



**Schéma régional des
formations sanitaires
et sociales (SRFSS)**

2023-2028

EFFICACITÉ MAXIMALE
DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES



ALSACE
CHAMPAGNE-ARDENNE
LORRAINE



sommaire

Préambule	4
Convergence des stratégies	10
9 défis régionaux	
Le SRFSS	14
Orientation 1	14
Adapter l'offre globale de formation aux besoins des employeurs et du territoire régional	
Orientation 2	21
Renforcer le lien aux employeurs et accompagner l'évolution de leur politique RH pour une plus grande attractivité des métiers	
Orientation 3	25
Accompagner et fidéliser : lever les freins d'accès ou de maintien en formation et améliorer les conditions d'études	
Orientation 4	30
Promouvoir les métiers, dynamiser l'orientation et améliorer l'attractivité des formations	
Orientation 5	34
Un appareil de formation performant et adapté aux attentes des employeurs et des apprenants	
Orientation 6	36
Une gouvernance partagée, renforcée dans son volet territorial	
Annexes	39

PRÉAMBULE

Périmètre du schéma régional des formations sanitaires et sociales

La loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales a confié aux Régions les compétences suivantes en matière de formations sanitaires et sociales (FSS)^{1,2} : **la définition des politiques de formation du secteur sanitaire, social et médico-social**. Depuis 2005, la Région est chargée du pilotage des formations sanitaires et sociales grâce à l'élaboration d'un Schéma régional des formations sanitaires et sociales (SRFSS) qui s'intègre au Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP). Pour la période 2018-2022, le SRFSS a été complètement intégré au CPRDFOP et a fait l'objet d'une déclinaison sectorielle comme treize autres secteurs professionnels.

I. L'octroi des agréments et des autorisations aux instituts de formation : la Région a la charge de délivrer un agrément aux instituts de formation en travail social et d'autoriser la création des instituts ou écoles de formation des professionnels du secteur sanitaire, après avis du directeur général de l'ARS, sur la base du schéma régional des formations sociales.

II. L'agrément et l'habilitation des directeurs et responsables de formation des instituts : les directeurs des établissements de formation en travail social, les responsables de formation ainsi que les formateurs doivent remplir certaines conditions qui doivent être contrôlées par la Région puis par le représentant de l'Etat dans la région. De même, pour les formations sanitaires, la Région agréée, après avis du directeur général de l'ARS, les directeurs des instituts ou écoles de formation.

III. Le financement des formations sanitaires et sociales pour les publics en poursuite de formation initiale et les personnes à la recherche d'un emploi : le Code de la Santé Publique prévoit que la Région a la charge du fonctionnement et de l'équipement des écoles et instituts de formation lorsqu'ils sont publics et qu'elle peut également financer le fonctionnement et les équipements des établissements privés. S'agissant des instituts de formation en travail social, le code de l'Action Sociale et des Familles prévoit que la Région soutienne financièrement les instituts qui dispensent une formation sociale initiale et pour les personnes à la recherche d'un emploi.

IV. Le financement et la gestion des bourses des formations sanitaires et sociales : ces bourses régionales, attribuées sur critères sociaux, constituent une aide financière accordée sur dossier aux étudiants dont les revenus sont reconnus insuffisants au regard de leurs charges. Depuis 2019, les étudiants (dans des formations sanitaires post bac dites « universitarisées ») bénéficient ainsi de barèmes, plafonds de ressources et points de charge adossés sur les bourses délivrées par le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. S'agissant des élèves dans des formations sanitaires bac et infra bac, et pour toutes les formations sociales, la Région définit les critères d'attribution de ces bourses.

Un schéma co-construit avec les acteurs du territoire

Pour le futur SRFSS, en complément de ce qui a été opéré pour le CPRDFOP, la Région Grand Est a mené un travail en concertation avec l'ensemble des partenaires de l'écosystème formation, orientation et emploi.

Bilan et attentes des partenaires Octobre 2022 à février 2023

La préparation de ce schéma a débuté par l'organisation d'une série d'entretiens avec les principaux partenaires de la Région³. Ces échanges avaient pour objectif de recueillir leurs retours sur le précédent SRFSS mais également de comprendre leurs difficultés quotidiennes afin de penser un schéma au plus près des réalités du terrain.

¹Articles L. 451-1, L. 451-2 et L. 451-3 du CASF modifiés par l'article 21 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.
²Articles L. 4383-2, L. 4383-3 et L. 4383-5 du CSP modifié par l'article 21 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

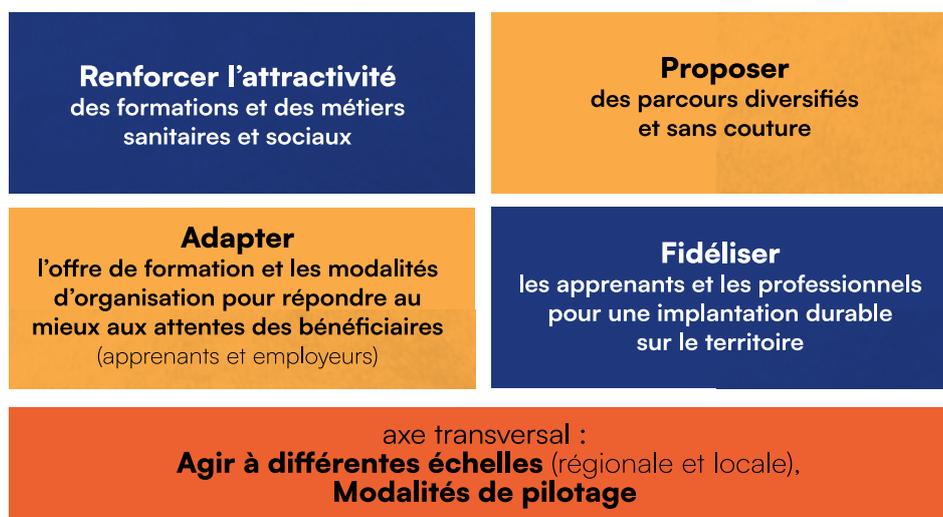
³ Liste des entretiens réalisés en annexe 3

Dans une démarche plus prospective, ces entretiens ont également servi à questionner les professionnels du secteur sur les perspectives de leurs activités et sur les grandes orientations qu'ils jugeaient prioritaires à l'échelle régionale.

Les interlocuteurs ont été sélectionnés pour permettre une représentativité maximale de l'écosystème des formations sanitaires et sociales sur le territoire incluant ainsi des représentants de syndicats étudiants, d'organismes de formation, de structures employeuses (accueil en stage et recrutement de nouveaux diplômés), de fédérations d'employeurs et de partenaires institutionnels.

Ateliers de co-construction avec les partenaires 12 avril 2023

La phase de restitution des entretiens et de consultation, organisée à Metz, a réuni une soixantaine de participants. La journée a été l'occasion de restituer les résultats de la 1ère phase d'état des lieux aux partenaires et les grandes priorités identifiées. L'après-midi a été dédié à approfondir collectivement les travaux autour de quatre ateliers thématiques :



Questionnaire en ligne auprès des employeurs Avril 2023

Un questionnaire à destination des employeurs a été partagé en ligne, afin de recueillir leurs besoins en personnel sur les cinq prochaines années, leur degré d'implication dans la formation de leur futur personnel (accueil en stage, alternance...), leur connaissance de l'offre de formation présente sur le territoire régional ou encore leur volonté de s'investir dans l'attractivité des métiers. 141 réponses en ligne ont été enregistrées.

Questionnaire en ligne auprès des apprenants Mai 2023

Un questionnaire à destination des apprenants a été partagé en ligne, afin de recueillir leur ressenti concernant l'information sur les métiers et les formations, leur satisfaction vis-à-vis de leur formation, leurs difficultés du quotidien (restauration, logement, déplacements...), leur satisfaction vis-à-vis des employeurs (accueil en stage ou en alternance) ou encore leurs projections d'entrée dans la vie active (en Grand Est ou non, sur un lieu de stage ou d'alternance...). 970 réponses en ligne ont été enregistrées.

