



LE SCHÉMA RÉGIONAL DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES

Contexte et constat _____ 208

Ambitions partagées _____ 209

Fiches engagement _____ 210



CONTEXTE ET CONSTAT

Cadre législatif

La loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales précise les compétences de l'État et de la Région en matière de formations sanitaires et sociales :

- Pour l'État : son rôle sur les conditions d'accès aux formations, la définition des programmes de formation, l'organisation des études et la délivrance des diplômes
- Pour le président du Conseil régional : la délivrance de l'autorisation des écoles, après avis de l'État pour les formations sociales ou son représentant, l'ARS, pour les formations sanitaires. Pour la Région : l'attribution d'aides individuelles et de subvention aux écoles, et l'animation du Schéma régional des formations sanitaires et sociales (SRFSS)

Gouvernance du schéma

L'animation et le suivi du schéma régional des formations sanitaires et sociales bénéficie de sa propre gouvernance conformément au mode d'organisation fixé dans le précédent CPRDFOP : un pilotage animé par la Région avec à ses côtés l'État (DREETS, ARS, Éducation nationale), l'ensemble constituant le secrétariat permanent du schéma ; un comité de pilotage composé du paritarisme, décliné dans le champ spécifique au sanitaire et du social, et des collèges associés se réunissant une fois par an.

Le CPRDFOP vaut SRFSS. Aussi, le secrétariat permanent du SRFSS rendra compte de l'avancée des travaux au comité plénier du CREFOP chargé du pilotage, du suivi et de l'évaluation du CPRDFOP.

Contexte

Une évolution des conditions démographiques

- Une espérance de vie à la naissance la plus faible de France métropolitaine : 77,2 ans pour les hommes et 83,3 ans pour les femmes (contre respectivement 79,5 ans et 85,4 ans en France métropolitaine).
- Avec néanmoins un allongement de l'espérance de vie engendrant un impact sur le fonctionnement des établissements de santé et médico-sociaux et le besoin de professionnels.
- Un contexte social et démographique exigeant plus de travailleurs sociaux : + 43 % de personnes âgées dépendantes de plus de 60 ans en 2050, soit 25 % de la population en 2050 contre 15% aujourd'hui ; 29 % des aides à domicile ont plus de 50 ans (5 600 postes).

Un besoin de professionnels aggravé dans le sanitaire

- Une répartition des professionnels de santé en région non homogène sur le territoire régional. Globalement, le département du Nord est mieux doté en professionnels de santé que les autres départements de la région. Notamment, la densité d'infirmier-es pour 100 000 habitants est moindre sur les départements du Pas-de-Calais et de l'Oise et la densité de masseurs/ masseurs-kinésithérapeutes est moindre sur les départements de l'Oise et de l'Aisne, et élevée dans le Nord.
- Des problèmes de démographie en professionnels de santé déjà récurrents et accentués avec la crise sanitaire, avec des postes vacants au sein des hôpitaux publics et privés sur de nombreuses spécialités et étendus à tous les secteurs sanitaire et médico-social. En 2019 déjà, un nombre de projets de recrutement sur le métier « Infirmier » quasiment doublé en 2 ans.
- En conséquence un impact fort sur le fonctionnement des services, et donc sur la prise en charge des patients, la continuité et la permanence des soins.
- En Hauts de France, on compte 3 % de professionnels de 60 ans ou plus (contre 4 % en moyenne pour la France métropolitaine) à l'exception des masseurs/ masseurs-kinésithérapeutes qui représente en Hauts-de-France 9 % des personnes en emploi de 60 ans ou plus.
- Un départ en retraite massif des aides-soignants et accompagnants intervenant auprès des personnes en perte d'autonomie dans les 20 prochaines années (Rapport grand âge et Autonomie de Myriam El Khomri - octobre 2019).

