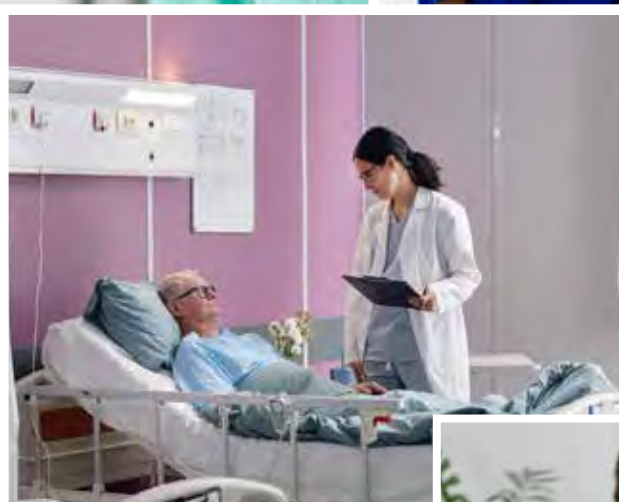




C2RP
Carif-Oref
Hauts-de-France



RENFORCEMENT DE L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA SANTÉ ET DU SOCIAL

Synthèse des ateliers territoriaux
réalisés entre avril et juin 2026 en
HAUTS-DE-FRANCE

Date de publication : Octobre 2026
Directeur de la publication : Yves MUCHEMBLED
EAN : 9782913215603
Crédits photo : Magnific, Adobe Stock
Conception et réalisation : C2RP



INTRODUCTION



Le C2RP, Carif-Oref des Hauts-de-France, a été mobilisé par la DREETS Hauts-de-France et la Région Hauts-de-France pour mener un travail auprès des acteurs sur les territoires d'identification des leviers, freins, initiatives et préconisations pour renforcer l'attractivité des métiers de la santé et du social.

Les métiers de la santé et du social font en effet face à une situation contrastée en termes d'attractivité, notamment pour certains métiers en particulier, et à des enjeux croissants pour une partie d'entre eux, notamment en raison de l'évolution démographique et du vieillissement de la population.

Il est à noter qu'en Hauts-de-France, les trois métiers en tension* avec les plus fortes volumétries d'emploi relèvent du champ santé – social :

- Aides à domicile et auxiliaires de vie
- Aides-soignants
- Infirmiers et sage-femmes

Et avec des niveaux de tension relevés comme élevés, voire très élevés.

Ce rapport vise à présenter de manière synthétique les principaux enseignements des ateliers menés sur les territoires et ayant réuni des professionnels du secteur de la santé et du social et des professionnels des questions d'orientation, de formation et de l'emploi.

Dans une logique d'opérationnalité, des pistes d'actions sont également évoquées pour permettre à l'ensemble des acteurs mobilisés sur ces sujets d'agir concrètement pour renforcer l'attractivité des métiers de la santé et du social.

* référence : Métiers en tension, site du C2RP : <https://www.c2rp.fr/connaitre-les-metiers-qui-recrutent>

SOMMAIRE

Partie 1 – Contexte	5
• Présentation de la méthode et du périmètre de travail	6
• Focus sur les ateliers territoriaux	10
• Bilan	12
Partie 2 – L’entrée et le maintien en formation, que retenir ?	14
• Comment renforcer l’attractivité des formations ?	15
• Comment améliorer l’entrée en formation ?	20
• Comment renforcer le maintien en formation et limiter les risques de ruptures ?	24
Partie 3 – L’entrée et le maintien en emploi, que retenir ?	28
• Comment sécuriser l’entrée en formation ?	29
• Comment renforcer le maintien d’une personne dans l’emploi et limiter les risques de ruptures ?	32
Synthèse des pistes d’actions possibles	35
Glossaire	38
Annexes	
• Annexe n°1 – Composition du comité technique	
• Annexe n°2 – Détail des projets de recrutement par famille de métiers et par territoire	
• Annexe n°3 – Liste des structures ayant participé aux réunions territoriales	



PARTIE 1

CONTEXTE

PRÉSENTATION DE LA MÉTHODE ET DU PÉRIMÈTRE DE TRAVAIL

Un comité technique réunissant les commanditaires, des acteurs engagés sur le sujet et le C2RP, en tant que maître d'œuvre, a été constitué pour définir de façon partagée les modalités de déploiement de ce travail de proximité et mobiliser en parallèle les réseaux professionnels concernés de manière à impliquer les acteurs.

Il était constitué des organisations suivantes* :

<p>La DREETS Hauts-de-France</p> 	<p>La Région Hauts-de-France</p> 	<p>La Région Académique Hauts-de-France</p> 	<p>L'ARS (Agence Régionale de Santé) Hauts-de-France</p> 
<p>L'OPCO Santé</p> 	<p>L'OPCO des Entreprises de Proximité</p> 	<p>Uniformation</p> 	<p>Le C2RP</p> 

S'agissant de la problématique du renforcement de l'attractivité des métiers de la santé et du social, celle-ci est manifeste au regard des tensions existantes pour un grand nombre de ces métiers sur le marché du travail. Afin de mieux comprendre et ainsi identifier là où il est possible d'agir ; il est apparu nécessaire d'observer les différentes étapes du processus depuis l'entrée en formation jusqu'au maintien en emploi, quand se jouent les questions liées au déroulement de la carrière professionnelle.

* Noms et fonctions des membres en annexe N°1

4 THÉMATIQUES ABORDÉES

En conséquence, cette question de l'attractivité a été regardée selon les 4 étapes clés suivantes :

- L'entrée en formation, incluant les enjeux d'orientation, de promotion des métiers auprès des jeunes en scolarité et les personnes en recherche d'une nouvelle voie professionnelle et les conditions de démarrage des formations
- Le maintien en formation, avec pour objectif d'emmener les apprenants au bout de leur parcours et l'obtention de leur certification
- L'entrée en emploi, où nous retrouvons principalement les enjeux de prise de poste, d'accueil dans un environnement professionnel réel et en soit pouvant différer d'un lieu de formation
- Le maintien en emploi, où sont notamment abordées les questions liées aux conditions d'exécution, au turnover et au déroulement de carrière.



L'Entrée en
FORMATION



Le Maintien en
FORMATION



L'Entrée en
EMPLOI



Le Maintien en
EMPLOI

DES ATELIERS TERRITORIAUX

Afin de couvrir au plus près les différences territoriales et de respecter le calendrier de mise en œuvre, une action à l'échelle départementale est apparue comme la plus pertinente, avec un regard spécifique pour le département du Nord, le plus peuplé, qui a été scindé en trois territoires.

7 villes ont été retenues pour organiser et animer un atelier de rencontre et de travail :

Les réunions ont été réalisées d'avril à juin 2026.

TERRITOIRE	VILLE	LIEU	DATE
Pas-de-Calais	Arras	Lycée Gambetta	07.04.2026
Aisne	Laon	Maison de l'Emploi et de la Formation	15.04.2026
Oise	Beauvais	Maison de l'Emploi et de la Formation	13.05.2026
Nord/Métropole Lilloise	Lille	Hôtel de Région	18.05.2026
Nord/Hainaut Cambrésis	Valenciennes	Lycée de l'Escaut	21.05.2026
Somme	Amiens	DREETS	27.05.2026
Nord/Littoral	Dunkerque	Université du Littoral et de la Côte d'Opale	11.06.2026

UNE MIXITÉ DE PARTENAIRES

S'agissant des personnes invitées à participer aux ateliers territoriaux, il s'agissait des professionnels impliqués régionalement et/ou territorialement des secteurs de la santé et du social, ou encore les acteurs de l'orientation, de la formation (toutes voies) et de l'emploi. Pour favoriser l'interactivité, la taille du groupe de participants par atelier a été définie à 20 personnes.

Pour être au plus proche des besoins sectoriels et territoriaux, le comité technique a souhaité s'appuyer principalement sur les familles de métiers Santé Social en tension avec des volumétries significatives de besoins de recrutement.

7 FAMILLES DE MÉTIERS IDENTIFIÉES EN HAUTS-DE-FRANCE

Cette sélection s'appuie sur l'enquête des Besoins en Main-d'œuvre de 2026 de France Travail et des indicateurs DARES-France Travail (édition 2024).



Aides à domicile et services à la personne



Petite enfance, famille et garde à domicile



Éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs



Aides médico-psychologiques, Accompagnant Éducatif et Social



Professionnels de l'action sociale

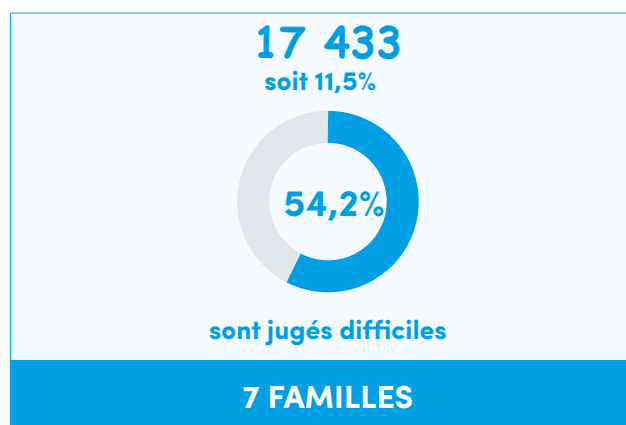
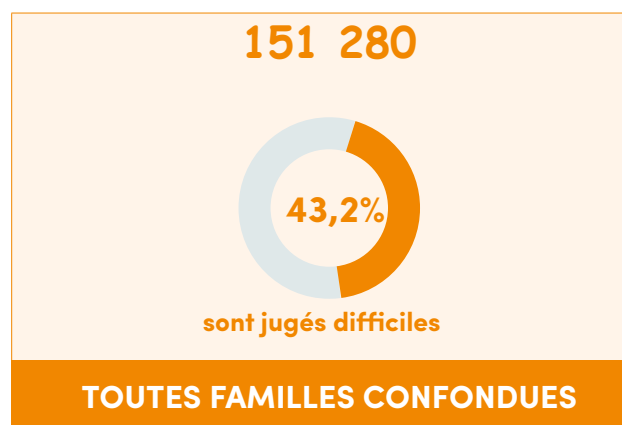


Aides-soignants

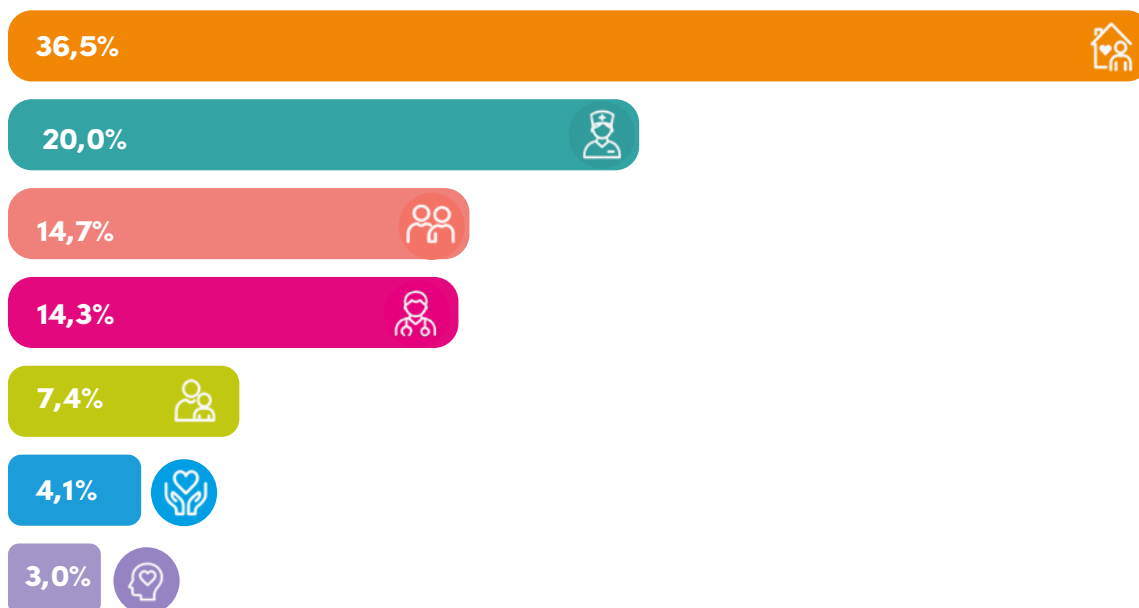


Infirmiers et sages-femmes

Projets de recrutement



Répartition des projets de recrutement entre les sept familles**



** Voir en annexe n°2, la répartition détaillée par famille de métiers et par territoire

FACTEURS DE TENSION

Pour les métiers du champ santé et action sociale étudiés, les tensions observées relèvent principalement de facteurs structurels, dont la combinaison varie selon les familles de métiers.