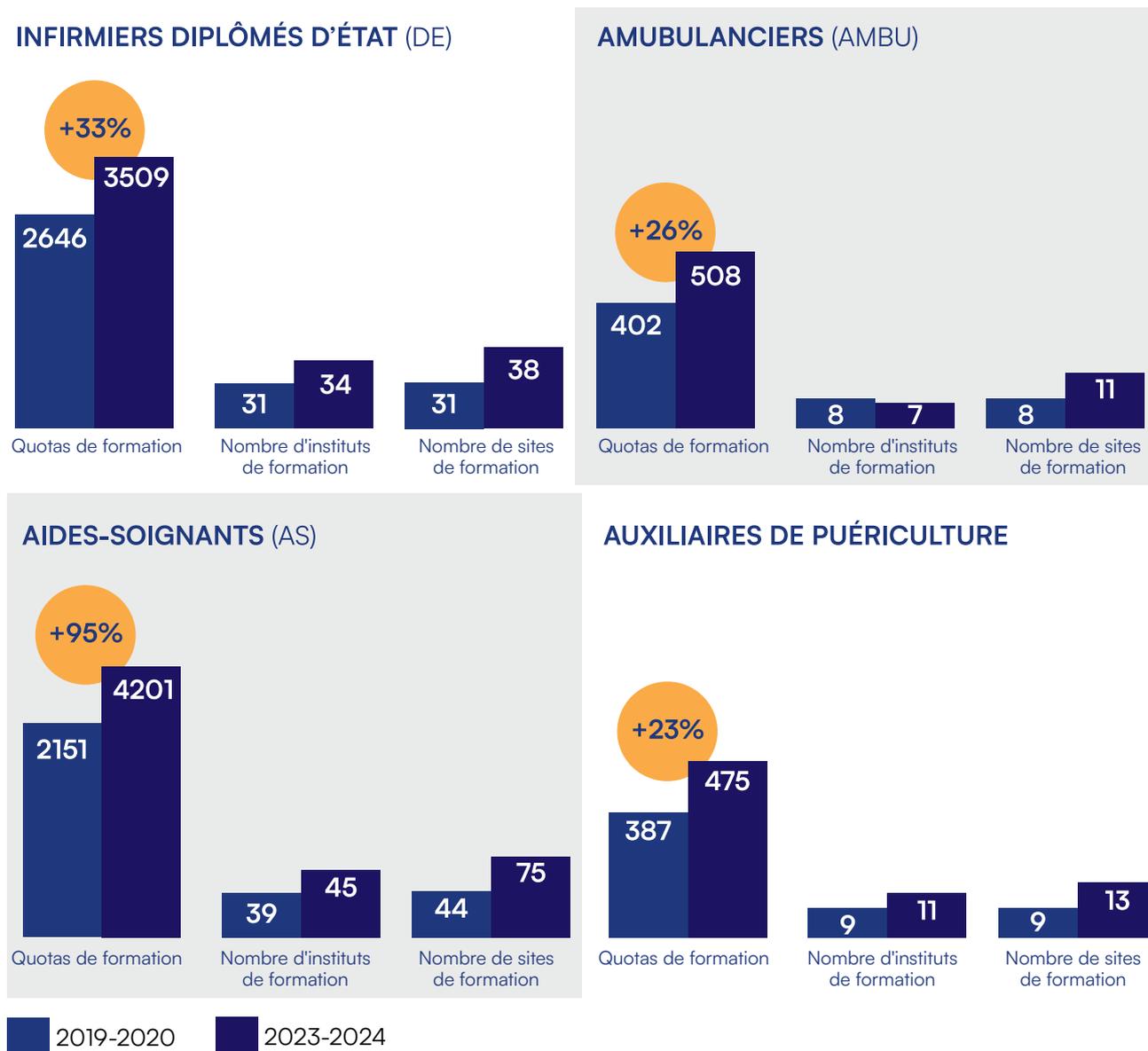
Concertation avec les Conseils Départementaux 30 juin 2023

Un échange dédié aux Conseils Départementaux en leur qualité de pilotes des politiques sociales a été organisé. L'objectif était de pouvoir bénéficier de leur regard à la fois d'employeurs mais aussi de pilotes des grands champs de l'autonomie, de l'insertion et de l'enfance. La question des tensions de recrutement impactant la continuité de service a été au cœur des échanges.

Bilan du précédent SRFSS : focus sur la politique volontariste menée en matière d'augmentation des quotas de formation

Grâce à l'action de la Région, des augmentations significatives de quotas ont eu lieu. La crise Covid et les mobilités professionnelles (conversion professionnelle, départs à la retraite, etc.) ont entraîné des besoins accrus de professionnels pour les métiers concernés. La Région a su agir rapidement en augmentant les quotas de formation, le nombre d'instituts de formation et le nombre de sites de formation. Le quota de formation des IDE a progressé de 33%, impactant le nombre d'instituts ainsi que des sites de formation, avec 92 étudiants par site en moyenne pour l'année scolaire 2023-24, contre 85 en 2019-20.

Exemple d'évolution des quotas pour quatre formations :

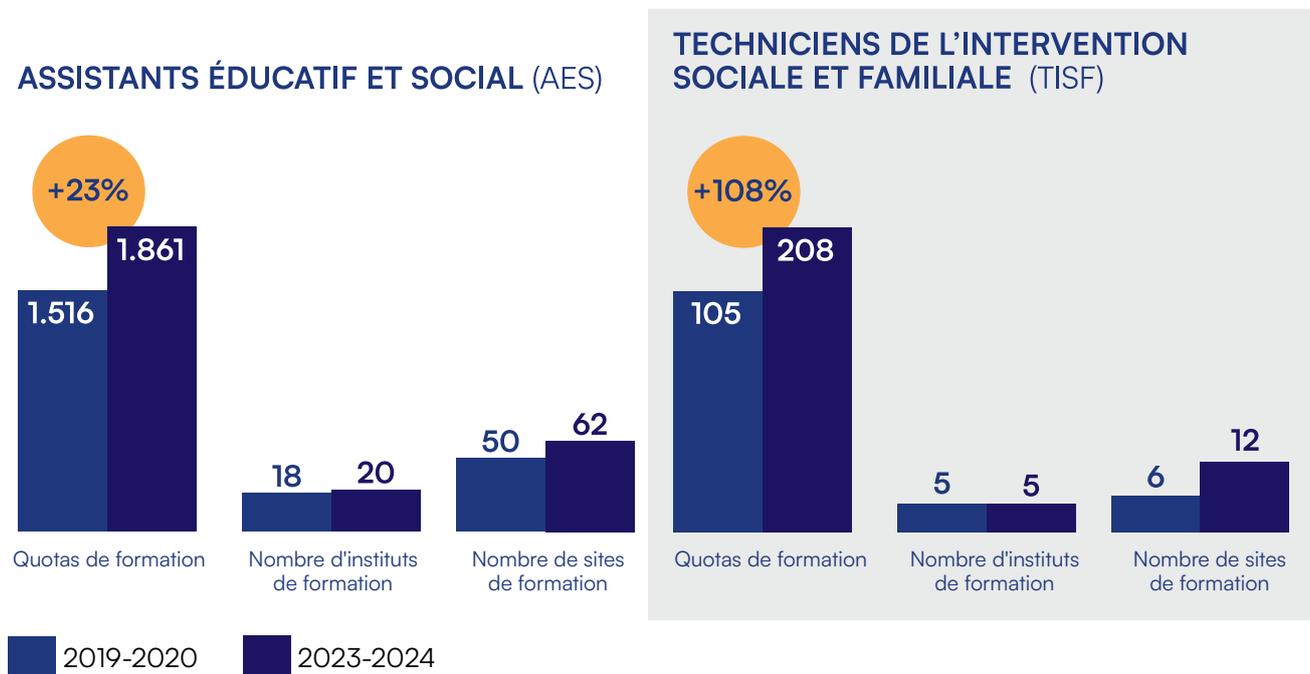


Au global sur le volet sanitaire, les quotas ont été augmentés à hauteur de 4 550 places supplémentaires en 5 ans. La Région agit donc sur le volume de formation dans le domaine sanitaire et encourage la multiplication des sites pour un même institut de formation dans une volonté de mailler le territoire et d'élargir l'offre de formation (+47 sites créés sur la période).