Des difficultés également dans le secteur social

- Difficultés de recrutement : alors même que le contexte social et démographique exige plus de travailleurs sociaux, les employeurs de la région peinent à trouver des professionnels diplômés sur plusieurs secteurs et pour bon nombre de métiers.
- Pour répondre à cette difficulté : même s'il est naturel de se tourner vers l'appareil de formation, celui-ci vit également une période de mutation et peine parfois à trouver des solutions aux défis à relever :
 - Baisse de l'attractivité sur certains diplômes : par rapport à 2020, baisse de 30 % à 40 % du nombre de candidats dans les formations sociales (grade licence) sur Parcoursup pour la rentrée 2022
 - Difficultés rencontrées par certains étudiants dans leur parcours de formation pouvant aller jusqu'à des abandons : difficultés relatives à l'orientation, à la pénurie de lieux de stages...
- Pour ce secteur, en Hauts de France, la part des professionnels de 60 ans ou plus est surreprésentée, on y compte 5% de professionnels de 60 ans ou plus. Avec également une surreprésentation des 60 ans ou plus sur les emplois d'aides à domicile, aides ménagères et travailleurs familiaux (7 %).

Offre de formation en Hauts-de-France

Le périmètre des formations du SRFSS en Hauts-de-France est le suivant : 13 formations en travail social et 16 formations sanitaires pour lesquelles le président de Région délivre un arrêté d'autorisation. A cela s'ajoute 3 formations sanitaires pour lesquelles le président de Région donne uniquement son avis sur les quotas nationaux.

- En 2020, 126 formations sanitaires et 67 formations sociales sont autorisées par le président de Région.
- Soit 22 661 élèves et étudiants accueillis dans 55 établissements publics et privés : dont 31 instituts et écoles publics de formations sanitaires accueillant 50 % de l'effectif, et 15 instituts et écoles privés de formations sanitaires accueillant 30 % des effectifs, et 8 écoles de formation en travail social accueillant 20 % des effectifs.

AMBITIONS PARTAGÉES (objectif(s) que l'on se donne)

Ces ambitions seront le fil conducteur des engagements du Schéma régional des formations sanitaires et sociales (SRFSS) et seront articulées avec les ambitions stratégiques du CPRDFOP.

- Faciliter la construction de parcours adaptés des publics jeunes et adultes permettant leur montée en qualification notamment par le développement de la formation, l'apprentissage, la VAE...
- Répondre aux besoins de professionnels en santé et de l'action sociale notamment dans les territoires les plus en manque de personnels, comme les territoires ruraux et les zones blanches, en proposant une carte des formations en l'adaptant à mi-parcours
- Poursuivre le travail partenarial de l'ensemble des acteurs concernés, l'État, la Région, les employeurs, les écoles, les étudiants ... dans la continuité du précédent schéma
- Participer aux travaux du CPRDFOP répondant à des enjeux transversaux identifiés également dans le SRFSS

ACTION A ENGAGER PRIORITAIREMENT POUR REpondre A CETTE AMBITION

- Engagement n° 1 : Proposer une carte des formations répondant notamment aux besoins des territoires les plus en manque de personnels - les territoires ruraux et les zones blanches - et prenant en compte les besoins des publics apprenants
- Engagement n° 2 : Renforcer la place et la participation de l'employeur dans le dispositif de certification, en formation et VAE
- Engagement n° 3 : Développer sur tout le territoire régional une politique concertée de mise en œuvre des stages en formations sanitaires et sociales
- Engagement n° 4 : Améliorer l'orientation spécifiquement vers les métiers des formations sanitaires et sociales en Hauts-de-France

Proposer une carte des formations répondant aux besoins des territoires notamment les plus en manque de personnels – les territoires ruraux et les zones blanches – et prenant en compte les besoins des publics apprenants



Ambition stratégique à laquelle l'action se rattache

Ambition stratégique 1 : Identifier et répondre aux besoins de qualification ainsi qu'aux besoins en compétences des entreprises et des territoires, en lien avec les mutations économiques, sociétales et environnementales



Territoires

L'entièreté du territoire régional
Une attention renforcée sera portée aux territoires ruraux et zones blanches préalablement identifiés avec les acteurs.

