4 enjeux diagnostiqués

Pages 8-9 : 4 orientations stratégiques... pour répondre à un enjeu

Pages 10-11 :
Orientation Stratégique 1 →
Comprendre et adapter

Pages 12-13 :
Orientation Stratégique 2 →
Faire connaître et donner envie

Pages 14-15 :
Orientation Stratégique 3 →
Accompagner et soutenir

Pages 16-17 :
Orientation Stratégique 4 →
Innover et transformer

Page 18 : Une gouvernance partagée, trois grands principes

Page 19 : Les établissements de formation en région Centre Val-de-Loire





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 favorisera 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. »

« **A** 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.

Pourquoi un Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales ?



Le chiffre 65,7 M€

C'est le budget 2023 dédié par la Région au fonctionnement, à l'équipement et l'investissement des établissements de formation ainsi qu'à l'accompagnement des apprenants et apprenantes.

> **Pour poursuivre la dynamique territoriale 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.**

Le Schéma est construit en concertation avec l'ensemble des acteurs de l'écosystème des formations.

> **Pour répondre aux besoins des populations des territoires, de l'économie et de l'emploi, en structurant un outil de formation attractif, performant et innovant.**

Les formations sanitaires et sociales se situent en effet au point de rencontre des compétences de la Région (formation, recherche, innovation, développement économique et aménagement du territoire).

> **Pour poser les premières bases d'actions prioritaires pour répondre à des enjeux structurants de santé et d'accompagnement des personnes vulnérables.** L'objectif est de définir une « carte-cible » des formations sanitaires et sociales, d'ici à l'automne 2023.

Cadre juridique et réglementaire

> Loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

> Articles L4383-3 et L4383-5 du Code de la santé publique (art. 73 de la loi du 13/08/2014) pour le financement du fonctionnement et de l'équipement des instituts de formation sanitaire.

> Articles L451-1 et L451-2 du Code de l'action sociale et des familles et dispensés par un établissement agréé (art. 53 & 54 de la loi du 13/08/2004) pour le financement des formations initiales du travail social préparant à un diplôme délivré par l'État.

Quelle démarche pour son élaboration ?

3 GRANDS PRINCIPES FONDATEURS

1. Une concertation élargie souhaitée par la Région pour construire avec les acteurs de terrain.
2. Un partenariat étroit renouvelé avec les acteurs institutionnels pour répondre au mieux aux attentes et aux besoins des territoires.

... Et pour faire face aux défis d'envergure à relever, la Région a souhaité avec l'écriture de cette feuille de route aller au-delà de ses responsabilités d'autorité organisatrice des Formations Sanitaires et Sociales. Aux côtés de l'ARS, elle mobilise les employeurs des secteurs sanitaires, social et médico-social, leurs fédérations et les opérateurs de compétences pour développer un appareil de formation cohérent et anticiper l'évolution des besoins en emploi et compétences du territoire.

3. Un diagnostic objectif construit par l'Observatoire Sanitaire, Médico-social et Social (OSMS).



4 ÉTAPES :

AVRIL-MAI 2022

JUIN-DÉC. 2022

OCT.-DÉC. 2022

FÉVRIER 2023

TRAVAIL PRÉPARATOIRE

Qui a permis de poser un diagnostic (problématique, constats, freins) et prédéfinir les 4 Orientations Stratégiques de la future feuille de route.

CONCERTATION

Temps élargi qui a mobilisé la majorité des acteurs des secteurs sanitaire et social au travers de groupes de travail thématiques. Complété d'une concertation écrite ouverte largement aux acteurs du territoire.

ÉCRITURE DE LA FEUILLE DE ROUTE

Consolidation de l'écriture de la feuille de route à partir des contributions issues des groupes de travail thématiques et écrites par les acteurs du territoire.

VOTE DE LA FEUILLE DE ROUTE

Elle a été votée à l'unanimité par l'Assemblée plénière régionale, qui conclut ce travail collaboratif et initie une gouvernance partagée dans la mise en œuvre des actions.