Les principaux déterminants mis en évidence sont les suivants :



Le lien formation-emploi

particulièrement élevé pour les métiers nécessitant une qualification ou un diplôme spécifique, comme les aides-soignants, les infirmiers, les éducateurs spécialisés ou les aides médico-psychologiques



Le manque de main-d'œuvre disponible

qui traduit l'insuffisance du vivier de professionnels immédiatement mobilisables



Les conditions de travail contraignantes

particulièrement marquées pour les métiers du soin et de l'accompagnement de proximité, notamment les aides à domicile, les aides-soignants et les infirmiers

Ces facteurs montrent que les tensions ne relèvent pas uniquement d'un déficit ponctuel de candidats. Elles renvoient plus largement à des enjeux d'attractivité, de formation, de disponibilité de la main-d'œuvre, de conditions d'exercice et de fidélisation des professionnels.



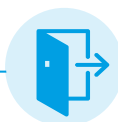
FOCUS SUR LES ATELIERS TERRITORIAUX

OBJECTIF

L'objectif était de réunir de façon la plus représentative possible les acteurs sur les territoires des institutions, des organisations professionnelles, des structures de la Santé et du Social, des têtes de réseau, des centres de formation, des acteurs de l'emploi et de l'orientation pour dresser un état des lieux des métiers de la santé et du social :

- Constats, attentes, solutions, expérimentations, ...
- Au niveau du territoire concerné, de la région, voire au-delà

Et compiler les travaux pour concourir à identifier ce qui peut renforcer l'attractivité des métiers de la santé et du social, et ce à chacune des 4 étapes clés :



**L'Entrée en
FORMATION**



**Le Maintien en
FORMATION**



**L'Entrée en
EMPLOI**



**Le Maintien en
EMPLOI**

PUBLICS CONCERNÉS

Ce projet avait pour ambition de couvrir l'ensemble des publics pouvant s'orienter, se former, travailler mais aussi se réorienter, se reconverter vers les métiers de la Santé et du Social.

Il concerne donc toutes les personnes à engager à court ou moyen terme dans un projet de formation professionnelle ou un emploi : les collégiens (en 4ème ou 3ème), lycéens, étudiants, demandeurs d'emploi, salariés en poste dans la filière ou en souhait de reconversion, etc.

STRUCTURES CONCERNÉES, MOBILISÉES

Pour disposer d'un panel de structures concernées les plus représentatives à impliquer dans le projet et à convier aux réunions territoriales, les partenaires réunis au sein du comité technique ont mobilisé les structures et réseaux suivants :

- Les services préfectoraux,
- La DREETS Hauts-de-France, les DDETS des 5 départements,
- La Région Académique des Hauts-de-France, les Rectorats de Lille et d'Amiens,
- L'Agence Régionale de Santé (ARS) Hauts-de-France,

- Pour la Région Hauts-de-France : Les Directions en lien avec le projet (Emploi, Formation Professionnelle, Apprentissage et Alternance, Mission Proch'Orientation, Recherche Enseignement supérieur et formations sanitaires et sociales),
- Les Conseils Départementaux de l'Aisne, du Nord, de l'Oise, du Pas-de-Calais et de la Somme,
- Les centres de formation publics et privés dispensant des formations sanitaires et/ou sociales (Etablissements de l'Education Nationale, Centres de Formation d'Apprentis, Universités, Organismes privés),
- Les Employeurs, Professionnels en exercice et Personnalités Qualifiées du secteur Sanitaire et Social
- Les Organisations professionnelles, les Fédérations d'indépendants,
- Les Établissement publics de coopération intercommunale (EPCI),
- Les structures d'Orientation et d'Aide à l'Emploi : France Travail, Missions Locales, Cap Emploi, APEC, Avenir actifs, les espaces Proch'Info-Formation (PRIF), Proch'Orientation,
- Les Opérateurs de compétences du secteur : OPCO Santé, OPCO des Entreprises de Proximité, Uniformation,
- Transitions Pro Hauts-de-France

MÉTHODE D'ANIMATION

Afin de permettre une participation active de chacun des acteurs présents, il avait été convenu de viser des groupes de 15 à 20 personnes en se gardant une latitude possible pour permettre la plus forte représentativité possible.

La communication auprès des réseaux et structures ci-dessus mentionnés a permis une forte mobilisation sur chacune des 7 réunions territoriales.

Entre 13 et 23 personnes ont été finalement présentes, d'entités variées et représentatives.

Après un temps d'introduction sur le sujet et quelques éléments chiffrés de contexte, il a été proposé à chaque participant de mener, dans un premier temps, un travail personnel d'identification, de son point de vue, des atouts, des points d'amélioration et des initiatives en termes d'attractivité des métiers de la santé et du social.

Puis, dans un deuxième temps, les animateurs ont assuré une mise en commun des réflexions individuelles et engagé un partage en collectif dans l'optique d'être le plus complet possible.

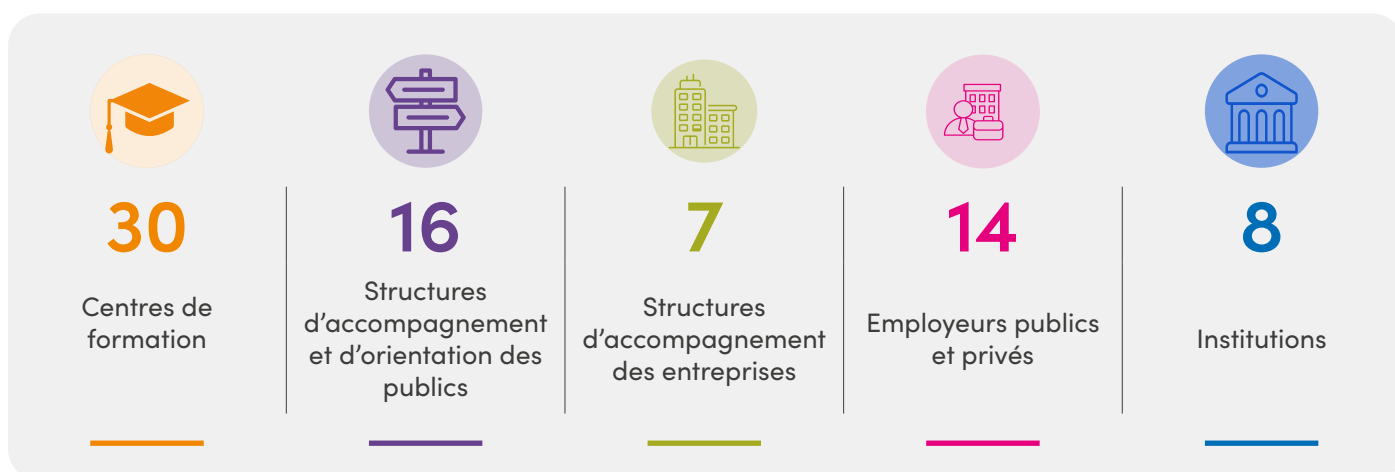
Il a été ainsi possible de catégoriser chacune des idées selon les éléments ci-après :

- Ce qui relève de la FORMATION ou de l'EMPLOI,
- Ce qui relève de la SANTÉ, du SOCIAL ou qui concerne les 2 secteurs,
- Ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas, et les solutions ou expérimentations
- Ce qui est plutôt «local ou territorial» ou si la portée est plutôt «régionale voire nationale»



BILAN

Sont présentés ci-après de manière synthétique les éléments chiffrés relatifs à la mobilisation des acteurs sur l'ensemble des territoires traduisant l'intérêt suscité par la démarche.



 : un certain nombre de contributions évoquées dans un atelier ont pu l'être également dans un autre atelier. Il y a donc de façon logique les mêmes idées exprimées plusieurs fois. Elles sont ici comptabilisées autant de fois qu'elles ont été remontées.

SYNTHÈSE DES ÉCHANGES

L'objectif des ateliers visait à partager entre participants leurs expériences et remonter leurs constats, mettre en avant leurs préconisations dans l'optique de renforcer l'attractivité des métiers de la santé et du social et, le cas échéant, de :

- Identifier des spécificités ou des points communs sur les métiers de la Santé et du Social, notamment sur les 7 familles listées précédemment,
- Identifier des spécificités ou des points communs sur les territoires des Hauts-de-France

Plus de 400 contributions ont été collectées auprès de 114 personnes ; il en ressort une très grande majorité de points communs aux métiers de la Santé et/ou du Social et communs aux territoires.

Nous développons ci-après de manière synthétique l'essentiel des constats remontés, les préconisations partagées et les éventuels compléments utiles en distinguant les différentes temporalités depuis l'attractivité des formations jusqu'au maintien en emploi.



PARTIE 2

L'ENTRÉE ET LE MAINTIEN EN FORMATION,
QUE RETENIR ?



COMMENT RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DES FORMATIONS ?

En amont de l'entrée en formation, la question de l'attractivité des formations constitue un enjeu majeur. L'objectif est de mobiliser les personnes en recherche d'orientation, de leur faire découvrir les métiers concernés et de les encourager à se positionner sur les formations du champ sanitaire et social.

Se jouent ici les enjeux principaux suivants :

- La connaissance des métiers : contenu, conditions d'exercice, perspectives, ...
- La connaissance des certifications et compétences pour accéder à ces emplois
- La connaissance du marché de la formation (établissements et centres de formation) dispensant les parcours menant vers ces certifications
- La connaissance des conditions réglementaires, calendaires, matérielles et financières pour entrer et suivre ces formations dans un environnement d'informations lié à l'orientation très dense.

Cela concerne en premier lieu les futurs publics de ces parcours de formation, mais également leur entourage et plus globalement toutes les personnes qui vont participer aux choix d'orientation.