Pilote : Région

Copilotes : DREETS - ARS

Partenaires associés : Employeurs publics/privés + OPCO, Pôle emploi, EN, écoles, Transition Pro



CONTEXTE/CONSTATS

Un besoin de professionnels aggravé dans le sanitaire

- Une répartition des professionnels de santé en région non homogène sur le territoire régional. Globalement, le département du Nord est mieux doté en professionnels de santé que les autres départements de la région. Notamment, la densité d'infirmier-es pour 100 000 habitants est moindre sur les départements du Pas-de-Calais et de l'Oise et la densité de masseurs/ masseurs-kinésithérapeutes est moindre sur les départements de l'Oise et de l'Aisne, et élevée dans le Nord.
- Des problèmes de démographie en professionnels de santé déjà récurrents et accentués avec la crise sanitaire, avec des postes vacants au sein des hôpitaux publics et privés sur de nombreuses spécialités et étendus à tous les secteurs sanitaire et médico-social. En 2019 déjà, un nombre de projets de recrutement sur le métier « Infirmier » quasiment doublé en 2 ans.

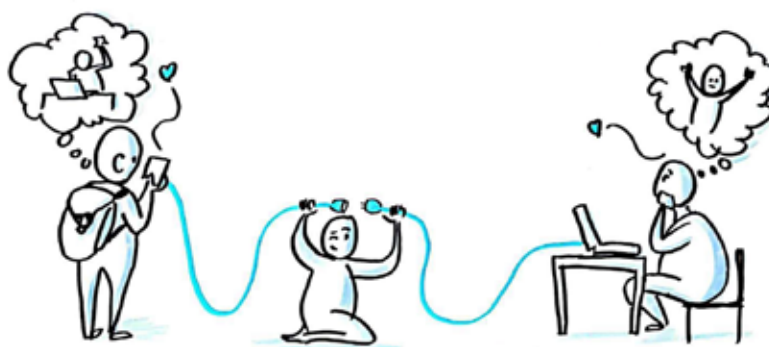
Schéma régional des formations sanitaires et sociales

ENGAGEMENT N° 1

- En conséquence un impact fort sur le fonctionnement des services, et donc sur la prise en charge des patients, la continuité et la permanence des soins.
- En Hauts-de-France, on compte 3 % de professionnels de 60 ans ou plus (contre 4% en moyenne pour la France métropolitaine) à l'exception des masseurs/ masseurs-kinésithérapeutes qui représente en Hauts-de-France 9 % des personnes en emploi de 60 ans ou plus.
- Un départ en retraite massif des aides-soignants et accompagnants intervenant auprès des personnes en perte d'autonomie dans les 20 prochaines années (*Rapport grand âge et Autonomie de Myriam El Khomri - octobre 2019*).

Des difficultés également dans le secteur social

- Difficultés de recrutement : alors même que le contexte social et démographique exige plus de travailleurs sociaux, les employeurs de la région peinent à trouver des professionnels diplômés sur plusieurs secteurs et pour bon nombre de diplômés de métiers.
- Pour répondre à cette difficulté : même s'il est naturel de se tourner vers l'appareil de formation, celui-ci vit également une période de mutation et peine parfois à trouver des solutions aux défis à relever :
 - Baisse de l'attractivité sur certains diplômes : par rapport à 2020, baisse de 30 % à 40 % du nombre de candidats dans les formations sociales (grade licence) sur Parcoursup pour la rentrée 2022
 - Difficultés rencontrées par certains étudiants dans leur parcours de formation pouvant aller jusqu'à des abandons : difficultés relatives à l'orientation, à la pénurie de lieux de stages ...
- Pour ce secteur, en Hauts-de-France, la part des professionnels de 60 ans ou plus est surreprésentée, on y compte 5 % de professionnels de 60 ans ou plus. Avec également une surreprésentation des 60 ans ou plus sur les emplois d'aides à domicile, aides ménagères, travailleurs familiaux, technicienne de l'intervention sociale et familiale (7 %).



OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Identifier les besoins en emploi des territoires
- Adapter la carte des formations selon ces besoins territoriaux
- Étudier la possibilité d'ajuster plus régulièrement la carte des formations
- Tendre à articuler les objectifs précédents aux besoins de qualification des publics apprenants
- Assurer la qualification et des publics concernés dans ces territoires, ainsi que leur insertion professionnelle

DESCRIPTIF DE L'ENGAGEMENT

Schéma régional des formations sanitaires et sociales

ENGAGEMENT N° 1

- Campagne d'autorisation des formations, mise en place de façon concertée tous les 2 à 3 ans, État, Région, employeurs, écoles... pour une adaptation de la carte des formations et son financement
- Mise en place d'une conférence des financeurs
- Poursuite de l'accessibilité et du développement de l'apprentissage notamment pour les territoires où le manque de professionnels est important et/ou des besoins de formation sont nécessaires pour des publics peu mobiles (pour exemple : mise en place de l'Institut de formation de région académique des aides-soignants en janvier 2023 - IFRAAS)
- Poursuite des campagnes d'observation en les développant si possible par de nouveaux indicateurs, comme l'identification des flux de déplacement origine géographique avant la formation/et lieu d'exercice de l'emploi (origine géographique des publics/lieux insertions), la mesure des réponses aux besoins de diplômés des employeurs sur les territoires etc.

DISPOSITIFS OU LEVIERS MOBILISABLES

- Gouvernance du SRFSS (pour la mobilisation des partenaires associés)
- Convention Pôle emploi-Région
- Convention OPCO-Région (à étendre dans le cadre du développement de l'apprentissage)
- Cadre d'intervention et financement par la Région (fonctionnement, équipement, immobilier, aides individuelles...)
- Interventions financières et cadre d'intervention des employeurs publics et privés (CPF, plan de formation, congé de formation professionnelle ...)
- Création de l'IFRAAS de la région académique avec des financements État et financements employeurs et notamment la mise en place de préparations à la formation par apprentissage pour affiner le projet des futurs potentiels candidats et éviter les abandons de formation
- ARS (notamment pour le déploiement de coordonnateurs territoriaux de stage)
- Aides régionales pour la création d'un CFA (Direction de l'apprentissage et de l'alternance - DIRAA)

CALENDRIER : échéance souhaitable et/ou étapes

Identifier un calendrier de mise en œuvre et de priorisation avec tous les acteurs lors du premier échange, à phaser selon les enjeux (identification des formations et de leur financement)

INDICATEURS DE SUIVI

Indicateurs de suivi annuels par formation : établir un TO

Données quantitatives

- Nb de nouvelles formations
- Nb de nouveaux organismes gestionnaires
- Nb de places autorisées (augmentées ou diminuées)
- Effectifs en 1^{ère} année
- Effectifs toutes années confondues (comprenant les redoublants)
- Nb de contrats d'apprentissage
- Nb de territoires couverts
- Taux de réussite = nb de diplômés/nb personnes en année terminale

Schéma régional des formations sanitaires et sociales

ENGAGEMENT N° 1

- Taux de diplômés = nb de diplômés/capacité d'accueil
- La création de l'Institut et du CFA et nombre de personnes formées

Données analytiques

- Comparaison de l'offre de formation avec les besoins des employeurs : nb de personnes en 1^{ère} année de formation par zone d'emploi à comparer avec les besoins des employeurs sur le territoire (la faisabilité de cet indicateur dépendra des données existantes et des possibilités de croisement)
- Lieu d'insertion des diplômés (départements et/ou zone d'emploi en HDF ou lieu insertion hors HDF) en comparaison des besoins des employeurs sur le territoire (la faisabilité de cet indicateur dépendra des données existantes et des possibilités de croisement)
- Un croisement lieu d'habitation/ lieu de formation/ /lieu d'insertion avec un focus sur les zones blanches et zones rurales