Sur le volet social, le nombre de places financées par la Région est stable depuis 2019-2020 avec des efforts qui se maintiennent et sont en cohérence avec les besoins régionaux.

Les quotas de formation ont été augmentés progressivement sur ces dernières années (environ +2.5% par an), répondant à des besoins spécifiques sur certains métiers. Ainsi, pour les accompagnants éducatifs et sociaux (AES), l'évolution de l'offre de formation est à la hausse avec 23% d'augmentation des quotas en 5 ans, 6 instituts de formation ainsi que 16 sites de formation supplémentaires. Une augmentation en cohérence avec les importants besoins en recrutement des établissements.

Exemple d'évolution des quotas pour deux formations :



La Région Grand Est accueille un nombre conséquent de formations sanitaires et sociales, avec 22 478 personnes formées en 2020 au sein de la Région (8 021 dans le social et 14 147 dans le sanitaire). Toutefois, les formations sont déployées de manière inégale au niveau départemental, avec certains départements qui bénéficient d'une large offre de formation (Marne, Moselle, Meurthe-et-Moselle, Bas-Rhin et Haut-Rhin), quand d'autres ne disposent que d'une offre peu développée (Haute-Marne, Vosges, Ardennes). Cette répartition disparate résulte notamment de la concentration des formations à portée régionale ou à effectifs plus faibles (hors IDE, AS, AP et ME) dans les grandes villes et d'une raréfaction de leur présence dans les zones rurales, posant la question de l'accès à ces populations aux formations et, in fine, à leur implantation en exercice sur le territoire.

Des enjeux persistants abordés dans le SRFSS 2023-2028

Un vieillissement démographique qui va renforcer les besoins en compétences sanitaires et sociales

La population régionale devrait connaître une croissance modérée, avec une augmentation de seulement 2,3 % sur une période de 12 ans jusqu'en 2030⁴. Elle connaît cependant un vieillissement important. Alors qu'en 2018 près de la moitié des bassins d'emploi régionaux avaient un indice de vieillissement inférieur à 90, seuls trois devraient être dans cette situation d'ici 2030⁵. Cette évolution démographique se traduira par une augmentation significative de la population âgée dépendante, avec une hausse annuelle de 3 300 personnes nécessitant un soutien particulier.

Ce vieillissement de la pyramide des âges impacte également la population active. Parmi les 10 métiers pour lesquels les départs à la retraite seront les plus nombreux d'ici 2030, 3 appartiennent au secteur sanitaire et social⁶. Ainsi, en tenant compte des départs à la retraite, des évolutions démographiques et du solde des mobilités professionnelles, le secteur sanitaire et social devra embaucher environ 9 000 professionnels par an d'ici 2030 dans l'hypothèse où le niveau de service actuel, jugé insuffisant par les professionnels du domaine, serait maintenu à l'horizon 2030.

⁴OREF-INSEE, Horizon 2030 Grand Est, besoins de recrutement dans le domaine du sanitaire et social

⁵Reims, Strasbourg et Saint-Louis

⁶OREF-INSEE, Horizon 2030 Grand Est, besoins de recrutement dans le domaine du sanitaire et social, le métier d'aide à domicile est 6^e avec 16 200 départs prévus, le métier d'aide-soignant est 8^e avec 15 400 départs prévus et le métier d'assistant maternel 10^e avec 13 600 départs prévus.

Le secteur sanitaire et social est par ailleurs touché par une crise majeure de l'attractivité

Malgré l'importance des efforts réalisés en matière d'augmentation des quotas de formation, les formations du secteur sanitaire et social font face à un déficit persistant d'attractivité. Le nombre de candidatures à l'entrée en formation s'amenuise pour l'ensemble des formations proposées tandis que les ruptures de parcours sont de plus en plus fréquentes.

Les dernières données consolidées mettent en évidence des taux de présentation aux certifications régulièrement inférieurs à 80% du quota de places ouvertes en début de promotion pour les formations paramédicales (62% pour aide-soignant, 67% pour auxiliaire de puériculture, 62% pour ambulancier...). Pour les formations du travail social, les taux passent sous le seuil de 70% (sauf pour les moniteurs éducateurs).

Cette situation s'explique par l'accumulation de plusieurs facteurs. Les difficultés du secteur de la santé (niveau des salaires, conditions de travail et charge, etc.), largement médiatisées et attisées par la crise Covid projettent une image négative des métiers d'infirmier, d'aide-soignant ou d'éducateur spécialisé par exemple. Même les métiers traditionnellement très attractifs, à l'instar de la petite enfance par exemple, connaissent aujourd'hui des tensions importantes.

La combinaison entre les besoins croissants et le manque d'attractivité font du secteur sanitaire et social l'un des plus touchés par les tensions de recrutement

Les difficultés de recrutement prennent plusieurs formes sur le territoire de la Région Grand Est :

- Un besoin en personnel dans le secteur sanitaire et social qui s'inscrit sur le long temps : aux tensions sur certains métiers du fait de postes non-pourvus s'ajoute un besoin en recrutement plus important. Les métiers d'aides-soignants et d'aides à domicile connaissent ainsi une situation difficile en termes de recrutement, avec de fortes tensions qui s'accroissent au regard d'un nombre croissant de personnes dépendantes. Si la tendance ne s'inverse pas, ce manque d'attractivité devrait causer des déséquilibres importants sur le marché de l'emploi sanitaire et social. La faiblesse des candidatures dans les formations d'aide à domicile et d'assistant maternel expose ces professions à un manque de main d'œuvre important. En effet, les projections à l'horizon 2030 réalisées par la DARES démontrent qu'en Grand Est, ces deux professions sont parmi les cinq qui potentiellement feront face aux plus grands déséquilibres ; à savoir que les jeunes (issus de la formation initiale) entrants sur le marché de l'emploi ne combleront qu'une petite partie des besoins sur ces métiers⁷.
- Un secteur social avec des besoins accrus dans des professions spécifiques : si les besoins en recrutement sur les professions d'éducateurs et les autres professions de l'action sociale sont comblés à l'échelle régionale, ils peuvent en revanche être en tension localement. L'aide à domicile est quant à elle peu attractive de manière globale pour les sorties d'études et séduit peu les demandeurs d'emplois. Cela crée des conditions de recrutement particulièrement tendues tout particulièrement dans les zones rurales, fortement marquées par le vieillissement de leur population, à l'instar des Ardennes, de la Meuse, de la Haute-Marne et des Vosges⁸.
- Un secteur sanitaire sous forte contrainte : la crise sanitaire a changé la dynamique de recrutement, avec des besoins en recrutement qui ont eu tendance à augmenter face à des départs de personnels. De plus, certaines professions paramédicales davantage spécialisées ou nécessitant plus de qualifications, sont tributaires du recrutement en sortie d'études, ce qui limite les sources de recrutement.

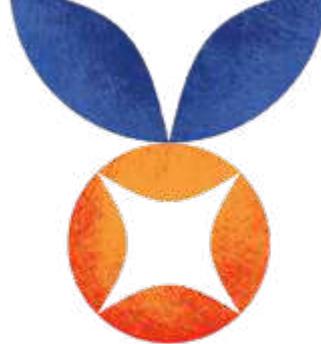
C'est cette contradiction entre des intentions d'embauches qui augmentent fortement et des candidatures de moins en moins nombreuses qui est l'enjeu central de ce schéma, en se projetant sur le temps court des tensions actuelles de recrutement mais aussi sur le temps long pour anticiper et préparer l'avenir, dans un contexte d'évolution démographique, écologique et technologique. En activant tous les leviers à leur disposition, la Région Grand Est et ses partenaires souhaitent contribuer à rééquilibrer ce secteur essentiel.