Le diagnostic en chiffres-dés

Photographie de la population régionale (au 1^{er} janvier 2019)



2 573 180 habitants

(11 % de la population a plus de 75 ans)

Une carence au niveau des infirmiers psychiatriques
-53,5 %
entre 2014 et 2019 en région Centre-Val de Loire. ⁽¹⁾

(27 % ont moins de 35 ans et 20 % ont plus de 55 ans)

1 030 584 actifs



48 % de femmes et **52 %** d'hommes

+4,6 %
environ entre 2014 et 2019

61 188 personnes occupent un métier paramédical soit **5,9 %** de la population active en région Centre-Val de Loire. ⁽¹⁾

36 389 personnes occupent un métier du social soit **3,5 %** de la population active en région Centre-Val de Loire. ⁽¹⁾

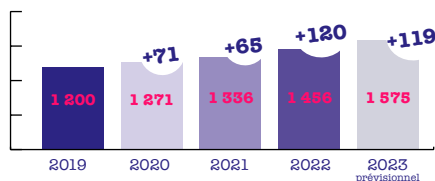
+0,7 %
environ entre 2014 et 2019

Une offre de formation en hausse

À la rentrée 2022, **3 605** nouveaux élèves sont entrés en formation dans les filières sanitaires : dont **1 456 élèves infirmiers** et **1 419 élèves aides-soignants**

Évolution des quotas de la formation infirmier.ère

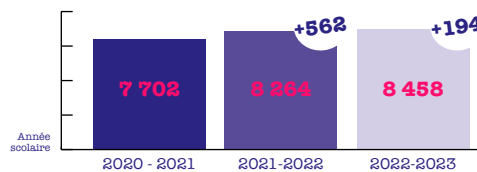
Soit une progression de **+375** apprenants



À la rentrée 2022, **909** nouveaux élèves sont entrés en formation dans les filières sociales : dont **242 élèves éducateurs spécialisés** et **188 élèves accompagnants éducatif et social**.

Évolution des effectifs de l'appareil de formation en sanitaire et social

Soit une progression de **+756** apprenants



Les projets de recrutement

plus importants en région Centre-Val de Loire qu'au niveau national entre 2017 et 2022

Recrutement des spécialistes de l'appareillage médical⁽²⁾

x 4,25

x 3,22



Recrutement d'éducateurs spécialisés⁽²⁾

x 3,17

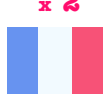
x 1,8



Recrutement d'infirmiers⁽²⁾

x 4

x 2



Les métiers avec le plus de difficultés à recruter :



En moyenne sur l'ensemble des métiers du sanitaires et du sociales **+23,3 pts** de difficultés à recruter en région Centre-Val de Loire.

4 ENJEUX DIAGNOSTIQUÉS



1. Enjeux démographiques : répondre aux besoins et attentes d'une population vieillissante

- > Adapter la réponse aux besoins d'accompagnement des personnes dépendantes.
- > Anticiper l'émergence de pathologies spécifiques au grand âge.
- > Accompagner les professionnels dans l'évolution de leur compétences et anticiper l'émergence de nouveaux métiers pour faire face à des situations plus complexes de soins et d'accompagnement.



3. Enjeux environnementaux : réduire la vulnérabilité face au dérèglement climatique

- > Mener des actions de prévention vis-à-vis de la population isolée et précaire.
- > Faire face aux aléas climatiques et anticiper les nouveaux risques induis.
- > Anticiper la croissance de l'exposition aux allergènes.



2. Enjeux économiques et sociaux : une place essentielle dans l'attractivité du territoire

- > Prendre en compte une demande sociale toujours plus forte et à la hausse ainsi que le poids économique qu'elle représente.
- > Générer de la cohésion sociale, du bien-être et du bien-vieillir.
- > Conserver une dynamique territoriale de l'emploi et de l'économie locale.



4. Enjeux emploi/formation : répondre à de réels besoins non pourvus dans certains métiers

- > Anticiper les besoins en emploi toujours croissants.
- > Travailler sur les difficultés d'attractivité ou de pénibilité des métiers.
- > Anticiper le vieillissement des professionnels et favoriser la fidélisation dans l'emploi.



4 Orientations Stratégiques pour...

... répondre à un enjeu :

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



1. COMPRENDRE ET ADAPTER

Être Agile... c'est anticiper au plus tôt les évolutions à venir. Pour cela, il est nécessaire d'être outillé et créer une culture commune autour de la donnée. Les outils d'aide à la décision partagés permettront alors d'adapter les trajectoires à prendre.