Schéma régional des formations sanitaires et sociales

ENGAGEMENT N° 2

Renforcer la place et la participation de l'employeur dans le dispositif de certification, en formation et VAE



Ambition stratégique à laquelle l'action se rattache

Ambition stratégique 1 : Identifier et répondre aux besoins de qualification ainsi qu'aux besoins en compétences des entreprises et des territoires, en lien avec les mutations économiques, sociétales et environnementales



Territoires

Périmètre régional

Pilote(s) : DREETS

Copilote : Représentant employeur publics et privés

Partenaires associés : ARS, Représentants des établissements de formation des 2 secteurs, Éducation nationale



CONTEXTE/CONSTATS

Les formations sociales et paramédicales, de par leur nature et leur mode de fonctionnement, sont fortement tournées vers la sphère des employeurs.

Dans leur mode de gouvernance, au sein des conseils d'administration, de perfectionnement, commissions pédagogiques... la présence des employeurs y est prévue et apparaît comme très utile. Elle permet notamment une meilleure prise en compte de l'évolution des réalités de terrain.

Ces formations reposant sur un principe d'alternance, l'implication des employeurs qu'ils soient publics, privés y est fondamentale. Certaines filières vivent des difficultés pour mettre en stage leurs apprenants, pénalisant fortement ces derniers. Parmi les explications, on note la nécessité posée par la loi de gratifier les stages de plus de deux mois. La crise sanitaire a également mis un frein dans certaines formations en particulier en travail social. Mais au-delà de ces raisons, force est de constater que ce principe d'alternance s'appuie nécessairement sur le volontariat des employeurs et ce à l'échelle régionale (cf. engagement 3).

Les certificateurs ont recours aux professionnels pour composer les jurys et permettre ainsi aux apprenants ou aux candidats à la VAE d'être évalués en vue d'obtenir le diplôme visé. Cette participation des pairs à l'évaluation des compétences est un principe fort des formations sanitaires et sociales. Les tensions dans les services et

Schéma régional des formations sanitaires et sociales

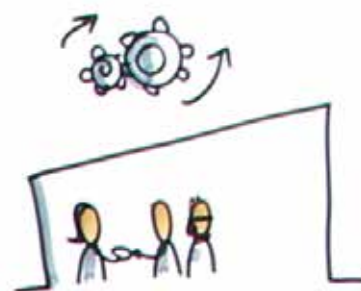
ENGAGEMENT N° 2

parfois le manque de professionnels peuvent parfois représenter un frein pour les employeurs à laisser leurs agents participer aux sessions d'évaluations en centre de formation ou chez les certificateurs.

Ces employeurs qui sont sollicités par l'appareil de formation ont également besoin de pouvoir s'appuyer sur celui-ci. On pense, en premier lieu, aux besoins en professionnels. La qualité de la formation et des parcours des apprenants contribue naturellement à mettre sur le terrain des professionnels de qualité et si possible en nombre suffisant. Il est également important que les publics, et parfois par l'intermédiaire de leurs employeurs, puissent avoir accès à des parcours de montée en compétence adaptés à leur profil. Le développement de l'information à destination des structures professionnelles est donc primordial. Cela permet notamment aux services de construire avec leurs employés des parcours de formation et de montée en compétence adaptés (VAE, parcours mixtes, financements possibles...) et répondant au mieux à leurs besoins et attentes.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Encourager la participation des employeurs dans le processus de formation : participation aux différentes instances (gouvernance, pédagogique...), leur proposition de terrain de stages, la mise à disposition de personnels pour les actions de certifications, leur offre de contrats d'apprentissage ou d'emploi...
- Développer l'information auprès des employeurs permettant cette participation
- Accentuer les relations employeurs et écoles afin de favoriser une alimentation mutuelle d'informations entre ces partenaires



DESSCRIPTIF DE L'ENGAGEMENT

Pour accroître la collaboration entre l'ensemble des acteurs (employeurs régionaux publics et privés des secteurs sanitaires et sociaux, les écoles et instituts de formation), identification collective :

- des leviers, des freins et des solutions pour développer la place des employeurs dans les formations sanitaires et sociales - revoir la construction du documents - insérer plutôt les freins dans la partie contexte, constats,
- des informations utiles et nécessaires à partager pour accroître cette collaboration,
- des modalités de communication (canaux, relais via les têtes de réseaux...) facilitant la communication entre les employeurs publics et privés, les écoles et instituts de formation et les pouvoirs publics.