⁷ il manquerait ainsi 16 500 aides à domicile (2^e métier le plus déséquilibré à l'échelle régionale) et 8400 assistants maternels (6^e métier le plus déséquilibré)

⁸ idem



CONVERGENCE DES STRATÉGIES



9 défis régionaux

La Région a souhaité engager une démarche de convergence des schémas pour traiter de manière transversale les défis régionaux et envisager des solutions combinées. La démarche doit permettre d'instaurer et de renforcer la cohérence et la complémentarité des politiques publiques du Grand Est, afin de rendre la Région plus résiliente, plus performante et apte à relever les défis actuels.



Apporter des réponses à la pénurie de compétences

Depuis plusieurs années, les acteurs économiques dressent le même constat et soulignent les difficultés de recrutement ou de mobilisation des compétences. L'attractivité des pays voisins en termes d'emploi, le vieillissement de la population ou encore le déficit d'image de certains métiers sont des facteurs d'explication. Pourtant, l'industrie verte va recruter massivement : l'énergie, la chimie, le secteur agricole, l'agroalimentaire, le bâtiment, mais aussi plus généralement les métiers de la santé, de l'accompagnement, de la conduite et de la maintenance industrielle.

Aux côtés de l'Éducation Nationale, la Région organise l'offre de formation sur le territoire. Métiers d'avenir, filières durables : ces nombreuses opportunités doivent revenir à nos habitants, et notamment aux plus jeunes d'entre eux. Il s'agit, par exemple, de transformer les lycées professionnels pour améliorer la formation aux métiers porteurs et d'accompagner la montée en compétences et la qualification des demandeurs d'emploi.

La bataille se joue aussi dans les établissements d'enseignement supérieur où se préparent les métiers de demain liés au changement climatique, à la digitalisation croissante, aux enjeux de cybersécurité, à la santé, l'environnement et la biodiversité.

La montée et la multiplication des compétences sur nos territoires mobilise toutes les compétences de la Région. Au regard des nombreuses annonces d'implantations et de créations d'entreprises en Grand Est, l'accomplissement de cet objectif est fondamental pour pérenniser notre attractivité et notre rayonnement économique. Il est essentiel de créer des écosystèmes qui interagissent pour optimiser les réponses à la pénurie de compétences.

Holosolis, Clarins, Mars, filières nucléaire et hydrogène... des milliers d'emplois et tout autant d'opportunités pour nos habitants



Optimiser l'usage des sols dans un contexte de rareté et de tensions

« Nous vivons une révolution et il faut agir vite » insiste Franck Leroy, Président de la Région Grand Est. Cela intègre en premier lieu de nouvelles réflexions sur l'usage du foncier alors que les terrains disponibles se font rares. C'est un sujet crucial : pour attirer les investisseurs, il faut des espaces de taille suffisante.

L'objectif national de Zéro Artificialisation Nette (ZAN) impose de revoir les méthodes d'aménagement de nos territoires. Priorité est donnée à la valorisation des friches et des espaces sous-exploités, au développement de nouveaux modèles d'urbanisme qui répondent aux attentes des habitants et des entreprises et préservent le cadre de vie. Il s'agit également de mettre en place des mécanismes de compensation foncière.

Cela ne signifie pas que l'on ne construira plus, mais elle oblige à adapter notre rapport au foncier et à innover pour continuer de concilier les activités économiques, l'habitat et les transports avec la préservation des sols, de la biodiversité, des productions agricoles...

**2500 hectares
artificialisés par an**



Viser la souveraineté énergétique et alimentaire

Le contexte de crise énergétique a cristallisé les réflexions sur nos dépendances énergétiques et alimentaires. Pourtant, le Grand Est possède de solides arguments pour mettre en œuvre une stratégie de production souveraine : sa position avancée dans la production de biogaz, dans l'énergie éolienne, le solaire et l'hydraulique. La Région développe également des solutions alternatives aux énergies fossiles, notamment via la filière hydrogène qui ouvre de nouvelles perspectives vers les mobilités durables.

Le Grand Est peut aussi viser la souveraineté alimentaire en s'appuyant sur ses ressources comme la production de céréales, de blé tendre, de maïs, de betteraves et de pommes de terre. Dans un monde devenu plus géopolitique que géoéconomique, où les chocs profonds déstabilisent la chaîne de valeurs, la souveraineté est devenue nécessaire. Dans le Grand Est, elle s'inscrit dans une logique de coopération avec les pays voisins et partenaires et par la filière bioéconomie qui positionne la Région comme leader européen du secteur.

**29% de l'énergie consommée
dans le Grand Est est issue
des énergies renouvelables**



Accompagner la mutation des entreprises et des activités

De l'industrie à l'agriculture, tous les secteurs sont concernés par les transitions environnementales et numériques, mais aussi les nouvelles organisations du travail, la gestion des compétences, l'attractivité des métiers.

L'industrie automobile est particulièrement impactée par ces transformations. Les usines doivent s'adapter au développement des nouvelles motorisations, réinventer leurs lignes de production, investir dans des compétences nouvelles.

Le développement d'activités plus vertueuses au plan environnemental et au plan de la santé ressort également comme un objectif à poursuivre.

Des politiques publiques ambitieuses d'aides à l'investissement productif, à l'innovation, au recrutement et à la formation sont indispensables.

**Plus de 256 000 emplois
industriels dans le Grand Est**

Valoriser le Grand Est et ses diversités territoriales



L'équilibre du territoire est une question centrale car il interroge directement le vivre-ensemble avec l'ambition d'assurer l'égalité des chances, l'accès à l'emploi partout dans le Grand Est, le lien intergénérationnel et le maintien des services publics.

L'enjeu est d'adapter les politiques aux spécificités de chaque territoire. L'attractivité touristique de la région est basée sur une grande diversité de l'offre. La mémoire, l'œnotourisme et la gastronomie, le thermalisme et le bien-être, le tourisme vert sont autant d'expériences qui distinguent le Grand Est des autres destinations touristiques françaises. Tout un potentiel à valoriser à travers une offre sur mesure à l'échelle de chaque territoire.

Le Grand Est est définitivement une terre de contrastes qui font sa richesse et sa singularité.

100 000 emplois liés au tourisme



Accompagner les évolutions démographiques et assurer une santé globale

Le vieillissement de la population a des conséquences concrètes : l'accompagnement des personnes dépendantes, l'aide à domicile, les métiers de la santé liés au grand âge.

De plus, la baisse tendancielle de la population active aura un impact fort sur la dynamique économique régionale.

Mais au-delà des considérations démographiques, se pose la question de la santé environnementale. La qualité de l'air et la préservation de la ressource en eau participent à l'enjeu de santé publique.

Autant de facteurs qui déterminent l'offre de soins dans la région avec une ligne directrice : l'égalité de l'accès aux soins dans tous les territoires.

En 2030, 1/3 de la population du Grand Est aura plus de 65 ans

Promouvoir la coopération infrarégionale et transfrontalière



Comment répondre aux grands enjeux efficacement et rapidement ?

Comment agir de façon complémentaire ?

Et comment affirmer sa place face à des régions voisines attractives et puissantes ?

Comment appréhender les différents niveaux de vie dans chaque pays et leur conséquence sur les recrutements ?

Le défi de la coopération infrarégionale et transfrontalière se double d'exigences : des synergies à trouver, des économies d'échelle à réaliser, des effets de levier à identifier, une rapidité de l'action à développer.

Les champs d'actions communes sont multiples autour des transitions environnementale, énergétique, industrielle et numérique, tels que la réalisation de projets collectifs sur le recyclage de matériaux pour l'industrie et la construction, les biotechnologies médicales, les outils du numérique pour la santé ou les matériaux biosourcés.

800 kilomètres de frontières avec quatre pays : Belgique, Luxembourg, Allemagne et Suisse



Assurer la mobilité décarbonée des biens et des personnes

Une ambition forte est affirmée à l'horizon 2050 : devenir une région à énergie positive et bas carbone. Et les transports sont au cœur de cette démarche.