2. FAIRE CONNAÎTRE ET DONNER ENVIE

Être attractif, en informant les cibles avec les bons messages et par des canaux de communication adaptés. Faire connaître, c'est vulgariser les termes techniques d'un cursus de formation ou d'un métier, peu explicites, et déconstruire des idées reçues en donnant la parole à des professionnels. Informer, c'est donner envie en allant au-delà d'une communication restreinte à un parcours de formation, en donnant à voir sur les métiers possibles et les parcours professionnels variés.

4 ORIENTATIONS STRATÉGIQUES et leurs priorités pour répondre aux enjeux



3. ACCOMPAGNER ET SOUTENIR

Pour favoriser le maintien en formation et garantir la réussite du plus grand nombre afin de fidéliser ces futurs professionnels sur le territoire. Il s'agit d'assurer à l'ensemble des apprenants et des apprenantes en formation une qualité de vie et d'apprentissage adaptée convenable et équitable quel que soit le cursus choisi, le profil de l'apprenant et son lieu d'apprentissage. Soutenir les accompagnants (enseignants, formateurs, tuteurs, etc.) pour qu'ils assurent un niveau de formation de qualité et adapté.



4. INNOVER ET TRANSFORMER

Pour inscrire l'appareil de formation durablement dans l'innovation pédagogique et la transformation numérique. L'objectif est de favoriser la réussite de l'apprenant et de l'apprenante dans son cursus de formation et en faire un futur professionnel aguerri aux nouveaux outils digitaux et numériques. L'enjeu est ainsi de développer des pratiques pédagogiques innovantes et d'accompagner les établissements de formation dans leur transformation numérique pour accroître leur attractivité.

1. Comprendre et adapter

→ CONSTAT

L'Observatoire Sanitaire, Médico-social et Social (OSMS) construit depuis 2012 des outils d'aide à la décision pour les acteurs des secteurs concernés. Il permet d'observer et d'analyser l'appareil de formation et l'évolution des besoins en emploi et en compétences des métiers associés.

Un effort supplémentaire doit être aujourd'hui fait pour mieux **COMPRENDRE** des données toujours plus nombreuses, collectées par chacun des acteurs. Dans un objectif commun de construction d'outils prospectifs permettant d'anticiper les évolutions à venir.



Pour cela, les missions de l'OSMS doivent être renforcées pour en faire un outil communautaire d'observation piloté par une gouvernance partagée.

Les analyses métiers sont une ressource essentielle d'aide à la décision dans la régulation de l'offre de formation. Toutefois, la seule approche quantitative traduite par l'évolution des quotas et des capacités d'accueil n'est pas l'unique réponse aux besoins en emploi et compétences des territoires et métiers en tension.

Pour mesurer et évaluer au plus juste la cohérence de l'appareil de formation avec le besoin en emploi et compétences, il est nécessaire de définir des indicateurs objectifs et multifactoriels.

Ces travaux permettront d'**ADAPTER** la carte des formations sanitaires et sociales partagée avec l'ensemble des acteurs du territoire, notamment les employeurs des secteurs concernés.

→ AMBITIONS

L'observation, un préalable indispensable à développer.

> **Renforcer l'expertise de l'Observatoire Sanitaire, Médico-social et Social.** Cette expertise est portée par le Centre animation ressources d'information sur la formation – Observatoire régional emploi formation (CARIF-OREF) dénommé « GIP ALFA Centre-Val de Loire ».

> **Renforcer son rôle d'animateur et de coordinateur du réseau de partenaires.** Afin d'optimiser la remontée des informations.

> **Développer une culture commune de l'observation pour les acteurs de l'emploi et de la formation du secteur.** Décloisonnement des analyses, confrontation et coordination des expertises, la certification et la centralisation des données, le partage d'outils méthodologiques...

> **Partager une vision objective de l'évolution des métiers et des compétences,** pour adapter au mieux la carte des formations afin de proposer une offre au plus grand nombre, un meilleur aménagement du territoire et apporter une réponse coordonnée aux besoins en emploi.



Le saviez-vous ?