Liens à faire avec l'engagement 3 relatif à la politique concertée de mise en œuvre des stages en formations sanitaires et sociales.

DISPOSITIFS OU LEVIERS MOBILISABLES

- Gouvernance du SRFSS (pour la mobilisation des partenaires associés)
- Mobilisation des têtes de réseaux (volet employeurs) propres aux secteurs sanitaires et sociaux
- Mobilisation des têtes de réseaux des écoles et instituts de formation
- Communication pour une prise en compte des évolutions menées dans le cadre des différentes expérimentations conduites par l'État dans la région (ex : REVA)
- C2RP (comme relais d'information)

Schéma régional des formations sanitaires et sociales

ENGAGEMENT N° 2

CALENDRIER : échéance souhaitable et/ou étapes

Calendrier à construire avec l'ensemble des acteurs en fonction des étapes de travail proposées

INDICATEURS DE SUIVI

- Identification de canaux de communication à destination des employeurs : quoi et combien ?
- Nombre d'acteurs de la gouvernance mobilisés pour cet engagement
- Nombre d'actions réalisées
- Nombre d'employeurs informés des actions menées dans le cadre de cet engagement

Indicateurs à décliner avant/après mise en place de l'action

Développer sur tout le territoire régional une politique concertée de mise en œuvre des stages en formations sanitaires et sociales



Ambition stratégique à laquelle l'action se rattache

Ambition stratégique 2 : Élever tout au long de la vie le niveau de qualification des publics et favoriser leur insertion et leur intégration professionnelles, en garantissant un accès à la formation pour tous



Territoires

Territoire régional

Pilote(s) : ARS

Copilote : Représentant des centres de formation

Partenaires associés : DREETS, Employeurs publics et privés, OPCO, Éducation Nationale



CONTEXTE/CONSTATS

- Les formations sanitaires et sociales sont organisées, de par les textes, en alternance intégrative nécessitant une place majeure des employeurs publics et privés dans l'acte d'apprentissage et sa validation.
- Depuis 2014, l'obligation des employeurs de gratifier les stages de plus de 2 mois a pu aggraver les difficultés des écoles et instituts de formation à organiser l'alternance intégrative des apprenants.
- Depuis et de façon générale, des apprenants ont ainsi connu des difficultés à trouver un stage, dont le volume est réglementé et obligatoire pour la validation finale de leur diplôme. Aussi, ont-ils manifesté auprès des tutelles de la certification leur difficulté.
- L'insuffisance de l'offre de stages sur certains territoires rend parfois difficile la mise en stages et peut freiner les parcours de formation et mener jusqu'à des abandons (notamment dans le secteur social) et générer des iniquités entre les étudiants (notamment dans le secteur sanitaire).
- Inversement, des employeurs publics et privés peuvent déplorer le manque de mobilité des apprenants vers leurs territoires éloignés des métropoles et parfois des écoles et instituts de formation, contribuant au déficit d'attractivité de ces secteurs géographiques.
- Enfin, les stages permettent de faire connaître les établissements/employeurs notamment dans les territoires ruraux.