Pour répondre à ce grand défi, la Région investit massivement sur le transport ferroviaire. Elle augmente considérablement l'offre notamment autour des grands pôles urbains, pour faciliter le déplacement en transport collectif et bas carbone.

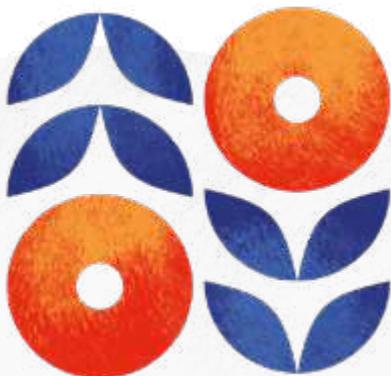
La Région modernise par ailleurs les infrastructures, notamment au bénéfice des petites lignes, tout en apportant des financements considérables à l'innovation pour les trains de demain, à l'image du Draisie.

Au-delà du ferroviaire, la Région s'engage sur le verdissement du transport routier, scolaire et interurbain, ainsi que sur le développement de bornes de recharge électrique, sur la diffusion de la pratique du vélo et des nouvelles mobilités, ou encore sur le report modal du transport de fret en Grand Est.

En effet, le Grand Est est la deuxième région française en termes de linéaires de canaux et compte sept ports fluviaux permettant d'exporter les marchandises. Elle concentre une grande part du trafic fret avec des axes structurants comme celui de la Moselle.

Le défi de la mobilité des personnes est en lien fort avec celui de la pénurie de compétences.

**3685 km de lignes ferroviaires
ouvertes à la circulation commerciale**



Préserver et valoriser durablement les ressources naturelles et restaurer la biodiversité

L'environnement irrigue toutes les politiques régionales qui placent en première ligne la préservation des ressources naturelles. Des trésors à protéger comme les 21 000 kilomètres de cours d'eau, les 3 000 étangs et plans d'eau ou encore les 114 000 hectares de forêts.

Les projections à horizon 2050 témoignent d'indicateurs dégradés comme la baisse des débits d'étiage et des tensions croissantes sur la ressource en eau, aggravées par le réchauffement climatique qui s'accroît.

Avec l'un des premiers budgets verts de France, la Région Grand Est confirme sa trajectoire vertueuse et ses engagements pour rendre la région plus résiliente, plus performante et apte à relever les défis futurs. L'exploitation des ressources naturelles doit s'inscrire dans une logique durable. Le défi est de continuer à valoriser les richesses forestières et agricoles tout en préservant ce capital à long terme. Le développement de la bioéconomie va dans ce sens.

**14 % des captages d'eau potable
présentent une qualité dégradée**

LE SRFSS

6 orientations stratégiques



1

Adapter l'offre globale de formation aux besoins des employeurs et du territoire régional

Au regard des évolutions démographiques, de la population active et des habitants du Grand Est, l'enjeu de santé globale invite à poursuivre le développement des capacités de formation à l'échelle du Grand Est. Des efforts majeurs ont déjà été déployés sur trois métiers, avec l'appui des engagements de l'État actés dans le cadre du Ségur. L'ambition est de poursuivre les échanges pour maintenir les efforts financiers en direction de ce secteur, en prenant appui sur des priorités partagées déclinées ci-après.

Pour ce faire, il est indispensable de se concentrer sur les métiers où les tensions sont les plus importantes ainsi que les secteurs en développement (grand-âge, petite enfance...). L'augmentation des quotas prévue sur les cinq années qui viennent se fera en coordination avec les partenaires de la Région et grâce aux travaux d'observation portés par l'OREF, l'ARS et tous les autres partenaires (OPCO, branches professionnelles, fédérations...)

Globalement, les besoins en professionnels ont déjà pu être globalement ciblés via la régionalisation par l'OREF de l'étude DARES sur les besoins en emploi à 2030, étude mettant en avant de façon tout à fait flagrante la croissance des besoins en compétence dans le champ sanitaire et social.

PRIORITÉ 1

→ Une carte des formations initiales et continues adaptée aux besoins des employeurs

L'offre de formation initiale scolaire, co-pilotée par l'Education Nationale, la DRAAF et la Région, et l'offre de formation à destination des demandeurs d'emploi, pilotée par la Région en partenariat avec Pôle emploi doivent correspondre aux enjeux tant de recrutement des entreprises qu'aux enjeux d'insertion durable des apprenants, quel que soit leur statut. Il importe dès lors que l'offre de formation sous pilotage régional assure des débouchés professionnels aux apprenants.

Top 10 des créations nettes d'emploi :



Les axes de travail suivants sont notamment identifiés :

- **Poursuivre et diffuser le travail prospectif sur les évolutions démographiques et les besoins en emploi à moyen terme piloté par l'OREF.** Ces outils de prospective concrets viennent éclairer sur les besoins de l'économie et sur les tendances qu'il s'agit d'embarquer dans les modalités d'élaboration de l'offre de formation ;
- **Poursuivre l'élaboration d'états des lieux réguliers des besoins en compétences,** à la fois à l'échelle régionale, mais aussi à l'échelle des territoires (tout particulièrement en prenant appui sur les diagnostics partagés en CTDCO), est indispensable pour calibrer au mieux et de manière réactive le format et le contenu pédagogique des formations proposées. Cet exercice de diagnostic et de prospective, qui doit permettre de faciliter l'appariement entre l'offre et la demande en compétences, doit être réalisé en collaboration étroite avec les acteurs économiques et en s'appuyant notamment sur les branches professionnelles. Pour ce faire, il s'agira de sanctuariser l'exercice annuel de consultations sectorielles permettant l'expression des branches et fédérations professionnelles et de prendre appui sur les corps intermédiaires pour assurer une bonne diffusion de l'offre de formation auprès de leurs adhérents ;
- **Organiser la structuration et la diffusion des données sur l'insertion professionnelle à l'issue des formations,** qu'il s'agisse des formations initiales mais aussi des formations à destination des demandeurs d'emploi, pour pleinement éclairer les candidats à ces formations sur les résultats et perspectives de débouchés ;
- **Proposer une carte des formations initiales scolaires pluriannuelle et dynamique** prenant en compte les besoins en compétences des territoires et assurant aux jeunes en formation initiale un accès aux métiers porteurs d'insertion ;
- **Articuler davantage les offres de formation sur les 3 voies** (formation initiale y compris apprentissage et formation continue) pour disposer d'une offre de formation maillée et complémentaire sur les territoires et ainsi éviter les redondances entre financeurs. Les CTDCO prendront toute leur part de cette articulation et vision globale.

PRIORITÉ 2

→ Infirmiers, aides-soignants et soins à la population : poursuivre le développement des formations

Outre les enjeux liés au recrutement et à l'attractivité, les formations sanitaires et sociales font face à un enjeu de plus en plus prégnant : **adapter l'offre en fonction des enjeux locaux de vieillissement, de dépendance et de la petite enfance.** L'offre de formation doit être augmentée et adaptée aux tendances et besoins que connaît le territoire régional.

Une augmentation des places de formation à maintenir

La Région Grand Est n'a pas attendu les impacts de la crise COVID pour mesurer les enjeux démographiques liés aux métiers du soin et du grand âge. Alertée par les Départements et les branches du secteur médico-social fin 2018, elle a, en coordination avec l'ARS et les Départements, mis en place un plan d'action aides-soignants dès 2019. Dans le cadre du Contrat d'Objectif Territorial (COT) des Métiers du Sanitaire et Social qui constitue la déclinaison opérationnelle de l'ancien Schéma des Formations Sanitaires et Sociales, la Région Grand Est et ses partenaires ont ensuite construit un plan d'actions « Formation et Attractivité des professions du soins » 2020-2023.