50 %

Plus d'un masseur-kinésithérapeute sur deux refuse régulièrement de nouveaux patients. La coordination des résultats de cette enquête avec la méthode prospective « Emploi/formation » permettra d'identifier les leviers d'actions spécifiques à cette profession.

"La grande Enquête - État des lieux et perspectives" menée par l'URPS MKL Centre-Val de Loire - Juillet 2022

→ 3 OBJECTIFS CONCRETS

1. Renforcer la mission d'observation de l'OSMS

Pour une connaissance partagée de l'offre de formation, de ses impacts en matière d'insertion et permettre de mieux analyser et anticiper les besoins en emploi.

2. Développer le partenariat avec les employeurs des secteurs

Pour anticiper au plus tôt les évolutions des métiers et des organisations et adapter l'appareil de formation en conséquence.

3. Poursuivre une gestion administrative et financière ajustée et adaptée des Instituts de formation

Pour permettre un développement optimisé et cohérent de l'offre de formation.



→ 4 ACTIONS PRIORITAIRES



1. 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...

2. Initier la construction et la mise à disposition d'indicateurs objectifs.

Via des groupes de travail thématiques adaptés impliquant un partenariat élargi.

3. Organiser des temps de travail réguliers avec les employeurs afin d'anticiper les besoins en emploi et compétences.

4. Initier un tableau de bord d'indicateurs de suivi et de réalisation des actions du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales.

Le saviez-vous ?

Suite à une enquête nationale réalisée en 2022 par la CNAF sur la pénurie de professionnels en établissement d'accueil du jeune enfant, une analyse régionale sur l'offre de formation dans le secteur de la petite enfance sera menée.

En savoir +

Partie D Chapitre 1 du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales en région Centre-Val de Loire 2022-2027 dans sa version intégrale accessible sur le site centre-valdeloire.fr

2. Faire connaître et donner envie

→ CONSTAT

Les métiers et formations des secteurs sanitaire, médico-social et social ne sont plus aussi attractifs, en particulier auprès du public jeune (notamment pour les métiers du grand-âge et de l'aide à domicile).

La complexité des cursus de formation, la technicité des métiers et la difficulté d'accès à une information exhaustive par le « grand public » sont des raisons de cette baisse d'attractivité. Malgré un taux élevé d'accès à l'emploi avéré.

Pour **DONNER ENVIE**, il est indispensable d'améliorer les modalités d'accès à l'information par des outils de commu-



nication adaptés. L'image dégradée par les médias, les témoignages de souffrance au travail et le mal-être des professionnels en emploi doivent être contrebalancés par des messages simples et efficaces portés

par l'ensemble des acteurs des secteurs. Pour **FAIRE CONNAÎTRE** ces métiers et formations associées, il est nécessaire d'apporter des réponses précises aux questions posées par les publics concernés.

→ AMBITIONS



> **Renforcer et adapter les processus d'orientation existants auprès de tous les publics.** La Région s'appuiera sur des outils déjà développés pour intervenir sur des secteurs en forte tension comme les métiers de la dépendance.

> **Construire et mettre en œuvre un plan d'information et de communication qui attire et valorise à la fois les métiers et les formations professionnalisantes permettant d'y accéder.**

> **Amplifier le partenariat avec les branches professionnelles, les employeurs et les Opérateurs de Compétences pour rendre plus attractifs ces secteurs d'activités,** en valorisant les missions proposées, les conditions de travail, l'accompagnement dans le déroulé de carrière et de qualification professionnelle...

> **Engager une réflexion commune et des actions partagées avec les employeurs et leurs représentants sur le territoire régional, autour de l'attractivité des métiers et des formations.** En développant l'apprentissage, en renforçant le partenariat Instituts de formation/Établissements employeurs...

→ 6 OBJECTIFS CONCRETS

Le saviez-vous ?

Afin de faire découvrir les métiers de manière interactive et susciter des vocations, la Région propose depuis 2023 une mise en situation ludique et immersive dans un univers professionnel : « Métiers en scène ».

1. **Engager** une politique d'information et de communication offensive auprès du grand public.
2. **Adapter** les actions de communication et d'information auprès des publics cibles en privilégiant les mises en relations directes (publics cibles/professionnels en emploi).
3. **Réduire** les abandons en cours de formation par une meilleure orientation et information des apprenants et apprenantes.
4. **Accentuer** la mixité des métiers qui sont historiquement très féminisés.