Schéma régional des formations sanitaires et sociales

ENGAGEMENT N° 3

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Mieux accompagner les publics pendant leur formation en milieu professionnel
- Tendre à garantir une offre de stage suffisante sur l'ensemble du territoire
- Accompagner le cas échéant la mobilité des apprenants
- Par les stages, faire connaître les établissements/employeurs notamment des territoires ruraux
- Développer le compagnonnage, valoriser le rôle de tuteur



DESCRIPTIF DE L'ENGAGEMENT

- Identification de façon concertée (écoles et instituts de formation, terrains d'accueil en stage, certificateurs...) des difficultés en matière d'offre de stage et des solutions pour y remédier en particulier sur les territoires ruraux et les zones blanches
- Repérage des pratiques visant à améliorer l'offre et la conduite du stage et diffusion auprès de tous les acteurs (y compris encadrement et tuteur)
- Analyse de l'expérimentation mise en place par l'ARS de coordinateurs de stage sur le territoire régional pour développer l'offre de stages en formations d'infirmier et aide-soignant
- Mobilisation de moyens financiers existants permettant l'acquisition de compétences des professionnels chargés de l'encadrement des personnes tutorées (cf. expérimentation dans la FPH)
- Diffusion aux acteurs de l'information relative aux aides favorisant la mobilité (transport, logements...)

DISPOSITIFS OU LEVIERS MOBILISABLES

Leviers

- Coordinateurs de stage territorial mis en place par l'ARS
- Coordination et collaboration des écoles et instituts de formation
- Prise en compte des préconisations rédigées par le PREFAS des Hauts-de-France dans l'étude « Impacts du nouveau cadre réglementaire de mise en œuvre de l'alternance intégrative pour les formations du travail social de niveau III - 2018 »

CALENDRIER : échéance souhaitable et/ou étapes

A définir avec les acteurs au cours du premier temps d'échanges

INDICATEURS DE SUIVI

Établir un T0 puis annuellement :

- Nombre d'apprenants, par formation, pour qui un stage n'a pu être proposé et qui pour cette raison :
 - ont suspendu leur année de formation pour revenir l'année suivante,
 - ont abandonné définitivement leur formation
- Le nombre d'écoles et instituts de formation engagés dans cette démarche collective
- Le nombre de milieux professionnels engagés dans cette démarche collective

Améliorer l'orientation spécifiquement vers les métiers des formations sanitaires et sociales en Hauts-de-France



Ambition stratégique à laquelle l'action se rattache

Ambition stratégique 3 : Construire et mettre en action une stratégie coordonnée d'orientation, d'information et d'accompagnement tout au long de la vie pour tous les publics



Territoires

Pilote(s) : Éducation nationale

Copilote : Région

Partenaires associés : DREETS - Pôle emploi - Départements - Mission locale



CONTEXTE/CONSTATS

Déficit d'attractivité de certaines formations sanitaires et sociales alors que des métiers en tension sont mis en évidence. Cf. engagement 1 soulignant les besoins en professionnels de santé ou de l'action sociale

- Des conditions de travail ne facilitant pas notamment la vie de famille avec les horaires décalés
- Une image dégradée dans les médias accentuant davantage les difficultés de l'exercice des professions

Entraînent :

- Baisse dans les entrées en formation : par rapport à 2020, baisse de 30 % à 40 % du nombre de candidats dans les formations sociales (grade licence) sur Parcoursup pour la rentrée 2022
- Méconnaissance des métiers par certains étudiants, liée notamment à une orientation inadaptée, impactant leur parcours de formation pouvant aller jusqu'à des abandons
- Une orientation par défaut inadaptée, impactant le parcours de formation pouvant aller jusqu'à des abandons

Schéma régional des formations sanitaires et sociales

ENGAGEMENT N° 4

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

Cet engagement est en lien étroit avec l'ambition stratégique 3 (AS3) du CPRDFOP « Construire et mettre en action une stratégie coordonnée d'orientation, d'information et d'accompagnement tout au long de la vie pour tous les publics ».