Au niveau national, la crise sanitaire a mis en lumière la nécessité de former davantage de professionnels de santé dont des infirmiers. Parallèlement, dans le cadre de son plan de relance pour favoriser l'insertion des jeunes, l'Etat a donc souhaité la création de 16 000 places de formation supplémentaires dans le secteur du soin, pour la rentrée 2021 : 6 000 places pour les infirmiers et 10 000 pour les aides-soignants. C'est ainsi que deux contractualisations ont eu lieu entre la Région et l'Etat afin d'augmenter de nouveau le nombre de places de formation proposées pour les métiers d'infirmier et d'aide-soignant pour les rentrées 2021 à 2023.

Au total, entre 2019 et 2023, l'offre de formation pour le métier d'infirmier a été augmentée d'un tiers et celle concernant le métier d'aide-soignant a été doublée.

La Région Grand Est restera attentive au bon dimensionnement de l'ensemble de ces effectifs et prévoit d'agir de façon souple et réactive pour s'adapter aux évolutions du secteur.

Un enjeu de maillage territorial des formations au plus près des employeurs

Compte-tenu de l'étendue du territoire régional (4^e région en termes de superficie), le sujet du maillage territorial est un axe de travail important dans chacune des réflexions régionales.

Les formations, qui relèvent d'un niveau universitaire, sont organisées autour de grands pôles régionaux et nécessitent une mobilité des apprenants situés dans des territoires plus ruraux ou éloignés de ces axes.

S'agissant des formations de niveau bac, l'enjeu est de pouvoir proposer une offre de formation de proximité. En effet, les études montrent que le public qui entre sur ce type de formation est peu mobile, et ce pour diverses raisons (précarité, absences de moyen de déplacement, ancrage familial...).

Pour proposer une carte des formations le plus en proximité possible des besoins des employeurs et des viviers de recrutement, la Région s'appuie sur ses partenaires mais également sur l'expertise de ses douze maisons de région.

Exemples d'évolution du nombre de sites par formation entre 2019 et 2023 :

FORMATION	2019	2023
aide-soignant	44	75
ambulancier	8	13
auxiliaire de puériculture	9	13
accompagnant éducatif et social	50	66
infirmier	31	38

PRIORITÉ 3

→ Des métiers sanitaires à conforter : manipulateurs radio et psychomotriciens

Certaines professions connaissent des tensions particulières — en raison d'une moins grande visibilité comparée à d'autres métiers — et appellent la mise en place de politiques publiques dédiées pour renforcer les capacités régionales de formation.

Les manipulateurs d'électroradiologie médicale

En 2022, 31 298 manipulateurs en électroradiologie médicale (MERM) étaient enregistrés en France. La densité de MERM sur le territoire régional est de 46.6 professionnels pour 100 000 habitants contre 55 professionnels pour 100 000 habitants au niveau national.

En tension depuis déjà plusieurs années, notamment à cause d'un déficit de visibilité du métier, les besoins en manipulateur radio vont croissants avec l'augmentation des examens médicaux et des autorisations d'ouvertures de cabinets. En effet, les évolutions technologiques engendrent un besoin proportionnellement croissant à la diversification des métiers (imagerie médicale, radiothérapie, médecine nucléaire, radiologie interventionnelle). C'est d'autant plus vrai dans la fonction publique hospitalière qui est le plus gros employeur (62%) et qui peine à recruter pour diverses raisons (29% exercent en cabinet libéral et 8% en établissement privé à but non lucratif).

L'offre de formation en manipulateur radio est constituée de deux diplômes, l'un relevant de la compétence régionale (DE MERM) et un de l'Education Nationale (DTS IMRT). Les deux diplômes sont actuellement présents sur deux sites : le DE MERM à Reims et Nancy, le DTS à Algrange et Strasbourg. Le nombre de places de formation en DE MERM a déjà été augmentée.

Des travaux menés en lien étroit avec l'ARS, les autorités académiques et les employeurs devront perdurer pour proposer une offre de formation complémentaire mais également pour promouvoir le métier qui fait l'objet d'une méconnaissance importante. Il s'agira également d'informer aux mieux le public collégien et lycéen sur le métier dans le cadre de leur orientation. La réflexion menée collectivement a d'ores et déjà permis de communiquer sur ce métier grâce à la réalisation de documents digitaux (fiches ressources) présentant le métier et ses débouchés. Ce document fait l'objet de campagnes d'affichage régulières au niveau des centres hospitaliers.

Les psychomotriciens

Un seul institut de formation est présent sur le territoire régional et se situe à Mulhouse pour 25 places. Jusqu'en

2022, il était interrégional et proposait la moitié des places à des étudiants de la Région Bourgogne-Franche-Comté. Depuis, l'institut est redevenu régional.

Pour autant, la densité des psychomotriciens en Grand Est est de 10,8 pour 100 000 habitants quand elle est 20,9 au niveau national avec une disparité importante entre le territoire lorrain et les deux autres territoires (densité de 13 professionnels pour 100 000 habitants pour les champardennais et de 12 pour les alsaciens quand elle n'est que de 8,4 pour les lorrains).

Une réflexion sera portée sur la nécessité de développer une offre de formation complémentaire, et particulièrement sur le territoire lorrain.

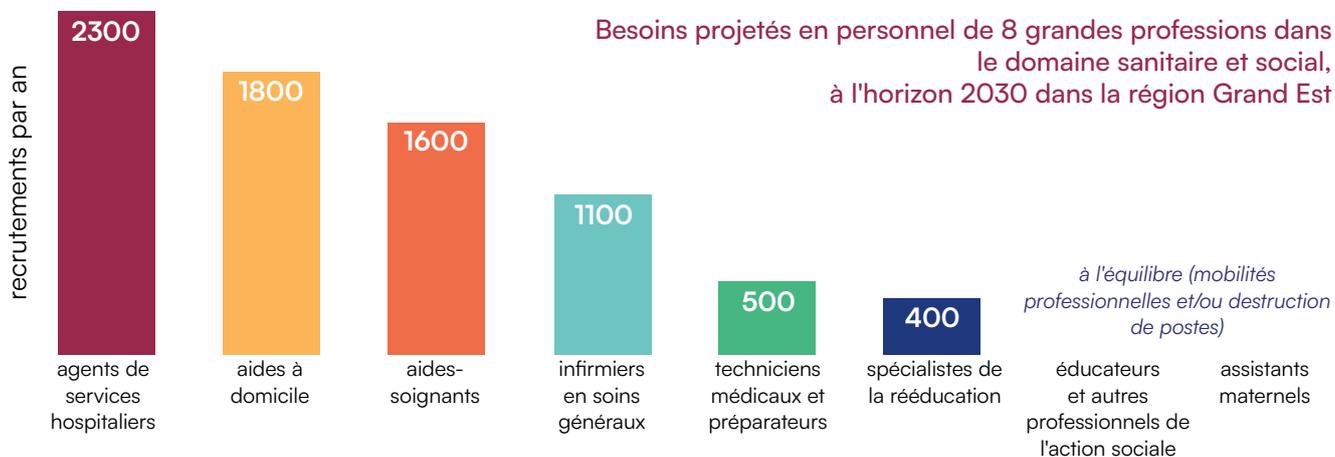
PRIORITÉ 4

→ Aide à domicile : un plan d'action global pour le grand âge

Le bilan dressé à l'occasion de la rédaction du SRFSS montre un accroissement rapide et important du vieillissement sur le territoire régional. 17 zones d'emplois connaissent un indice de vieillissement fort (supérieur à 130⁹), particulièrement en milieu rural comme dans les Ardennes, la Meuse, la Haute-Marne et les Vosges. De ce fait, la population âgée dépendante est en augmentation (+3 300/an), ce qui explique la hausse de 83% des besoins d'aide à domicile et de 20% dans le domaine sanitaire. Ainsi, en 2030, 175 000 personnes âgées seront dépendantes dans la Région Grand Est.

Ce vieillissement de la population entraîne une hausse des besoins en soins dans les territoires ruraux. Les projections à horizon 2030 prévoient un besoin de l'ordre de 2 000 créations d'emplois annuelles (essentiellement sanitaires) qui, ajoutées aux départs en retraite, implique de recruter 9000 professionnels chaque année. L'étude de l'OREF sur ce sujet montre que les quatre professions (infirmiers, aide à domicile, agent de service hospitalier, aide-soignant) dans lesquelles les besoins en recrutement seront les plus élevés à l'horizon 2030 sont liés à la gestion de la dépendance.