5. **Améliorer** la lisibilité des aides et harmoniser les financements disponibles.
6. **Promouvoir et développer** tous les modes de formation (formation initiale, apprentissage, formation continue...).

→ 5 ACTIONS PRIORITAIRES

1. **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 ?).
2. **Réaliser et diffuser** des actions de promotion des métiers du sanitaire et du social impliquant des professionnels et des acteurs de la formation.
Mises en situation réelles ou reconstituées, rencontres avec les professionnels avant et pendant la formation...
3. **Harmoniser** la lisibilité des aides financières proposées par l'ensemble des partenaires financeurs.
4. **Communiquer** différemment sur les métiers du secteur sanitaire et social en prenant en compte les caractéristiques de la Génération Z, vis-à-vis du travail, de ses représentations et des valeurs professionnelles.
5. **Mobiliser** les employeurs autour d'une stratégie de communication afin d'attirer les compétences et faire évoluer les modes de recrutement des employeurs.
Une action faisant suite au groupe de travail « L'attractivité des métiers du soin et de l'accompagnement en région Centre-Val de Loire, un défi collectif ».

Le saviez-vous ?

Le rapport au travail et aux apprentissages des générations actuelles a évolué. Pour favoriser l'attractivité des formations sanitaires et sociales, les actions de communication doivent prendre en compte ces changements et notamment les nouvelles compétences comportementales et transversales.

En savoir +

Partie D Chapitre 2 du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales en Région Centre-Val de Loire 2022-2027 dans sa version intégrale accessible sur le site centre-valdeloire.fr



3. Accompagner et soutenir

→ CONSTAT

La paupérisation apprenants et apprenantes est une réalité constatée. Pour certains d'entre eux, cela implique l'abandon de leur cursus de formation du fait de difficultés financières et matérielles insurmontables.

Les difficultés conjuguées d'accès au logement, au transport, aux soins ou à une restauration collective adaptée sont autant de facteurs dégradant les conditions d'apprentissage de ces apprenants.

ACCOMPAGNER ces publics dans l'amélioration de leur qualité de vie sur leur lieu d'apprentissage, c'est garantir la sécurisation de leur parcours de formation et favoriser l'installation de futurs professionnels sur le territoire régional.

La sécurisation des parcours de formation est indirectement liée à la présence et la disponibilité de professionnels « accompagnants » auprès des apprenants et apprenantes. Reconnaître les missions et expertises de chacun (personnels administratifs, techniques et pédagogiques des établissements de formation, tuteurs de stages) dans l'accompagnement des publics cibles est un gage de leur réussite.

SOUTENIR l'ensemble de ces professionnels dans leurs démarches pédagogiques, c'est garantir un accompagnement de haute qualité et homogène quel que soit le secteur, le diplôme ou le territoire de formation.

Le saviez-vous ?

la Région contribue à l'amélioration de la vie quotidienne en proposant un dispositif d'attribution des bourses sur critères sociaux qui garantit une prise en compte adaptée de la situation de chaque apprenant du territoire.

→ LES AMBITIONS

> **Améliorer les conditions de vie des apprenants et apprenantes.** Une priorité et un enjeu stratégique pour la Région (prise en charge des coûts pédagogiques de formation, soutien financier aux plus démunis, accès aux logements et aux transports).

> **Favoriser la mise en œuvre de conditions d'apprentissage les plus sécurisées possibles.** Pour mener à terme des parcours de formation dans des conditions optimales et accéder à l'obtention de certificats ou de diplômes.

> **Accompagner les étudiants et les étudiantes dans l'accès aux services universitaires, l'accès aux soins et services sociaux dans leur développement personnel.**

> **Poursuivre les investissements financiers pour moderniser les établissements de formation et les équipements.** 14 millions d'euros ont été investis entre 2017 et 2021 par la Région au travers d'un plan pluriannuel d'investissements pour des projets d'agrandissement, de réhabilitation ou de construction.



> **Améliorer les conditions d'accueil en stage par la reconnaissance, la disponibilité et la formation spécifique** des tuteurs des structures accueillantes.