- Apporter aux professionnels de l'orientation une meilleure connaissance aux métiers et formations sanitaires et sociales
- Permettre aux acteurs de l'orientation de mieux informer sur les métiers et formations du secteur des professions sanitaires et sociales
- Faciliter l'information et l'orientation des apprenants toutes voies de formations confondues aux métiers et formations sanitaires et sociales
- Renforcer la sécurisation des parcours d'orientation par une approche globale de la personne et la recherche concertée de solutions aux freins périphériques à l'entrée en formation (mobilité, hébergement, difficultés sociales...)

DESRIPTIF DE L'ENGAGEMENT

Les engagements du descriptif ci-dessous ayant été construit en lien étroit avec l'AS3, la référence à l'AS3 est à chaque fois spécifiée et le cas échéant la particularité pour les formations du schéma.

Il conviendra de les compléter par un travail collectif d'identification des freins ou des éléments de motivation à l'orientation spécifiques aux métiers du SRFSS.

- Outiller les professionnels de l'Accueil, de l'Information et de l'accompagnement à l'Orientation de tous les publics particulièrement aux métiers et formations sanitaires et sociales
Cf. Ambition partagée de l'AS3
- Créer les conditions permettant à chaque individu d'être acteur de son parcours d'orientation
Cf. fiche engagement n°4 de l'AS3 : Créer les conditions permettant à chaque individu d'être acteur de son parcours d'orientation
Focus pour les formations du schéma :
 - Mettre en place des actions pour faciliter la mobilité des publics notamment intéressés par les formations de niveau bac et infra et ceux résidant sur des territoires éloignés des métropoles.
 - Identification et communication sur les aides à la mobilité de la Région et/ou d'autres partenaires favorisant la réussite du parcours de formation.
- Accompagner la construction de parcours de réussite dans les secteurs sanitaire et social pour toutes et tous et favoriser la diversification des choix de parcours d'orientation
Cf. fiche engagement n°4 de l'AS3 : Créer les conditions permettant à chaque individu d'être acteur de son parcours d'orientation
- Identifier et imaginer les possibilités de mise en œuvre de phases d'immersion et communiquer ces pratiques
Cf. fiche engagement n°3 de l'AS3 : Proposer des solutions attractives de découverte des métiers notamment en tension et émergents
- Développer l'éducation à l'orientation en établissement et ce dès le collège dans le cadre du projet pluriannuel d'Orientation PPO (formation des PP à l'échelle des bassins, actions d'information en directions des familles en lien avec les CIO)
Cf. fiche engagement n°4 de l'AS3 : Créer les conditions permettant à chaque individu d'être acteur de son parcours d'orientation

Schéma régional des formations sanitaires et sociales

ENGAGEMENT N° 4

DISPOSITIFS OU LEVIERS MOBILISABLES

Mobilisation sur le champ du sanitaire et du social

- Ambassadeurs des métiers de Proch'Orientation
- Ressources et outils d'information sur les métiers et des formations
- Ensemble du réseau de l'accueil, information et orientation de l'insertion et de l'emploi
- Mobilisation des dispositifs de l'EN :
 - Professeurs principaux de l'EN, Psy-EN, et réseaux de CIO
 - Plans pluriannuels de l'orientation des établissements de l'EN (PPO)
 - PIA développées dans les universités « dispositifs territoriaux pour l'orientation vers les études supérieures » « Oser ! A vous l'Sup (dispositif Aiguill'Age valorisant les métiers de la santé (CMQ ALS)
 - SAS apprentissages pour entrer en IFRAS
 - Soutien aux initiatives de découverte des métiers inscrites en collèges : forums, immersions...
 - Modules de classes terminales en baccalauréat professionnel

Levier mobilisable

- Aides individuelles régionales et autres partenaires (DRESS, DFP, DIRAA, Pôle emploi, employeurs...)

INDICATEURS DE SUIVI

- Identification et état des lieux des actions à mettre en œuvre
- Nombre d'ambassadeurs des métiers mobilisés
- Nombre d'initiatives de découvertes des métiers
- Nombre de candidats ayant candidaté à la formation / capacité d'accueil
- Nombre de candidats en formation / capacité d'accueil