L'attractivité des formations du champ sanitaire et social concentre donc beaucoup d'enjeux.

A la question, "comment renforcer l'attractivité des formations et des établissements et centres de formation ?", les participants ont évoqué plusieurs idées fortes lors des réunions, qui sont synthétisées ci-après (sans ordre d'importance ou de priorité) :

- Développer l'image et le sens de ces métiers, des formations liées
- Améliorer la lisibilité de l'offre de certification
- Assurer une bonne coordination des actions de promotion / découverte pour développer leur efficacité
- Mettre sur pied des actions de rencontres et d'informations en veillant à assurer un haut niveau de qualité
- Développer la centralisation et l'harmonisation des données à destination des publics et des acteurs
- Rapprocher les centres de formation et les employeurs, ainsi que les OPCO pour mieux donner à voir les réalités de terrain
- Développer l'utilisation préalable des dispositifs de découverte et d'immersion
- Généraliser les démarches « qualité de vie et conditions de travail » au sein des centres de formation et des entreprises

➡ DÉVELOPPER L'IMAGE ET LE SENS DE CES MÉTIERS, DES FORMATIONS LIÉES

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

Il apparaît que le grand public (jeunes ou adultes) a souvent une vision tronquée de ces métiers en repérant les aspects difficiles comme l'organisation du travail et les horaires décalés, la pénibilité, ... en laissant de côté des éléments fondamentaux comme les valeurs associées, le sens du métier, ses avantages et évolutions possibles au sein d'un parcours professionnel.

PRÉCONISATION(S)

- Réaliser des événements (présentiels, webinaires, ...) mettant davantage en avant l'entièreté de la réalité de ces métiers (le sens, les avantages, ...et aussi en évoquant les contraintes) des formations y conduisant
- Développer la communication via des formats et les canaux qui touchent davantage les publics jeunes (réseaux sociaux, voire créateurs de contenus spécialisés ou ambassadeurs métiers)

Solution existante :

«Les Cordées de la Réussite» est un programme éducatif visant à promouvoir l'équité sociale dans l'accès à l'enseignement supérieur, avec des résultats probants.

En Hauts-de-France, il en existe un pour le secteur de la Santé nommé « Santé, filière d'excellence »

Il consiste à mettre en place une filière santé au sein des collèges et lycées avec intervention de professionnels, avec des cours de spécialité (anatomie par exemple) pour orienter et créer des vocations vers les professions de santé.

Exemple : «Cordées de la Réussite - Santé filière d'excellence» regroupant les Collèges de Saint-Michel, de Sissonne, les Lycées de Saint Quentin, de Chauny, Château-Thierry, de Laon dans le département de l'Aisne

Autre solution existante :

→ participer aux WORDSKILLS

La branche des Acteurs du Lien Social et Familial (ALISFA) a participé aux Wordskills en 2025 à Marseille ce qui a donné de la visibilité et de l'attrait à ces métiers.

La promotion chaque année de ce type de concours, associé à une campagne de communication, permet de valoriser la filière et les métiers.

➡ AMÉLIORER LA LISIBILITÉ DE L'OFFRE DE CERTIFICATION

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

L'offre de certification à vocation professionnelle est variée en termes de typologies de certifications avec par exemple des diplômes d'état, des titres professionnels du ministère du travail, des qualifications de branche, ...

Leur formalisme respectif diffère ; les mises à jour se font selon des calendriers ou modalités différentes. Cela peut rendre complexe la bonne compréhension de l'offre de certification, générer des doutes dans l'esprit des candidats au moment du choix d'orientation.

PRÉCONISATION(S)

- Généraliser l'utilisation des outils d'aide à l'orientation (ONISEP, Proch'Orientation, Cleor ...).
- Développer la diversité de formats et de canaux de communication pour mieux toucher la diversité des publics.

Sites utiles :

ONISEP



PROCH'ORIENTATION



CLÉOR



➔ ASSURER UNE BONNE COORDINATION DES ACTIONS DE PROMOTION / DÉCOUVERTE POUR DÉVELOPPER LEUR EFFICACITÉ

LES POINTS FORTS À CONSOLIDER, VOIRE À RENFORCER

Se coordonner entre acteurs de l'Emploi-Formation-Orientation et employeurs pour définir les types d'événements, le calendrier, l'organisation, les participants. Cela permet de mieux toucher les publics avec une offre claire, accessible et qui sollicite chaque acteur de manière raisonnable.

Cela s'opère dans certains territoires (cf exemple ci-après). Il pourrait être intéressant de s'appuyer sur les réussites territoriales pour essaimer à l'échelle de la région.

Exemples :

- Au sein du CLPE d'Arras, il existe un groupe de travail "Services à la Personne" qui recense les événements liés à la promotion des métiers et les met à disposition des acteurs du territoire et du CLPE. Cela permet une bonne coordination entre acteurs et intervenants, évite les doublons avec une bonne efficacité au niveau des publics.
- A Saint Quentin, une Journée des Métiers de l'Humain est organisée par PROCH'INFO-FORMATION, qui permet aux participants d'avoir une vue d'ensemble des formations et des perspectives d'embauche.

En savoir plus



➔ METTRE SUR PIED DES ACTIONS DE RENCONTRES ET D'INFORMATIONS EN VEILLANT À ASSURER UN HAUT NIVEAU DE QUALITÉ

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

Les actions d'informations mettant en relation des acteurs et des publics (Journées Portes Ouvertes, Salons et Forums, Réunions d'Informations Collectives, ...), sont nécessaires pour faire connaître les métiers, les formations les centres de formation. Pour autant, ces événements peuvent être perçus de qualité disparate, pouvant générer des déceptions.

PRÉCONISATION(S)

Les participants ont pu remonter plusieurs idées pour améliorer l'efficacité de ces événements et les amener à développer une approche plus qualitative :

- Réaliser en proximité des publics pour faciliter leur accès aux publics peu mobiles,
- Déployer sur chaque territoire et non pas uniquement dans les grandes agglomérations pour que toute la population puisse bénéficier de ces actions,
- Renforcer la coordination entre acteurs de l'Emploi, Formation et Orientation et ceux du secteur Santé Social pour que tous ces acteurs proposent des solutions concrètes et complémentaires,
- Être en capacité de toucher la diversité des publics : jeunes en orientation (et leurs parents), demandeurs d'emploi, personnes en reconversion, salariés souhaitant s'informer, ...

Il a également été évoqué le besoin d'avoir que puissent être présents à ces actions :

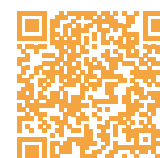
- Des employeurs, pour informer sur les besoins, sur les processus de formation et de recrutement, sur les perspectives d'évolution dans la structure, sur les conditions (salaire, horaires, ...),
- Des professionnels exerçant ces métiers, pour informer sur les réalités de ces métiers et les parcours professionnels,
- Des apprenants en cours de formation, qui peuvent porter un discours «de pair à pair», et que puissent être utilisés des outils et moyens de présentation ludiques, attractifs (exemple : casques de réalité virtuelle) pour montrer des aspects du métier qui ne peuvent pas être montrés en salon ou forum (exemple : des gestes de soin) et pour montrer que le secteur du sanitaire et du social évolue aussi technologiquement (robot, exosquelette, intelligence artificielle, ...). A réfléchir sur ce sujet pour disposer de ressources mutualisables pour limiter les coûts.

Exemple : Evènement "CHOP'TON JOB" en Hauts-de-France.

Il permet aux collégiens de découvrir de manière ludique et participative de nombreux métiers de différentes filières en misant avant tout sur l'expérimentation : chaque stand propose des gestes métiers, des démonstrations ou des mini-ateliers pour mieux comprendre la réalité des professions présentées.

C'est ainsi qu'en 2026 des élèves du collège Desrousseaux d'Armentières se sont rendus au Lycée Valentine Labbé de La Madeleine pour découvrir plusieurs filières du territoire qui sont en tension : bâtiment, industrie, santé social, ...et bien d'autres

Lire l'article



➔ DÉVELOPPER LA CENTRALISATION ET L'HARMONISATION DES DONNÉES À DESTINATION DES PUBLICS ET DES ACTEURS

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

L'offre de formation en Hauts-de-France en Santé Social peut être perçue comme complexe à appréhender, à connaître et à utiliser, que ce soit par les candidats mais aussi par les recruteurs, essentiellement pour les raisons suivantes :

- Des modes et objectifs de formation avec :
 - Une grande diversité de formats de formation en termes de durée
 - Une nature de certifications visées nombreuses, avec une évolution régulière pouvant générer une perte de repères. Formations diplômantes, qualifiantes, certifiantes,
 - Les différentes modalités possibles : voie scolaire, alternance, professionnelle et continue,
- Des dispositifs et financements possibles nombreux, évolutifs et de ce fait souvent mal compris,
- Un grand nombre de dispensateurs de formation

Solutions existantes :

- Le C2RP déploie deux plateformes web recensant l'offre de formation actualisée en temps réel, des informations métiers, des données utiles, l'ensemble des dispositifs mobilisables :
 - C2rp.fr, à destination des professionnels de l'accompagnement et de l'orientation
 - Je Me Forme en Hauts-de-France, à destination du grand public, cette dernière permet également de trouver les informations utiles et de repérer les interlocuteurs qui peuvent aider dans les choix d'orientation

En savoir plus



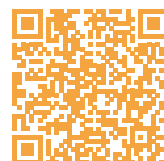
En savoir plus



- L'ONISEP présente, via son site web, une information très étoffée sur l'offre accessible aux dans le secondaire et le supérieur.
- Proch'Orientation présente notamment sur son site un grand nombre de supports, des informations métiers et formations, et aides visant ainsi la bonne orientation des publics.

En savoir plus

- Le CMQe ALS (Campus des Métiers et des Qualifications d'excellence Alimentation Longévité Santé) développe des collaborations et diffuse l'information relative aux parcours de formation et à la découverte de la pluralité des métiers.



➔ RAPPROCHER LES CENTRES DE FORMATION ET LES EMPLOYEURS, AINSI QUE LES OPCO POUR MIEUX DONNER À VOIR LES RÉALITÉS DE TERRAIN

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

Des partenariats entre centres de formation et entreprises existent et permettent de structurer et optimiser leurs relations.

Cela peut concerner :

- Les offres d'emploi, d'alternance, de stage d'études : sur quels métiers, combien de postes, quand, ...
- Les actions de communication (JPO, salons, possibilités de stages de découverte, ...),
- Les noms et coordonnées des interlocuteurs,
- Etc

Ces bonnes pratiques concourent à améliorer la qualité des formations et des embauches et peuvent servir d'argument pour attirer un candidat vers la structure (centre de formation ou employeur).

Exemples :

- Le Centre Hospitalier de Dechy accueille chaque année des collégiens de 3ème en stage découverte,
- Le lycée de Berck-sur-Mer a une convention avec les hôpitaux de la ville pour l'accueil de classes de 3ème et de 2nde,

En complément :

Les OPCO (Opérateurs de Compétences) qui occupent un rôle de facilitateur dans la relation employeurs - centre de formation ; avec leur vision globale des enjeux, des besoins, et des dispositifs de formation contribuent à cette dynamique, qui pourrait être renforcée.