Besoins projetés en personnel de 8 grandes professions dans le domaine sanitaire et social à l'horizon 2030 dans la région Grand Est :



Malgré l'objectif de maintien à domicile d'une plus grande part de personnes âgées, fortement porté par les Conseils Départementaux, la capacité à doter des structures d'aide à domicile de suffisamment de personnel est remise en cause, au regard d'une très faible attractivité du métier, et par voie de conséquence de la formation.

Un plan dédié à l'aide à domicile sera à travailler en lien avec l'ensemble des partenaires et de la profession, au regard des difficultés déjà repérées et remontées par les départements s'agissant du maintien à domicile. L'idée est de traiter le problème du vieillissement et de la dépendance dans sa globalité en traitant le problème non pas profession par profession mais en adoptant une approche « tous métiers confondus ». Ce sujet est une préoccupation régionale depuis plusieurs années et fait l'objet de campagnes de communication auprès du public en démarche d'orientation mais aussi auprès des professionnels de l'accompagnement.

Des travaux ont déjà été menés ces dernières années sous l'impulsion de la DREETS et de l'ARS et avec l'appui de Pôle emploi, qu'il s'agisse du déploiement du plan d'urgence sur les métiers du soin et de l'accompagnement (secteurs sanitaire, grand âge et handicap) ou du plan d'attractivité des métiers de la santé pour la période 2020/2023 partagé avec l'ARS Grand Est.

⁹Rapport de la population des 65 ans et plus sur celle des moins de 20 ans. Exemple : indice de 100 indique que les 65 ans et plus et les moins de 20 ans sont présents dans les mêmes proportions sur le territoire. Ainsi, plus il est élevé plus il est favorable aux personnes âgées.

Le vieillissement concerne également la population active, avec de nombreux départs à la retraite dans le secteur. La Région Grand Est reste néanmoins proche de la moyenne nationale¹⁰ - elle-même problématique.

PRIORITÉ 5

→ Développer une approche dédiée aux métiers et formations de la petite enfance

Dans un contexte de départs massifs à la retraite la Région Grand Est fait le constat que l'attractivité du secteur de la petite enfance diminue. La région ne parvient plus à attirer des professionnels, alors même que ses besoins sont supérieurs à la moyenne nationale et augmentent significativement. Ce manque d'attractivité se traduit très concrètement par le fait que les intentions d'embauche sont extrêmement élevées dans ce secteur et que de nombreux emplois se retrouvent non pourvus. À cette augmentation des besoins (créations de postes), s'ajoutent les emplois vacants préexistants non pourvus¹¹ :

- Les tensions impactent également les recrutements d'alternants. Ainsi les trois principaux métiers faisant l'objet d'une recherche de contrat en alternance en 2022 étaient en lien avec la petite enfance (animateur petite enfance, auxiliaire de puériculture et éducateur de jeunes enfants)¹².
- Faute de personnels qualifiés, des places en crèches ont été supprimées¹³. Ces fermetures se concentrent sur les départements les plus peuplés (Meurthe-et-Moselle, Moselle, Bas-Rhin, Haut-Rhin).
- Les tendances sont identiques concernant la garde d'enfants à domicile et le métier d'assistant maternel qui fait partie des six métiers dans lesquels les difficultés de recrutement sont les plus importantes dans le Grand Est (43,9% des employeurs expriment des difficultés de recrutement dans ce domaine)¹⁴.

Bien que cette situation ne soit pas une spécificité régionale, la Région Grand Est sera vigilante à la bonne évolution des places de formation dans ce secteur et s'appliquera à soutenir les employeurs de la petite enfance. Une concertation accrue devra être ainsi menée avec les collectivités territoriales compétentes, tout particulièrement avec les Départements et les Communes. Par ailleurs, il paraît opportun de mener des campagnes de communication ciblées¹⁵. Par ailleurs, en lien étroit avec les campagnes nationales et l'organisation de France VAE, la Région travaille actuellement sur le déploiement d'un dispositif hybride de VAE auxiliaire de puériculture à l'instar de ce qui a été mis en œuvre pour les aides-soignants.

PRIORITÉ 6

→ Imaginer les métiers de demain : un enjeu de prospective et d'adaptation de l'offre

Les constats décrits précédemment relatifs aux modifications démographiques du territoire transforment et augmentent profondément les besoins en accompagnement social. Ces changements étant plus rapides que l'évolution des formations et des maquettes pédagogiques, un décalage apparaît entre les besoins du secteur et les formations effectivement proposées. Outre les augmentations des quotas décrites précédemment, la Région Grand Est s'intéresse aux changements à opérer concernant l'offre de formation en tant que telle. Lors de l'étude menée pour préparer ce SRFSS, 56% des répondants ont affirmé qu'ils pensaient que de nouveaux métiers allaient émerger dans le secteur sanitaire et social¹⁶.

En complément, un enjeu de décloisonnement au sein des formations sociales, mais aussi entre les formations sanitaires et sociales émerge eu égard à un besoin d'accompagnement global des usagers et à des pratiques professionnelles de plus en plus en pluridisciplinarité sur le terrain.

Un travail prospectif permanent est essentiel pour les politiques liées à l'emploi et à la formation en raison de plusieurs raisons clés :

- **Anticipation des besoins du marché du travail** : Le paysage économique et technologique évolue constamment, ce qui entraîne des changements dans la demande de compétences et de qualifications. En ayant une perspective prospective, les décideurs politiques peuvent anticiper ces changements et adapter les programmes de formation et d'emploi en conséquence, pour que les travailleurs soient mieux préparés aux besoins futurs.
- **Réduction du chômage structurel** : Le chômage structurel survient lorsque les compétences des travailleurs ne correspondent pas aux exigences du marché du travail actuel. Une analyse prospective permet d'identifier les domaines où des pénuries de main-d'œuvre pourraient survenir, ce qui permet de réduire le chômage structurel en ajustant les programmes de formation pour répondre à ces besoins.

¹⁰ OREF Grand Est ; INSEE Analyses

¹¹ Restitution des résultats de l'enquête nationale « pénurie de professionnels en établissements d'accueil du jeune enfant », CNAF, juillet 2022

¹² Baromètre « emploi-formation-compétences », réalisé par Uniformation (OPCO de la Cohésion Sociale), basé sur 4322 réponses du secteur de la cohésion sociale au 08 novembre 2022. Focus sur la Région Grand Est

¹³ Décret n°2021-1131

¹⁴ Source : Enquête « Besoins en Main-d'œuvre 2022 », Grand Est, Pôle emploi 2022

¹⁵ Détail en 4. de ce document

¹⁶ Étude déclarative menée sur 120 répondants en l'espèce

- **Adaptation aux avancées technologiques** : Les progrès technologiques peuvent transformer les secteurs économiques et rendre certaines compétences obsolètes tandis que de nouvelles compétences deviennent essentielles. En ayant une vue prospective sur les tendances technologiques, les politiques de formation peuvent être mises à jour pour former les travailleurs aux compétences pertinentes pour les emplois de demain.
- **Réduction des inégalités** : Les politiques prospectives peuvent aider à identifier les groupes de population qui pourraient être défavorisés sur le marché du travail en raison de lacunes de compétences. En ciblant ces groupes avec des programmes de formation spécifiques, les gouvernements peuvent contribuer à réduire les inégalités sociales et économiques.
- **Orientation de l'éducation et de la formation** : Une perspective prospective peut aider à orienter les systèmes éducatifs vers des domaines d'études et des programmes de formation qui sont en demande sur le marché du travail. Cela évite une surabondance de diplômés dans des domaines où les opportunités sont limitées.
- **Renforcement de la flexibilité du marché du travail** : Les changements anticipés dans les compétences nécessaires permettent aux travailleurs de s'adapter plus facilement aux changements économiques, ce qui rend l'ensemble du marché du travail plus flexible et résistant aux perturbations.