> **Valoriser au plus tôt l'interdisciplinarité des pratiques en mobilisant les Maisons de Santé Pluridisciplinaires (MSP)** du territoire comme futurs terrains de stage.

→ OBJECTIFS CONCRETS



1. **Améliorer** la qualité de vie des apprenants et apprenantes par le maintien et le renfort des aides financières publiques.
2. **Favoriser** l'accès au logement et aux transports sur les lieux de vie, de stage et d'apprentissage.
3. **Garantir** à l'ensemble des apprenants et des apprenantes « ayant droit » (cursus universitaires) l'accès simplifié aux avantages et services proposés par l'Université.
4. **Faciliter** l'accès aux soins de tous les apprenants et apprenantes (médecine générale, soutien psychologique, etc.) et aux services sociaux.
5. **Améliorer** la représentation des apprenants et apprenantes dans la gouvernance des établissements de formation.
6. **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.
7. **Optimiser** les dialogues de gestion avec les Instituts de formation pour garantir l'efficacité et la transparence des fonds publics.

→ 4 ACTIONS PRIORITAIRES

Le saviez-vous ?

Une résidence pro santé est un hébergement collectif, ouvert à la location de courte ou moyenne durée, dédié principalement à de futurs professionnels de santé en formation ou en tout début d'exercice. Ce type de résidence a pour vocation de stimuler les pratiques pluridisciplinaires en favorisant les rencontres entre des étudiants et des professionnels installés sur le territoire, pratiquant en ambulatoire ou en établissement.

1. **Accompagner et encourager** les nouvelles pratiques de mise en stage (ex : hybridation et rentrées décalées).
2. **Pérenniser** l'AAP (Appel À Projets) « Création de résidences pro santé » et accompagner les territoires porteurs de projets.
3. **Mieux qualifier et piloter** l'activité des Instituts de formation sur la base d'indicateurs structurés (réalisations, résultats, performances) en déclinaison de la démarche régionale d'évaluation des politiques publiques.
4. **Formaliser** avec les Universités un protocole d'accès à la médecine préventive universitaire pour les étudiants et étudiantes des formations universitarisées.

En savoir +

Partie D Chapitre 3 du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales en région Centre-Val de Loire 2022-2027 dans sa version intégrale accessible sur le site centre-valdeloire.fr



4. Innover et transformer

→ CONSTAT

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.



INNOVER c'est introduire une nouveauté pédagogique, organisationnelle, méthodologique ou technique dans l'objectif à la fois de favoriser la réussite de l'apprenant et de l'apprenante dans son cursus de formation et en faire un futur professionnel aguerri aux outils et pratiques inhérents à ces innovations.

Les technologies de l'information et de la communication génèrent de nouvelles opportunités et besoins en compétences. Les apprenants et les apprenantes doivent être formés au plus tôt à l'utilisation et la maîtrise des outils numériques qui seront indispensables à leurs futures vies professionnelles (e-santé, outils digitaux, etc.).

La maîtrise technique de ces outils doit permettre de TRANSFORMER les pratiques pour faciliter le quotidien des professionnels et apporter une meilleure qualité de soins aux patients. Il convient de les intégrer au plus tôt aux processus pédagogiques des formations.

L'hétérogénéité dans la maîtrise et l'accès aux nouvelles technologies par les apprenants et apprenantes est à prendre en compte au sein des établissements.

→ AMBITIONS

> **Mettre l'innovation et la transformation numérique au service d'un appareil de formation de haute qualité**, en favorisant l'accès aux meilleures pratiques pédagogiques et aux équipements et environnements numériques adaptés aux futures activités professionnelles des apprenants et apprenantes.

> **Poursuivre l'universitarisation des formations paramédicales.** En les réinscrivant dans un Schéma Licence-Master-Doctorat et faire de ce processus un vecteur d'excellence pour les formations concernées en valorisant l'interprofessionnalité, l'accès aux études universitaires et au développement de la recherche, tout en préservant le caractère professionnalisant de ces formations.

> **Réaliser une cartographie des Systèmes d'information des établissements de formation** pour bâtir un schéma directeur régional des SI, véritable feuille de route commune à tous les établissements du territoire.



> **Développer l'apprentissage par simulation dans le sanitaire**, en mettant à la disposition des apprenants et apprenantes des outils numériques adaptés aux évolutions des usages professionnels et des pratiques pédagogiques innovantes.