Pour développer l'attractivité des professions d'infirmier et d'aide-soignant, l'ARS (Agence Régionale de Santé) soutient le financement de plusieurs "coordinateurs de stage". Ils assurent le lien permanent entre les besoins exprimés par les instituts de formation et l'ensemble des structures publiques, privées, hospitalières et ambulatoires en capacité de former les apprenants, dans le respect des impératifs d'encadrement et de qualité pédagogique.

Ils sont également une ressource dans la formalisation des documents relatifs à l'accueil d'étudiants, dans la mise en œuvre du référentiel de formation Aide-Soignant ainsi que dans le développement de l'apprentissage.

En savoir plus



➔ DÉVELOPPER L'UTILISATION PRÉALABLE DES DISPOSITIFS DE DÉCOUVERTE ET D'IMMERSION

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

Les périodes d'immersion permettent au candidat de se projeter au plus près des réalités. En ce sens, elles sont un atout pour découvrir un métier ou une formation, et ainsi conforter son projet professionnel.

Des centres de formation proposent des temps d'immersion pour aborder de manière concrète le déroulé d'une formation.

Un collégien ou lycéen peut, sous convention, bénéficier de ce dispositif. Cela se montre particulièrement efficace en prévention du décrochage scolaire.

PRÉCONISATION(S)

Maintenir et développer le plus largement possible ces temps d'immersion

➔ GÉNÉRALISER LES DÉMARCHES «QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL» AU SEIN DES CENTRES DE FORMATION ET DES ENTREPRISES

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

La mise en place de démarches permettant d'améliorer la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) a un impact significatif au niveau de l'attractivité auprès des publics et participe généralement à la «marque employeur» (cela vaut pour les entreprises comme les centres de formation). Il va rassurer les publics et leur entourage au moment du choix d'orientation.

Des initiatives portées par les institutions régionales, les branches professionnelles et les OPCO incitent les acteurs à se mobiliser sur ce sujet. Il serait utile de les conforter et les amplifier autant que faire se peut pour que le plus grand nombre d'entreprises et de centres de formation puissent s'engager dans ce type de démarche.



COMMENT AMÉLIORER L'ENTRÉE EN FORMATION ?

Après les questions relatives à l'attractivité des formations, nous aborderons dans cette deuxième partie le sujet de l'entrée en formation à proprement parler. Cela couvre la période entre le choix de suivre une formation menant à un métier de la santé et du social et les premières semaines de formation.

A cette question, les participants ont évoqué plusieurs idées fortes lors des réunions, qui sont synthétisées ci-après (sans ordre d'importance ou de priorité) :

- Mieux identifier la motivation du candidat pour la formation
- Sensibiliser les entrants en formation au niveau de savoir-être attendu
- Aider les centres de formation à accueillir des publics avec des attendus spécifiques
- Diversifier les modalités pédagogiques
- Déporter des séances de formation pratique au sein des structures employeuses
- Développer la formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs

➡ MIEUX IDENTIFIER LA MOTIVATION DU CANDIDAT POUR LA FORMATION

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

L'accès aux formations a pu évoluer pour certaines formations avec notamment l'utilisation de la plateforme PARCOURSUP qui couvre un spectre de plus en plus large de formations du champ de la santé et du social.

Ces changements peuvent représenter un avantage (plus de visibilité, dématérialisation de dossiers de candidature, ...) mais peuvent nécessiter aussi de la part des acteurs un temps d'appropriation et la mise en œuvre d'un processus complémentaire ou différencié pour identifier la motivation du candidat.

PRÉCONISATION(S)

Afin d'accompagner les instituts dans la démarche, il existe pour les IFSI un administrateur de la plateforme PARCOURSUP dans chacune des 2 académies d'Amiens et de Lille. Cela permettrait d'exploiter au maximum le potentiel de la plateforme Parcoursup et de mieux repérer si besoin d'une démarche complémentaire.

➡ SENSIBILISER LES ENTRANTS EN FORMATION AU NIVEAU DE SAVOIR-ÊTRE ATTENDU

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

De nombreux parcours de formation prévoient une phase en entreprise (stage ou alternance) amenant les entrants en formation à être en contact avec des professionnels d'une part et des bénéficiaires ou des patients d'autre part.

Dans ces situations à caractère professionnel, il est attendu de la part des apprenants un minimum de savoir-être qui peut faire défaut. Si l'écart est trop manifeste, cela peut entraîner une rupture de la phase en entreprise et potentiellement un arrêt de la formation.

PRÉCONISATION(S)

- Il serait utile de prévoir rapidement à l'entrée en formation un cycle de sensibilisation au savoir-être pour aider les apprenants à prendre conscience des attendus et acquérir les compétences attendues.
- Des formations courtes centrées sur l'acquisition des savoir-être pourraient se réaliser en amont de la formation en tant que tel (en s'appuyant sur l'expérience des 'prépa apprentissage' qui pouvaient se déclencher en amont des contrats d'apprentissage).

➡ AIDER LES CENTRES DE FORMATION À ACCUEILLIR DES PUBLICS AVEC DES ATTENDUS SPÉCIFIQUES

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

Les centres de formation constatent l'arrivée dans leurs cursus de formation d'apprenants nécessitant un accompagnement spécifique et/ou des moyens à mettre en œuvre qui peuvent s'avérer coûteux (personnes en situation de handicap, personnes ayant des troubles du comportement, personnes en précarité sociale, ...). Cette difficulté rend complexe cette phase d'entrée en formation pour ces publics, et par voie de conséquence peut générer des effets négatifs sur l'ensemble du groupe.

PRÉCONISATION(S)

Proposer un outillage aux centres de formation pour les aider à bien appréhender ces situations et pouvoir répondre aux attendus des publics en question, comme par exemple le réseau et les services de l'AGEFIPH pour les Personnes en Situation de Handicap.

Site utile



➡ DIVERSIFIER LES MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Accroître l'individualisation des parcours

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

La diversité des profils entrant en formation génère un besoin d'individualisation. Il s'agit ici de modulariser le parcours de formation et d'adapter la progression pédagogique selon les besoins spécifiques de l'apprenant.

L'identification des besoins de chaque apprenant en amont de l'entrée en formation, la mise en place dès le début d'un suivi régulier et l'adaptation du programme (dans son contenu et sa progression pédagogique) permettent d'améliorer l'entrée en formation. Cela mobilise de nombreuses ressources au sein du centre de formation et un haut niveau d'agilité.

INNOVATION : LE PROJET "INNOV CARE +"

"Innov Care +" est un projet déployé à l'échelle de la région Hauts-de-France et s'appuie sur un maillage de 22 centres de formation, comprenant 10 antennes IFAS (Aides-Soignants), 6 antennes IFAP (Auxiliaires de Puériculture), un IFSI (Soins Infirmiers), 4 antennes DTS IMRT (Imagerie Médicale et Radiologie Thérapeutique) ainsi que 5 antennes préparant au DEAES (Diplôme d'État d'Accompagnant Éducatif et Social).

Ce projet a pour ambition de personnaliser et sécuriser les parcours de formation des apprenants des filières sanitaires et sociales, afin de renforcer leur préparation au terrain et leur insertion professionnelle.

Il s'agit de répondre aux enjeux de confiance, de posture professionnelle, de gestion émotionnelle et d'employabilité, identifiés comme déterminants pour la réussite et la persévérance en formation.

Le projet s'appuie sur une approche intégrée qui relie préparation aux réalités professionnelles, pédagogie expérientielle et accompagnement à l'emploi.

Il propose aux apprenants un parcours sans couture, cohérent et continu, du début de la formation jusqu'à l'insertion dans le monde du travail.

Il se décline en 5 actions complémentaires :

ACTIONS	OBJECTIFS
# 1 – Identifier et valoriser les postures professionnelles	Mieux se connaître pour mieux réussir son parcours. Auto-diagnostic des savoir-être et postures professionnelles.
# 2 – Offrir un environnement immersif et inclusif d'apprentissage	Permettre à tous les apprenants de s'entraîner avant le terrain, quel que soit leur lieu de formation. Accès aux salles de simulation en santé + ressources numériques
# 3 – Développer des supports pédagogiques ancrés dans le réel	Rendre les apprentissages plus concrets et transférables. Création de films de situations professionnelles réelles.
# 4 – Développer les compétences relationnelles et émotionnelles	Renforcer la posture professionnelle, la gestion des émotions et la cohésion. Ateliers, théâtre, séminaire pluridisciplinaire.
# 5 – Préparer à l'insertion et à la posture professionnelle en emploi	Sécuriser le passage de la formation à l'emploi. Ateliers emploi et mentorat collectif.

Ce projet sera mené entre le 02 octobre 2026 et le 31 décembre 2028.

Il sera utile de mesurer les effets et d'envisager un essaimage.

➡ DÉPORTER DES SÉANCES DE FORMATION PRATIQUE AU SEIN DES STRUCTURES EMPLOYEUSES

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

L'acquisition de compétences peut nécessiter d'être dans une situation au plus proche des conditions réelles d'exercice. Dans cette logique, les centres de formation s'équipent en plateau technique. Pour autant, se retrouver *in situ* avec le matériel utilisé par les professionnels peut apporter une réelle valeur ajoutée à l'acte de formation, mais aussi être mobilisateur pour des personnes ayant besoin d'être confrontées à la réalité.

PRÉCONISATION(S)

Déporter certaines séances de formation au sein de structures employeuses volontaires permettrait de répondre à cette attente. Pour cela, il est nécessaire d'établir des relations partenariales entre les centres de formation et les employeurs qui pourraient accueillir des groupes en formation et leur mettre à disposition leurs moyens.

➡ DÉVELOPPER LA FORMATION DES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE ET DES TUTEURS

Les notions de tuteur et de maître d'apprentissage sont relatives aux formations avec une pédagogie alliant des périodes en centre de formation et des périodes en entreprise, organisées en alternance. Il remplit un rôle clé pour faciliter l'entrée en formation de la personne sous son autorité.

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

Il est partagé que, pour mener à bien cette mission, cela requiert de remplir un certain nombre de conditions : volontariat, niveau requis, disponibilité. Or, l'ensemble de ces conditions ne sont pas forcément remplies, générant un accompagnement disparate avec d'éventuels effets contre-productifs.

PRÉCONISATION(S)

Il serait utile de mieux garantir la capacité du tuteur/maître d'apprentissage à remplir ce rôle. Si les OPCO notamment proposent des formations liées à cette fonction, il s'avère qu'elles sont insuffisamment mobilisées et l'ensemble des tuteurs/maîtres d'apprentissage n'en bénéficient pas.

A noter : la branche des hôtels, cafés, restaurants (HCR), confrontée à des difficultés équivalentes, a mis en place «Le permis de former», une formation obligatoire pour les tuteurs et maîtres d'apprentissage avant mise en place d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.





COMMENT RENFORCER LE MAINTIEN EN FORMATION ET LIMITER LES RISQUES DE RUPTURE ?

Une fois entrés en formation, les enjeux vis-à-vis des apprenants sont de les emmener jusqu'à la certification et leur permettre de suivre une formation qui répond à leurs attentes. Sont mentionnés ici les retours des participants aux réunions territoriales qui visent à limiter les risques de rupture et de maintenir l'apprenant en formation.

Sur ce sujet, les participants ont évoqué plusieurs idées fortes lors des réunions, qui sont synthétisées ci-après (sans ordre d'importance ou de priorité) :

- Développer la pédagogie active
- Elargir les possibilités des lieux de stage ou d'alternance par une gestion concertée des périodes de présence chez l'employeur
- Assurer un suivi en proximité des apprenants tout au long de la formation (périodes en centre et en lieux de stage)
- Assurer l'acquisition progressive des nouvelles compétences
- Pérenniser et renforcer les démarches de veille contre le décrochage
- Conforter et rassurer les candidats sur les possibilités de réorientation, en particulier dans le secteur Santé Social
- Développer l'accompagnement social

➡ DÉVELOPPER LA PÉDAGOGIE ACTIVE

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

Les méthodes pédagogiques traditionnelles apparaissent progressivement moins mobilisatrices et peuvent générer un manque d'implication dans la formation, entraînant un risque accru d'abandons.

PRÉCONISATION(S)

La pédagogie active consiste à rendre les apprenants acteurs de leur propre apprentissage par un travail de recherche et de résolution de problèmes individuels et collectifs davantage ciblé sur des situations pratiques et réelles.

C'est notamment le cas dans le domaine de la Santé en Hauts-de-France : depuis sa création en 2012, le Centre Hospitalo-Universitaire Amiens-Picardie dispose d'un centre de simulation, SimUSanté® et d'un espace pédagogique numérique, Epione Campus Santé.

Dédié à la formation continue et initiale et à la recherche, le centre place l'apprenant au cœur de son apprentissage et en situation, au sein de contextes professionnels authentiques au moyen de technologies innovantes.

Il pourrait être utile de développer plus largement cette démarche pédagogique.

➡ **ELARGIR LES POSSIBILITÉS DE LIEUX DE STAGE OU D'ALTERNANCE PAR UNE GESTION CONCERTÉE DES PÉRIODES DE PRÉSENCE CHEZ L'EMPLOYEUR**

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

Des employeurs ont évoqué une difficulté récurrente dans l'accueil potentiel de stagiaires liée aux sollicitations très (trop) nombreuses à certaines périodes de l'année et de plus pas forcément dans les périodes les plus faciles pour accueillir des stagiaires (Ex : fin d'année), et a contrario un manque de demandes de stage dans d'autres périodes.

Cela génère d'un côté un goulot d'étranglement de candidatures et d'un autre côté un espace-temps vide.

Par conséquent, cela réduit le potentiel d'offre de stages mettant potentiellement en difficultés les apprenants et les amenant parfois à choisir des lieux de stage par défaut, qui ne leur conviennent pas vraiment. Isolément, cela est vécu comme une difficulté de parcours, si cette expérience est renouvelée cela peut provoquer du découragement et du désengagement, voire un abandon.

PRÉCONISATION(S)

Il pourrait être intéressant que les employeurs soient consultés pour connaître les périodes les plus favorables pour l'accueil de stages. Idéalement, il faudrait que cette consultation soit réalisée de manière collégiale pour éviter les nombreuses sollicitations.

En parallèle, il s'avérerait utile que les centres de formation se concertent davantage pour éviter de positionner leurs périodes de stages dans les mêmes périodes. Puis, une fois les périodes de stages stabilisées, une communication vers les employeurs de ces éléments faciliterait la bonne gestion de ces stages.

➡ **ASSURER UN SUIVI EN PROXIMITÉ DES APPRENANTS TOUT AU LONG DE LA FORMATION (PÉRIODES EN CENTRE ET EN LIEU DE STAGE)**

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

Les apprenants, au regard de la dimension humaine et sociale très forte de ces parcours de formation, sont exposés lors des périodes de stage à des situations de vie potentiellement fortes et inédites pour eux. Cela peut engendrer une fragilité certaine et amener l'apprenant à s'interroger sur ses choix de formation.

PRÉCONISATION(S)

- En amont : généraliser la préparation avec les employeurs à la venue de stagiaires en amont des stages. Cela permet d'échanger sur le profil des stagiaires, les éventuelles attentions particulières à avoir d'un côté et préparer l'équipe accueillante de professionnels de l'autre côté
- Pendant : réaliser des points réguliers sur le bon déroulement du stage et pouvoir réaliser les ajustements si besoin
- En aval : systématiser la mise en place d'un temps « retour d'expériences » pour permettre aux apprenants de revenir sur cette expérience à la fois de vie et professionnelle, et les aider à bien intégrer cette étape. Par exemple, des centres de formation mettent en place des groupes de paroles.

➡ **ASSURER L'ACQUISITION PROGRESSIVE DES NOUVELLES COMPÉTENCES**

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

Le suivi de la bonne acquisition des compétences attendues, qu'elles soient acquises pendant les temps de formation en centre ou lors des périodes de stage pratique est une nécessité pour identifier les potentiels risques de décrochage.

PRÉCONISATION(S)

- Poursuivre l'utilisation des divers outils à disposition permettant ce suivi comme le livret d'apprentissage

➡ PÉRENNISER ET RENFORCER LES DÉMARCHES DE VEILLE CONTRE LE DÉCROCHAGE

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

Les risques de décrochage sont multifactoriels, peuvent être endogènes ou exogènes à la formation. Décelés au plus tôt, les solutions pouvant être mises en place démontrent une plus forte efficacité. Or, en parallèle, les apprenants peuvent rester avec leurs difficultés, ne pas les exprimer et se décider à l'abandon du parcours en cours.

Des dispositifs de veille du décrochage ont été mis en place dans la plupart des centres de formations. Cela permet d'identifier les situations à risque, d'évaluer le risque, d'engager l'échange avec la personne concernée et d'identifier les solutions potentielles pour éviter tout décrochage et abandon de formation.

Elle peut comprendre des personnels du centre de formation, (enseignants, psychologues) et quand la formation comprend des périodes en entreprise (stages et alternances), l'employeur peut être mobilisé.

PRÉCONISATION(S)

Ces cellules de veille ont fait la démonstration de leur efficacité. Il faut donc viser à les pérenniser et à les renforcer pour améliorer les résultats et pouvoir faire face aux nouvelles situations qui seront amenées à se présenter

➡ CONFORTER ET RASSURER LES CANDIDATS SUR LES POSSIBILITÉS DE RÉORIENTATION, EN PARTICULIER DANS LE SECTEUR SANTÉ SOCIAL

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

Des apprenants peuvent en amont de leurs choix d'orientation ne pas être pleinement sûrs de ceux-ci ou en cours de cursus vouloir réinterroger leurs choix d'orientation. Il est alors important de savoir qu'il est possible de disposer d'outils et de moyens de réflexion sur une possible réorientation, soit pour l'engager le plus tôt possible soit finalement pour maintenir leur choix actuel après une phase de consolidation.

PRÉCONISATION(S)

Maintenir et consolider les dispositifs et outils d'aide à l'orientation.

Parmi ceux existants, et sans être exhaustifs, nous pouvons notamment citer :

Exemples :

PROCH'ORIENTATION est un service développé par la Région Hauts-de-France, destiné aux collégiens, lycéens, étudiants, apprentis, enseignants et professionnels et dédié à l'orientation sur les métiers et les formations en Hauts-de-France.

Le dispositif REOSUP est une plateforme dédiée aux étudiants qui souhaitent se réorienter vers des formations supérieures comme le BUT (Bachelor Universitaire de Technologie).

Exemple complémentaire : A l'Université de Picardie Jules Verne, il existe un Diplôme Universitaire - Tremplin " Métiers de la Santé " qui permet aux étudiants de se réorienter dès le deuxième semestre de la L1 / BUT1. Il permet de retrouver confiance en soi, de renforcer ses compétences disciplinaires, de redéfinir son projet d'études et professionnel et de le confirmer sur le terrain par le biais de stages et de rencontres.

En savoir plus



➔ DÉVELOPPER L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

Des apprenants peuvent connaître des situations sociales et familiales complexes, ne leur permettant pas d'être dans un cadre serein permettant de se concentrer sur leurs formations. Il peut s'agir par exemple de difficultés de logement, de précarité alimentaire, de mobilité, de garde d'enfants, mais également d'apprenants en situation de proche aidant...

PRÉCONISATION(S)

S'il n'entre pas dans les prérogatives classiques du centre de formation de se préoccuper de ces sujets, cela devient une nécessité de développer une forme d'accompagnement social au sein ou en lien avec l'organisme de formation pour aider les personnes concernées à faire face à ces difficultés.

Il peut s'agir de faire le lien avec les acteurs sociaux, les associations agissant sur le territoire (épiceries solidaires, ...).

Il peut être utile également de faciliter l'accès aux aides prévues par les diverses institutions.

En savoir plus

A noter : la Communauté Urbaine de Dunkerque propose une Bourse pour des étudiants en médecine qui s'engagent à rester sur le territoire une fois diplômés



En savoir plus

A noter également : Les Points Info Vie Etudiante (PIVE) sont des guichets d'informations animés par des emplois étudiants. Ils ont pour mission d'accompagner les étudiants en les orientant vers un professionnel ou un dispositif. Ce projet est mis en place sur tous les sites de l'ULCO (Université Littoral Côte d'Opale).





PARTIE 3

L'ENTRÉE ET LE MAINTIEN EN EMPLOI,
QUE RETENIR ?



COMMENT SÉCURISER L'ENTRÉE EN EMPLOI ?

Il s'agit ici de regarder la période qui précède le démarrage effectif du contrat de travail et les premières semaines de déroulement de celui-ci, souvent couvertes par la période d'essai. Cette phase peut permettre de développer le sentiment d'appartenance pour le nouvel entrant, d'être rassuré sur ses missions et les compétences nécessaires. Cela consolide pour l'employeur son image de marque et sera gage d'attractivité pour de futurs collaborateurs.

Sur ce sujet, les participants ont évoqué plusieurs idées fortes lors des réunions, qui sont synthétisées ci-après (sans ordre d'importance ou de priorité) :

- Sécuriser le positionnement de professionnels en recherche de reconversion dans les métiers de la santé et du social
- Développer l'immersion pour faciliter la rencontre employeur-candidat
- Acquérir les compétences complémentaires pour entrer dans l'emploi via la POE
- Raccourcir les parcours de formation en visant des blocs de compétences pour un accès à l'emploi le plus direct possible
- Développer l'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail)
- Sécuriser le continuum Formation-Emploi en mobilisant les réseaux

➔ SÉCURISER LE POSITIONNEMENT DES PROFESSIONNELS EN RECHERCHE DE RECONVERSION DANS LES MÉTIERS DE LA SANTÉ ET DU SOCIAL

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

Des professionnels œuvrant dans d'autres secteurs d'activités (en particulier des personnes ayant développé des compétences à titre personnel pouvant être utiles dans le champ santé et social, comme les proche aidants) peuvent manifester l'envie de travailler dans le domaine sanitaire et social. Pour aller au bout de cette démarche, elles ont besoin de percevoir avec précision les compétences déjà en leur possession et qui sont transférables et celles qui seront à acquérir.