→ 8 OBJECTIFS CONCRETS



1. **Fédérer** les établissements de formation autour d'un projet de développement du numérique dans les pratiques pédagogiques et de mutualisation des ressources.
2. **Harmoniser** les systèmes d'information des établissements de formation et **mettre en place** un schéma directeur pluriannuel de développement des systèmes d'information.
3. **Accompagner** le réseau des référents TICE dans l'amélioration et la mutualisation de leurs pratiques.
4. **Assurer** le soutien financier des établissements dans le maintien, l'achat et le renouvellement de matériels numériques, de simulation et organiser la mutualisation des pratiques.
5. **Finaliser** le processus d'universitarisation des formations éligibles.
6. **Engager** une réflexion sur la création de pôles de formation d'excellence (simulation, cliniques pédagogiques, patient-expert, télémédecine).
7. **Favoriser** l'interdisciplinarité entre étudiants et étudiantes/ apprenants et apprenantes des filières de formation.
8. **Initier** et animer différents réseaux de professionnels « accompagnants » (formateurs, ingénieurs pédagogiques et techniques, enseignants/chercheurs).

Le saviez-vous ?

Depuis 2017, dans un esprit de « former ensemble pour travailler ensemble », les filières de formation en santé, médicales et paramédicales se sont organisées en région Centre-Val de Loire autour d'un Collégium Santé. Il a pour buts, entre autres, de décloisonner les enseignements, de favoriser l'interprofessionnalité, d'accompagner la mutualisation des pratiques, d'améliorer la qualité de l'accueil en stage... Autant d'objectifs qui peuvent contribuer à améliorer l'attractivité des formations santé en région Centre-Val de Loire.

→ 4 ACTIONS PRIORITAIRES



1. **Lancer** l'audit des systèmes d'information des établissements de formation, partager un état des lieux et une cartographie pour orienter le futur Schéma directeur régional.
2. **Écrire, mettre en œuvre et suivre** le Schéma directeur des Systèmes d'information des établissements de formations sanitaires et sociales.
3. **Initier** la mise en réseau de différents acteurs intervenants auprès des apprenants et des apprenantes des formations sanitaires et sociales par l'organisation de rencontres favorisant le retour d'expérience et le développement d'une ingénierie pédagogique de qualité.
4. **Formaliser** le plan de déploiement de la Simulation.

En savoir +

Partie D Chapitre 4 du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales en région Centre-Val de Loire 2022-2027 dans sa version intégrale accessible sur le site centre-valde Loire.fr

Une gouvernance partagée, trois grands principes



1) Des instances de pilotage partenariales stratégiques et techniques

- Un comité stratégique composé des acteurs institutionnels, professionnels et représentants des secteurs des formations sanitaires et sociales, à l'échelle régionale, pour fixer la feuille de route.
- Des comités territoriaux en présence des partenaires locaux, pour décliner la stratégie à l'échelle d'un territoire.
- Des groupes de travail thématiques composés d'experts d'un sujet pour apporter une aide à la décision au comité stratégique.
- Des réunions plénières réunissant les acteurs du territoire régional dans le secteur des formations sanitaires et sociales.

2) Des outils de pilotage et d'évaluation

Pour mesurer l'efficacité des actions entreprises et piloter les trajectoires stratégiques. Une évaluation « embarquée » afin d'adapter au plus près et au plus tôt les orientations entreprises. C'est aussi un moyen d'évaluer objectivement les effets de l'ensemble des actions réalisées au regard des objectifs fixés.

3) Un calendrier prévisionnel de mise en œuvre :



Les établissements de formation en région Centre Val-de-Loire





Région Centre-Val de Loire
9 rue Saint-Pierre-Lentin
CS 94117 45041 Orléans Cedex 1

Tél. : 02 38 70 30 30

Mail : redaction@centrevallde Loire.fr

Site : centre-valde Loire.fr

Facebook  @RégionCentreValdeLoire

Twitter  @RCValdeLoire

Instagram  @regioncentre_valde Loire

Youtube  @RégionCentreTV



Pour en savoir plus sur
le Schéma Régional
des Formations
Sanitaires et Sociales,
scannez le QR code