PRÉCONISATION(S)

Formaliser des passerelles-types pour des profils en provenance d'autres secteurs professionnels en mettant en évidence les compétences acquises dans cet autre cadre et utiles dans celui-ci favoriserait la bonne visibilité des conditions de réussite et concourraient à sécuriser la démarche engagée. Cela outillerait également les acteurs comme les conseillers en évolution professionnelle (CEP) ou les consultants en charge de réaliser les bilans de Compétences.

Un bon repérage de l'écart entre les compétences du candidat, son projet et l'emploi visé permettrait de bien baliser les conditions d'accès à l'emploi avec l'éventuel recours au suivi d'une formation.

➡ DÉVELOPPER L'IMMERSION POUR FACILITER LA RENCONTRE EMPLOYEUR-CANDIDAT

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

Certains futurs professionnels peuvent s'interroger sur le cadre et l'environnement de travail dans lequel ils pourraient évoluer. Cela peut se produire en particulier si les lieux de stage n'ont pas permis de les découvrir. Ces doutes peuvent les amener à se tourner par sécurité vers des solutions d'emploi connues, mais ne répondant que partiellement à leurs attentes, plutôt qu'à prendre des risques en s'engageant avec un employeur présentant un cadre de travail mal connu.

PRÉCONISATION(S)

L'immersion professionnelle, également connue sous l'acronyme PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel), est un dispositif très pratique et très souple. C'est à la fois pertinent pour les potentiels futurs entrants qui cherchent à se rassurer et pour les employeurs pour se faire connaître et entrer en contact avec de futurs candidats en-dehors d'un cadre contractualisé de travail.

A noter : Les acteurs du Réseau pour l'Emploi et du Conseil en Evolution Professionnelle peuvent renseigner les personnes et les employeurs intéressés.

➡ ACQUÉRIR LES COMPÉTENCES COMPLÉMENTAIRES POUR ENTRER DANS L'EMPLOI VIA LA POE (PRÉPARATION OPTIONNELLE À L'EMPLOI)

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

Des offres d'emploi peuvent rencontrer des difficultés à toucher leur public, l'employeur se retrouve alors en insuffisance de candidatures. Des compétences nécessaires pour le poste sont insuffisamment développées chez les candidats, alors que ceux-ci peuvent remplir une part substantielle des attendus.

PRÉCONISATION(S)

La POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) qu'elle soit prévue à titre collectif (pour plusieurs demandeurs d'emploi) ou individuel (pour un seul demandeur d'emploi) permet de former des demandeurs d'emploi au plus près des besoins de l'emploi. Cela peut permettre d'acquérir le complément de compétences nécessaires en un temps réduit. Un dispositif de formation utile pour les employeurs qui peuvent élargir leur sourcing et pour les candidats qui peuvent envisager des postes, même s'il peut leur manquer quelques compétences clés.

➡ DÉVELOPPER L'AFEST (ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL)

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

En complément des compétences nécessaires à la tenue de poste et des certifications obligatoires, l'entrée en emploi peut s'avérer compliquée quand le nouvel entrant a besoin d'acquérir les compétences spécifiques à son nouvel emploi.

PRÉCONISATION(S)

L'AFEST permet, via un parcours de formation structurée, de bien appréhender l'environnement de travail (formation *in situ*) et d'acquérir les compétences spécifiques à ce nouveau poste. Cela renforce la confiance du nouvel entrant

NB : les OPCO ou encore le C2RP proposent des accompagnements et des services sur ce sujet pour les structures qui veulent développer l'AFEST.

➔ RACCOURCIR LES PARCOURS DE FORMATION EN VISANT DES BLOCS DE COMPÉTENCES POUR UN ACCÈS À L'EMPLOI LE PLUS DIRECT POSSIBLE

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

Des personnes peuvent envisager un parcours professionnel dans le champ de la santé et du social en souhaitant s'appuyer sur leurs compétences déjà acquises. Il peut toutefois leur manquer des compétences clés pour s'engager réellement dans cette nouvelle voie professionnelle. Ces candidats peuvent être prêts à s'investir sur une formation courte pour acquérir les compétences manquantes. A contrario, s'engager dans une démarche longue de formation pourrait s'avérer être un obstacle majeur à la matérialisation de leur projet.

PRÉCONISATION(S)

Les formations certifiantes, organisées en blocs de compétences, autorisent la mise en place de parcours resserrés avec une focalisation sur les seules compétences à acquérir.

Outre le raccourcissement du parcours, cela permet également le plus souvent d'en réduire le coût et est donc moins mobilisateur de financements.

Elément clé de consolidation du choix d'orientation du candidat, il ne leur est pour autant pas forcément aisé d'identifier les centres de formation qui proposent des parcours organisés sous forme de blocs de compétences.

En ce sens, il y aurait lieu en premier lieu d'inciter les centres de formation à s'engager plus massivement dans cette démarche et en second lieu à rendre le plus visible possible cette offre différenciante.

➔ SÉCURISER LE CONTINUUM FORMATION-EMPLOI EN MOBILISANT LES RÉSEAUX

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

La phase de transition fin de formation – début dans l'emploi est une phase critique dans le parcours des personnes, aboutissant parfois à des renoncements alors que des offres d'emploi restent non pourvues.

Le travail en réseau, le plus souvent à l'échelle territoriale, a souvent été évoqué comme un point d'appui indispensable pour assurer cette continuité entre la sortie de formation et l'entrée dans l'emploi.

PRÉCONISATION(S)

Le rapprochement des acteurs de la formation et des employeurs s'avère donc une nécessité pour que cette transition soit la plus efficace possible.

Les CLPE, par leur capacité de mobilisation de l'écosystème local, peuvent être un rouage essentiel pour que ce maillage s'opère avec facilité.





COMMENT RENFORCER LE MAINTIEN D'UNE PERSONNE DANS L'EMPLOI ET LIMITER LES RISQUES DE RUPTURE ?

Dans cette deuxième partie, nous évoquons ce qui peut concourir à nourrir la motivation des professionnels en exercice, les amenant à se maintenir durablement dans l'emploi

Sur ce sujet, les participants ont évoqué plusieurs idées fortes lors des réunions, qui sont synthétisées ci-après (sans ordre d'importance ou de priorité) :

- Inciter à la mise en place de démarches visant à l'amélioration de l'organisation du travail
- Développer les espaces de dialogue dans les équipes
- Disposer dans la structure employeuse d'une politique différenciée de reconnaissance
- Engager des logiques de parcours professionnels et d'évolution
- Evoluer au cours de sa carrière dans son secteur professionnel
- Développer le travail multi-employeurs, recourir aux groupements d'employeurs

➡ INCITER À LA MISE EN PLACE DE DÉMARCHES VISANT À L'AMÉLIORATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

Les exigences en termes d'organisation (horaires, ...) liées à l'activité de santé et de l'action sociale sont nombreuses, peuvent générer des déséquilibres entre professionnels et de ce fait engendrer de la démobilisation, voire des départs.

PRÉCONISATION(S)

Engager (ou poursuivre quand elle existe déjà) une démarche visant à l'amélioration de l'organisation du travail permettrait de s'orienter vers une dynamique collective mobilisatrice et d'identifier les solutions existantes. Cette démarche peut être engagée à l'échelle d'une structure, ou au sein d'un service en particulier quand un service a des contraintes spécifiques d'activité.

➡ DÉVELOPPER LES ESPACES DE DIALOGUE DANS LES ÉQUIPES

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

Les rapports entre salariés, entre générations de salariés, entre salariés et directions ont évolué tout comme le rapport au travail, à l'organisation du travail, au travail en autonomie et/ou en équipe. Cela peut engendrer des tensions dans une unité de travail parce que les attendus réciproques ne sont pas évoqués, connus, traités.

PRÉCONISATION(S)

Mettre en place des espaces de dialogue dans les équipes où le salarié a davantage de temps d'écoute et de parole, ce qui permet de faire évoluer les situations avant blocage.

➡ DISPOSER DANS LA STRUCTURE EMPLOYEUSE D'UNE POLITIQUE DIFFÉRENCIÉE DE RECONNAISSANCE

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

La rémunération est un critère important de reconnaissance pour un agent/salarié. Des écarts de grille peuvent exister au regard de la situation de l'employeur (Public/privé, et selon la convention collective appliquée) et les capacités financières des employeurs sont soumises à des contraintes élevées réduisant les marges de manœuvre.

PRÉCONISATION(S)

Si le sujet de la détermination des rémunérations est hors périmètre des acteurs à l'échelle de la région Hauts-de-France, il est utile de s'intéresser aux autres critères de reconnaissance. Diverses initiatives ont été citées comme la mise en place de primes individualisées, la gestion personnalisée des carrières, l'instauration d'une démarche de type mentorat pour les personnes expérimentées... Ces mesures présentent l'avantage d'un impact financier mesuré et peuvent participer à la reconnaissance attendue des personnes.

➡ ENGAGER DES LOGIQUES DE PARCOURS PROFESSIONNELS ET D'ÉVOLUTION

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

L'exercice d'un métier peut amener progressivement une forme de monotonie quand les compétences pour l'exercer sont maîtrisées de longue date par le salarié concerné.

PRÉCONISATION(S)

Engager une démarche pour enrichir les missions, ou évoluer professionnellement peut alors être un facteur de motivation important.

L'employeur peut s'appuyer sur les dispositifs de la formation professionnelle (Plan de Développement des Compétences, Périodes de reconversion, Projet de Transition Professionnelle...) et se faire accompagner par son Opérateur de Compétences, l'ANFH ou encore Transitions Pro.

La VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) a une place à part dans l'outillage à disposition de l'employeur et du salarié. Il permet à la fois de reconnaître les compétences acquises au fil du temps et d'accélérer une évolution professionnelle.

Les entretiens de parcours professionnels (ou équivalents dans la fonction publique) sont un espace privilégié d'échange sur ce sujet et l'occasion d'aborder l'ensemble de ces outils.

➔ EVOLUER AU COURS DE SA CARRIÈRE DANS SON SECTEUR PROFESSIONNEL

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

Les actifs (agents/salariés/libéraux) peuvent ressentir le besoin d'évoluer professionnellement pour diverses raisons, sans pour autant vouloir quitter un secteur professionnel qui leur convient et leur permet de s'épanouir.

Pour autant, cela peut demander un effort important à réaliser et présente naturellement une prise de risque.

PRÉCONISATION(S)

L'accompagnement, via notamment les acteurs du Conseil en Evolution Professionnelle, permet d'engager une démarche structurée sur son projet professionnel. Cela permet de confirmer ou d'infirmer son projet, voire de le retravailler. Cela permet de conforter la personne concernée dans sa démarche et évite soit un maintien dans l'emploi avec une perte de motivation, soit un départ brutal potentiellement en-dehors du secteur.

Exemples de démarches pouvant être mises en place :

Les «enquêtes métiers» permettent à la personne d'aller découvrir des professionnels, des métiers, des employeurs et donc de l'aider dans la prise de décision,

Les «entretiens inversés» où le candidat pose ses questions à l'employeur alors que dans un entretien classique, il doit répondre aux questions du recruteur,

A noter : La «Période de Reconversion» est un dispositif d'évolution professionnelle récemment mis en place, qui est accessible à tout salarié souhaitant bénéficier d'une mobilité professionnelle interne ou externe à la structure employeuse. Il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2026 (Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 -JO 25/10/2025). Ce dispositif de financement de formation vient s'ajouter à ceux existants pour permettre une évolution de carrière : CPF, PTP, ...

L'ensemble des dispositifs et aides sont présentés sur le site du C2RP

En savoir plus



➔ DÉVELOPPER LE TRAVAIL MULTI-EMPLOYEURS, RECOURIR AUX GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

CONSTAT(S) REMONTÉ(S)

Les employeurs ne peuvent pas forcément proposer à chacun de ses salariés une évolution dans le contenu de poste et de le réaliser dans des contextes différents. Or, une absence d'évolutions dans les tâches et missions à effectuer peut entraîner de la démotivation.

En parallèle, certains employeurs ne peuvent pas s'engager dans une logique de contrat à durée indéterminée et à temps plein, amenant un certain nombre de candidats en recherche de stabilité à s'écarter de ces propositions.

PRÉCONISATION(S)

Développer une coopération entre employeurs ayant besoin de mêmes compétences et s'accorder pour partager le temps de travail d'un salarié permet à ce dernier à la fois de connaître des contextes différents et donc de renouveler l'intérêt au poste, et de bénéficier de meilleures conditions contractuelles de travail.

Pour que cela puisse fonctionner, il existe un certain nombre de conditions : une bonne coordination des employeurs dans la répartition équilibrée du temps de travail, un éloignement mesuré des différents employeurs. Cette relation de travail «multi-employeurs» peut notamment être administrée par le recours à un Groupement d'Employeurs.

Exemples de groupement d'employeurs présents en région :

GE GALIA : Groupe d'acteurs engagés au service de la parentalité et des métiers de la famille (voir le contact en annexe)

GEIQ A DOMICILE : Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification, spécialisé sur le domicile et le médico-social



SYNTHÈSE DES PISTES D' ACTIONS POSSIBLES

En synthèse de ces différentes remontées et préconisations, il se dégage des témoignages des acteurs présents aux ateliers territoriaux quelques grandes lignes d'action possibles qui pourraient être déployées à l'échelle de la région des Hauts-de-France.

LES ACTIONS POSSIBLES



VALORISER

Les métiers et les parcours



IMMERGER

Dans la réalité professionnelle



INNOVER

Dans les pratiques pédagogiques



ACCOMPAGNER

Les parcours et les personnes



COOPÉRER

Entre formation et emploi



RÉSEAUTER

Sur les territoires



AMÉLIORER

La qualité de vie et les conditions de travail

Les effets attendus nécessiteront du temps pour infléchir positivement les tendances et permettre d'améliorer de façon pérenne la situation actuelle.

Leur mise en œuvre nécessitera une mobilisation de l'ensemble des parties prenantes de l'emploi et de la formation, une évolution dans les pratiques existantes.

Au regard des enjeux et de la nécessité d'ancrer ces pistes d'action dans des démarches durables, il y aurait intérêt à engager un travail de suivi des acteurs, pour les outiller quand cela s'avère nécessaire et partager les initiatives et les retours d'expériences pour pouvoir collectivement participer au renforcement de l'attractivité des métiers et formations du secteur de la santé et du social.

Il est également intéressant de noter que les retours des ateliers territoriaux rejoignent pour une bonne part les travaux menés au sein du Groupe de Travail réuni au sein du SFRSS, reprises ci-après :

- Mobiliser les acteurs de la diffusion de l'information métiers, les acteurs de l'AIO s'adressant à tous publics, scolaires et autres, ... les acteurs généralistes et experts du secteur sanitaire et social pour leur faire connaître davantage les ressources du secteur et lutter contre toutes les formes de discrimination (handicap, égalité F/H, ...)
- Détenir des statistiques sur les profils des entrants en formation et leur devenir
- Faire connaître les aides financières, possibilités et conditions de stages, d'apprentissage, de dispenses et d'allègements de parcours, et enfin des spécificités relatives aux personnes en situation de handicap
- Mettre en place des événements avec techniques de simulation, mobiliser des outils ludiques et/ou innovants, en particulier les outils du CMQe ALS
- Développer les webinaires organisés par le C2RP et Proch'Orientation
- Mettre en place des stages collectifs
- Disposer des contacts pour répondre aux questions des acteurs de l'AIO, au sein des établissements scolaires et autres
- Faire connaître les dispositifs info-métiers innovants, favoriser une communication adaptée aux publics visés, y compris via les réseaux sociaux
- Favoriser les mises en relations entre les écoles et les instituts de formation sanitaire et sociale, les acteurs de l'AIO et diverses structures accueillant du public pour diffuser les informations, organiser des visites, faire intervenir les professionnels et acteurs de la formation, ...



CONCLUSION



Dans un contexte de besoin de main d'œuvre important dans le secteur de la Santé et du Social, ce projet visait spécifiquement à collecter les retours des acteurs agissant sur les territoires dans l'optique de renforcer l'attractivité des métiers de la Santé et du Social en Hauts de France.

L'organisation mise en place a permis de regrouper une forte diversité d'acteurs de la filière depuis ceux impliqués sur les sujets d'orientation, jusqu'à ceux mobilisés sur l'emploi en passant par les acteurs de la formation mais également les représentants des filières sectorielles, des branches professionnelles et des différentes institutions.

Parmi les enseignements de ces ateliers territoriaux, il apparaît que s'il existe des éléments sur lesquels agir au niveau réglementaire et/ou national, un véritable périmètre d'actions a pu être identifié à l'échelle régionale ou territoriale et pour lesquelles les acteurs présents sur ces territoires peuvent directement agir.

Les enjeux principaux se jouent autour de la médiation (de l'information et des outils disponibles), d'actions collectives coordonnées et de l'appropriation de l'outillage existant.

Il ressort également que les préconisations les plus significatives et les innovations ou solutions mises en place se jouent en proximité à l'échelle des territoires (arrondissement, arrondissements limitrophes voire département). Des logiques de réseau sont donc soit à créer, soit à conforter en s'appuyant sur ceux existants. Plus que d'initiatives individuelles, c'est par des démarches collectives que les solutions seront engagées de manière durable.

Chaque acteur pourra ensuite à titre individuel tirer bénéfice en matière d'emploi et de formation et il y aura pour produire un effet systémique.

L'opérationnalité se jouera devrait se jouer à l'échelle territoriale, les partenaires institutionnels venant en appui des actions.

Enfin, les remontées obtenues et évoquées dans ce rapport pendant les ateliers territoriaux viennent compléter le travail mené à l'échelon régional au sein du groupe de travail du schéma régional des formations sanitaires et sociales (SFRSS).

Les travaux réalisés et actions recensées pourront notamment s'engager avec l'appui* de :

- les Acteurs du champ des Formations Sanitaires et Sociales SFRSS
- les entités ayant partagé leurs solutions ou innovations

* Retrouvez les contacts en annexe N°3

GLOSSAIRE

SIGLE	SIGNIFICATION
AFEST	Action de Formation en Situation de Travail
AGEFIPH	Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées
AIO	Accueil Information Orientation
ALISFA	Acteurs du Lien Social et Familial
APEC	Agence pour l'Emploi des Cadres
ARS	Agence Régionale de Santé
BUT	Bachelor Universitaire de Technologie
CARIF-OREF	Centre d'Animation de Ressources et d'Information sur la Formation (Carif) et Observatoire Régional Emploi Formation (Oref)
CEP	Conseil en Evolution Professionnelle
CFA	Centre de Formation par Apprentissage
CLEOR	CLés pour l'Evolution et l'Orientalion en Région
CLPE	Comité Local Pour l'Emploi
CMQe ALS	Campus des Métiers et des Qualifications d'excellence Alimentation Longévité Santé
CPF	Compte Personnel de Formation
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
DDETS	Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
DEAES	Diplôme d'État d'Accompagnant Éducatif et Social
DREETS	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DTS IMRT	Diplôme de Technicien Supérieur en Imagerie Médicale et Radiologie Thérapeutique
EPCI	Établissement public de coopération intercommunale
IFAS	Institut de Formation des Aides-Soignants
IFSI	Institut de Formation en Soins Infirmiers
JPO	Journées Portes Ouvertes
OPCO	Opérateurs de Compétences
PIVE	Points Info Vie Etudiante
PMSMP	Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
POE	Préparation Opérationnelle à l'Emploi
PTP	Projet de Transition Professionnelle
QVCT	Qualité de Vie et Conditions de Travail
SFRSS	Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales
ULCO	Université Littoral Côte d'Opale
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

Annexe N°1

Composition du comité technique

DREETS HAUTS-DE-FRANCE

- Nicolas SAENEN, Chef du service des formations sociales et paramédicales

RÉGION HAUTS-DE-FRANCE

- Ludovic COUPIN, Responsable du Schéma Régional des Formations sanitaires et sociales

RÉGION ACADÉMIQUE HAUTS-DE-FRANCE

- Christophe QUEVA, Directeur de l'Institut de Formation de Région Académique des Secteurs de la Santé et du Social (IFRA3S)

AGENCE RÉGIONALE DE SANTÉ

- Aurore FOURDRAIN, Cheffe de projet pilotage médico - social du vieillissement

OPCO SANTÉ

- Emilie JULIEN, Directrice interrégionale Île-de-France et Hauts-de-France
- Hervé PICOTIN, Chargé de Projets Territoriaux

UNIFORMATION

- Sandrine VERGNIERES, Déléguée Régionale Hauts-de-France

OPCO DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ

- Eric DEHAY, Responsable apprentissage Hauts-de-France

C2RP

- Yves MUCHEMBLED, Directeur
- Laurence GUILBERT, Responsable de Service Information et Accompagnement des professionnels
- Xavier CAUCHAIN, Chargé de mission Accompagnement

Annexe N°2

Détail des projets de recrutement par famille de métiers et par territoire

Département Projets de recrutement		Zonage de l'Agence Régionale de Santé							Hauts-de-France
		02	59			60	62	80	
		Aisne	Flandre	Hainaut-Cambrésis	Métropole Lilloise	Oise	Pas-de-Calais	Somme	
Aides soignants	Nb de projets	315	124	475	831	472	914	351	3482
	Nb de difficiles	116	53	262	517	269	551	184	1952
	Part de projets difficiles	36,8%	42,7%	55,2%	62,2%	57,0%	60,3%	52,4%	56,1%
Infirmiers et sage-femmes	Nb de projets	131	44	279	858	271	438	478	2499
	Nb de difficiles	72	23	178	283	197	219	64	1036
	Part de projets difficiles	55,0%	52,3%	63,8%	33,0%	72,7%	50,0%	13,4%	41,5%
Aide à domicile et services à la personne	Nb de projets	530	360	1492	1895	508	1149	425	6359
	Nb de difficiles	292	268	611	1078	348	701	350	3648
	Part de projets difficiles	55,1%	74,4%	41,0%	56,9%	68,5%	61,0%	82,4%	57,4%
Ass. maternels, Aux péuriculture, ass familiaux et gardes à domiciles	Nb de projets	31	34	201	439	147	386	48	1286
	Nb de difficiles	15	0	36	341	104	231	45	772
	Part de projets difficiles	48,4%	0,0%	17,2%	77,7%	70,7%	59,8%	93,8%	60,0%
Professionnels de l'action sociale	Nb de projets	18	11	129	286	95	96	89	724
	Nb de difficiles	0	9	101	142	42	57	73	424
	Part de projets difficiles	0,0%	81,8%	78,3%	49,7%	44,2%	59,4%	82,0%	58,6%
Educateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs	Nb de projets	173	64	628	588	236	559	318	2566
	Nb de difficiles	48	9	347	245	156	409	108	1322
	Part de projets difficiles	27,7%	14,1%	55,3%	41,7%	66,1%	73,2%	34,0%	51,5%
Aides médico-psychologiques	Nb de projets	104	35	46	70	157	49	56	517
	Nb de difficiles	88	20	19	35	79	10	36	287
	Part de projets difficiles	84,6%	57,1%	41,3%	50,0%	50,3%	20,4%	64,3%	55,5%
TOTAL	Nb de projets	1302	672	3250	4967	1886	3591	1765	17433
	Nb de difficiles	631	382	1554	2641	1195	2178	860	9441
	Part de projets difficiles	48,5%	56,8%	47,8%	53,2%	63,4%	60,7%	48,7%	54,2%

Source : étude C2RP en 2026 de l'enquête des Besoins en Main-d'œuvre de 2026 par France Travail et des indicateurs DARES-France Travail (édition 2024)

Annexe N°3

Liste des structures ayant participé aux réunions territoriales et ayant donné leur accord pour des contacts ultérieurs

STRUCTURE	VILLE	FONCTION DU CONTACT	MAIL	TELEPHONE
AFPA	LOMME	Directeur de centre		3936
AIRE FORMATION lycée sainte marie	AIRE SUR LA LYS	Responsable du centre de Formation	aire-formation@cneap.fr	03 21 11 45
AMIE du Boulonnais	BOULOGNE-SUR-MER	Référent santé et médico-social	accueil@amie-boulonnais.fr	03 21 30 36 22
ANFH Hauts-de-France	LILLE	Délégue Nord Pas-de-Calais		03 20 08 06 70
APRADIS	AMIENS	Directrice pédagogique	marie.labasque@apradis.eu	03 22 66 33 99
AUDASSE	ARRAS	Directrice des Ressources Humaines	pbourdon@audasse.fr	03 21 24 31 31
Avenir Actifs Hauts-de-France	LILLE	Chargé de Partenariats Hauts-de-France		0800 942 952
Campus des Métiers et des Qualifications d'excellence Autonomie, Longévité, Santé	MADELEINE	Responsable du dispositif Aiguill'Âge	aiguill-age.cmqls@region-academique-hdf.fr	06 20 48 98 15
CDEF (Centre Départemental de l'Enfance et de la Famille)	AMIENS	Gestionnaire RH et Chargée de formation continue	ijjuston@cdef.somme.fr	03 22 43 93 62
Centre Hospitalier de Clermont	CLERMONT	Responsable des Ressources Humaines	zoe.bayard@ch-clermont.fr	03 44 77 49 27
Centre Hospitalier de Crèvecœur-le-Grand	CREVECOEUR-LE-GRAND	Chargée de développement RH	secr.direction@ch-crevecoeur.fr	03 44 13 36 41
Centre Hospitalier de Denain	DENAIN	Directeur des Ressources Humaines		03 27 24 30 00
CFA ESSAS	AMIENS	Responsable du CFA	contact@cfa-essas.fr	03 22 66 33 11
CFA Form'intuitive	LENS	Directrice Pédagogique	c.duploubuy@formintuitive.fr	06 69 04 35 48
CFA Jean Bosco	MELANTOIS	Responsable Prospective et Territoires	contact@cfajeambosco.fr	03 20 35 90 55
CFPPA de l'Oise - site d'Airion	AIRION	Coordonnatrice et Formatrice - Pôle services à la personne	cfppa.airion@educagri.fr	03 44 50 84 56
CFPPA de Verdilly	VERDILLY	Coordonnatrice du service à la personne	cfppa.verdilly@educagri.fr	03 23 69 15 47
Colline Acepp - CPNEF ALISFA	LILLE	Référente Régionale Nord Pas de Calais	rr.nord-pasdecalais@alisfa.fr	06 59 19 63 14
Conseil Interdépartemental de l'Ordre des Infirmiers 02-60-80	VILLENEUVE D'ASCQ	Présidente CIDOI 02-60-80	presidence.cidoi02-60-80@ordre-infirmiers.fr	01 71 93 84 50
CPHD CFA & Institut de Formation	LAON		recrutement@cphd-formations.com	03 23 89 29 33
CRFPE (Centre Régional de Formation des Professionnels de l'Enfance)	LILLE	Directrice des Etudes	silviavalentim@crfpe.fr	03 20 14 93 00
Croix-Rouge Compétence Hauts-de-France - Site de formation de Calais	CALAIS	Directrice d'établissement	ifsi-calais.competence-hdf@croix-rouge.fr	03 21 96 79 36
Département du Nord - Direction de l'autonomie Valorisation et Attractivité des métiers de l'autonomie et de l'accompagnement	LILLE	Chargée de mission départementale - Direction Autonomie	caroline.pluss@lenord.fr	03 59 73 30 16
DREETS Hauts-de-France	LILLE	Chef du service des formations sociales et paramédicales	nicolas.saenen@dreets.gouv.fr	03 20 14 42 34

STRUCTURE	VILLE	FONCTION DU CONTACT	MAIL	TELEPHONE
École européenne supérieure en travail social	LILLE	Directrice Pédagogique	secretariat@eests.org	03 20 93 84 86
EPSoMS - EPISSOS	AMIENS	Direction des Ressources Humaines	contact@epsoms80.fr	03 22 72 28 69
Filière Gériatrique du Douaisis	DOUAI	Coordonnatrice de la Filière Gériatrique du Territoire du Douaisis		03 27 94 70 00
France Travail Direction Régionale	VILLENEUVE D'ASCQ	Chargé de mission régional santé, médico-social, services à la personne	sy/vain.rayez@francetravail.fr	06 23 15 37 83
GE GALIA	ROUBAIX	Directeur	contact@ge-galia.fr	03 20 68 93 42
GEIQ A DOMICILE	AMIENOIS	Directrice adjointe	assistante.direction@geiqadomhdf.fr	07 64 40 40 96
CRETA Oise - Agence de Beauvais	BEAUVAIS	Conseiller en Formation Professionnelle, secteur Sanitaire et Social	beauvais.greta@ac-amiens.fr	03 75 90 02 75
IFRA3S Education nationale	LILLE	Directeur de l'IFRA3S	christophe.queva@region-academique-hdf.fr	03 20 15 60 00
La Nouvelle Forge Pole Somme - EPSM DE LA SOMME	DURY	Responsable Ressources Humaines Pôle Somme	mas@nouvelleforg.com	03 64 60 00 04
La Vie Active Formation	ARRAS	Formatrice -coordinatrice pédagogique	contact@vieactiveformation.org	03 21 21 50 70
Lycée des Métiers du Vivant / UFA-CFPC de la Haute Somme	PERONNE	Responsable de Pôle- Chargée d'ingénierie	cfppa.peronne@educagri.fr	03 22 84 01 77
Lycée Professionnel de l'Yser	WORMHOUT	La Responsable du Bureau Des Entreprises	bde-lp-de-l-yser@ac-lille.fr	03 28 65 63 94
MEF-Cité des métiers	BEAUVAIS	Chargée de mission emploi formation		03 60 56 60 60
Mission Locale de Thiérache	VERVINS	Responsable de secteur Emploi Formation	accueil@ml-thierache.org	03 23 98 91 48
Mission Proch'Orientation Amiens	AMIENS	Conseillère technique	prochorientation@hautsdefrance.fr	0800 02 60 80
Mission Proch'Orientation Lille	LILLE	Conseillère technique	prochorientation@hautsdefrance.fr	0800 02 60 80
OPCO DES ENTREPRISES DE PROXIMITE	LILLE	Responsable de l'Appui à l'Alternance	eric.dehay@opcoep.fr	06 82 69 82 21
OPCO Santé, Délégation Hauts de France	LILLE	Chargé de projets territoriaux	hdf@opco-sante.fr	03 20 30 36 90
Région Hauts-de-France - site d'Amiens	AMIENS	Service des formations sanitaires et sociales	srfs.2022-2028@hautsdefrance.fr	
Région Hauts-de-France - site de Lille	LILLE	Service des formations sanitaires et sociales	srfs.2022-2028@hautsdefrance.fr	
Service du Proch Info Formation/itinéraire Emploi	SAINT QUENTIN	Responsable du service	amarquant@itineraire-emploi.fr	03 23 06 10 10
UPIV / Direction de l'Orientation et de l'Insertion Professionnelle	AMIENS		doip@u-picardie.fr	03 22 80 42 46
URIOPSS Hauts-de-France	LILLE	Directrice	contact@urtopss-hdf.fr	03 20 12 83 43

NOTES

Retrouvez les **outils** et les **ressources** sur notre site

ACCOMPAGNER

vos bénéficiaires avec les outils
de formation et d'orientation

GAGNER DU TEMPS

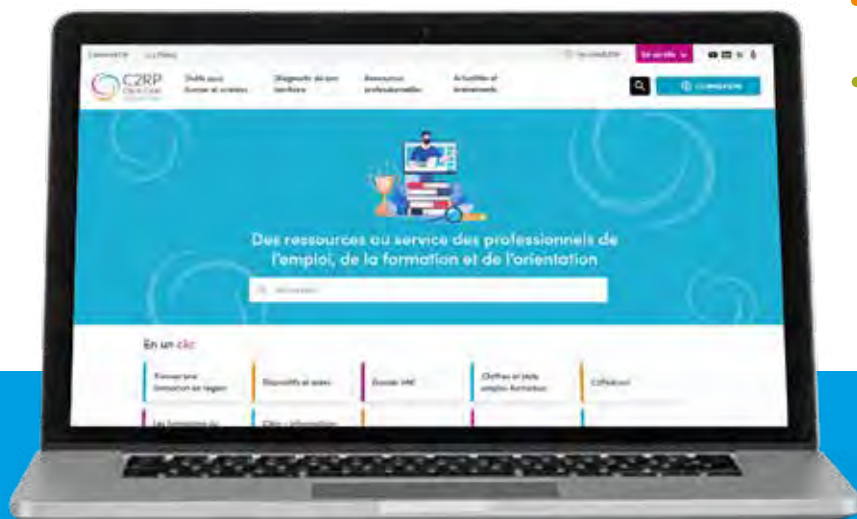
avec les nouveaux
services en ligne

DÉCRYPTER ET ANALYSER

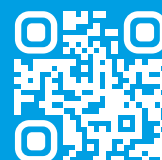
votre environnement grâce aux
chiffres clés et cartes dynamiques

ACTUALISER

vos pratiques pro
avec le programme
de sessions, de replays,
de dossiers, de podcasts



www.c2rp.fr



Suivez l'**actualité** de l'emploi et de la formation



sur notre portail de veille

<https://selection-veille-hauts-de-france.c2rp.fr>

avec nos lettres d'information

le C2@ctu et l'InfoHebdo

sur les réseaux sociaux



Financeurs



Membre



Contact



03 20 90 73 00