En somme, un travail prospectif en continu offre aux décideurs politiques des informations cruciales pour concevoir et mettre en œuvre des politiques emploi formation efficaces. De plus, se donner les moyens d'avoir un réel suivi analytique et prospectif offrent de l'agilité en :

- Se donnant le temps de travailler sur des études tournées vers l'opérationnel
- S'autorisant à travailler avec empirisme mélangeant notamment quantitatif et qualitatif
- Associant les employeurs (en prise directe avec les mutations) sur du temps long.

PRIORITÉ 7

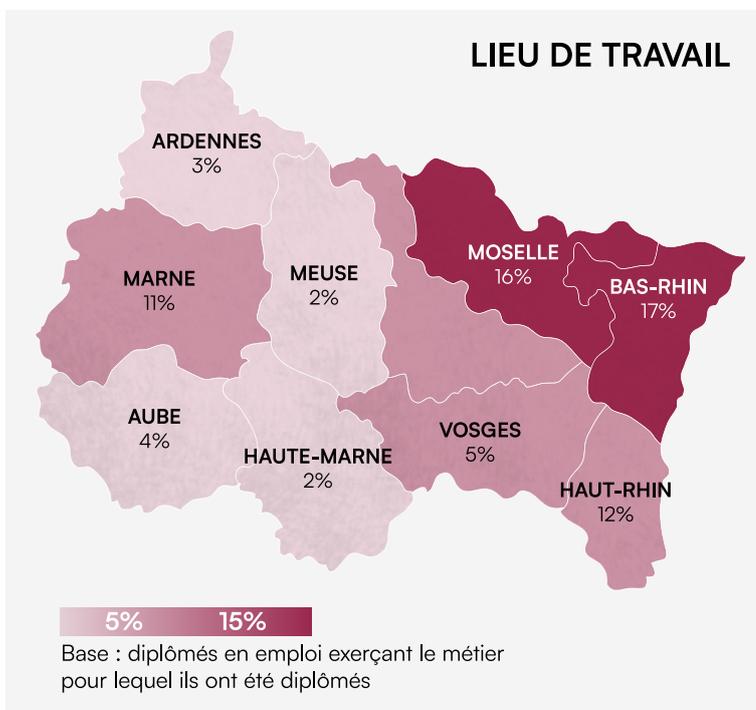
→ Des dynamiques transfrontalières qui appellent des approches particulières

Les employeurs des zones transfrontalières subissent des tensions de recrutement exacerbées par la concurrence avec les pays frontaliers tout particulièrement le Luxembourg et la Suisse. Les études de l'OREF montrent que parmi les diplômés 2021 des formations sanitaires et sociales du Grand Est, qui sont en emploi en septembre 2022, 86 % travaillent en Grand Est, 10% dans une autre région française et 4% à l'étranger.

Ce taux atteint 8% pour les seuls infirmiers et a tendance à augmenter quelques années après l'exercice du métier en France. En effet, une étude de l'OREF avait pu montrer que 4 ans après l'obtention du diplôme, 23% des infirmiers résidant en Moselle exerçaient leur profession à l'étranger (majoritairement Luxembourg)

Cette situation s'explique par des écarts parfois importants en matière de rémunération mais également par des conditions matérielles d'exercice différentes. Cela appelle une approche singulière du sujet en mettant au travail les pistes de réflexion suivantes :

- **Analyse des connaissances disponibles sur le fait frontalier.** Plusieurs travaux d'études pourront être réalisés sur les thématiques prioritaires ;
- **Mise en œuvre de projets de partenariats transfrontaliers** permettant de mettre en avant avantages réciproques à travailler ensemble et à identifier les contributions respectives des partenaires.



Accompagner l'acquisition de compétences linguistiques

La maîtrise des langues constitue un véritable atout tant pour les travailleurs transfrontaliers que pour les personnes actives dans le Grand Est. Le Conseil Régional Grand Est l'a bien compris en développant deux dispositifs d'apprentissage des langues : Do You Speak Jeun'Est - DYSJE (8 langues, dont le Français Langue Etrangère, sans visée professionnelle ; accessibles aux moins de 30 ans et à tous les demandeurs d'emploi) et la Plateforme Linguistique Innovante - PLI (9 langues, à visée professionnelle ; destinées aux demandeurs d'emploi).

DYSJE propose d'ores et déjà un contenu sur le parcours « paramédical » en anglais. Quant à la PLI, elle présente des modules sur les métiers « Santé » et « Services à la personne » (anglais, allemand, luxembourgeois, alsacien, platt). La Région souhaite poursuivre le développement de ces dispositifs autour de deux axes :

- Dans le cadre de la Plateforme Linguistique : développer l'apprentissage du Français Langue Etrangère ;
- Dans le cadre de Do you speak Jeun'Est : élargir l'accès à l'ensemble des habitants du Grand Est, sans critère d'âge ;

Développer la mobilité internationale des apprenants

Il s'agira également de poursuivre le soutien aux mobilités européennes et internationales visant à renforcer l'autonomie et l'ouverture des apprenants sur des pratiques différentes. Une mobilité permet à l'apprenant de découvrir d'autres pratiques et donc d'avoir un autre regard sur le métier qu'il est en train d'apprendre, il s'agit donc d'un véritable enrichissement. Aussi, la Région Grand Est accompagne ces mobilités grâce à deux leviers : une convention ERASMUS+ signée avec l'agence européenne et une aide régionale à la mobilité de tous les élèves (infra-bac) et des étudiants (post bac) en formation dans les instituts de formations sanitaires et sociales de la Région. 235 élèves et étudiants ont pu bénéficier d'une aide régionale à la mobilité et 55 ont bénéficié d'une aide ERASMUS+ sur la période 2021/2023. Les mobilités de formateurs seront un axe de renforcement sur la période à venir.



2

Renforcer le lien aux employeurs et accompagner l'évolution de leur politique RH pour une plus grande attractivité des métiers

La rédaction de la stratégie régionale en matière de formation sanitaire et sociale s'inscrit dans une logique de co-construction. Nécessairement partenariale, cette démarche repose sur des échanges constants avec les partenaires de la Région qui lui permettent de mieux connaître les besoins des employeurs mais également de répondre à leurs besoins en les impliquant dans les parcours des apprenants et en les accompagnant dans leurs politiques de ressource humaines.

La politique d'orientation-formation est à la fois au service de futurs professionnels, qui doivent avoir les ressources et l'employabilité pour opérer leurs choix de façon éclairée, mais aussi au service des employeurs du territoire, qui ont des enjeux d'attractivité et de développement, sur des territoires infrarégionaux aux dynamiques très contrastées. Elle se doit ainsi de mieux identifier les besoins des uns et des autres et de les impliquer pleinement. La coopération entre les employeurs du secteur sanitaire et social et l'écosystème éducation-formation n'est ainsi plus une possibilité mais un impératif. La création d'espaces formels ou informels de concertation et d'échanges réunissant des employeurs, des organismes et instituts de formation et des établissements scolaires doit être favorisée pour faciliter les mises en réseau et la diffusion de l'information, en prenant également largement appui sur les branches professionnelles.

PRIORITÉ 8

→ Impliquer les employeurs dans les parcours de qualification et d'orientation

La crise de l'attractivité que traverse le secteur sanitaire et social ne se règlera pas sans les employeurs qui sont, au quotidien, les premiers témoins du manque d'effectif. Pour les accompagner, la Région et ses partenaires souhaitent les impliquer largement dans les parcours des apprenants et ce dès l'orientation. L'objectif est également de pallier le manque de personnel en développant de nombreux terrains de stage et l'alternance. Cette implication a vocation à se poursuivre tout au long du parcours professionnel

Développer quantitativement les terrains de stage

Les stages constituent un moment charnière dans le parcours de formation des apprenants. Ils peuvent tantôt être des périodes de renforcement de l'engagement des apprenants dans leurs études, tantôt la cause d'abandons prématurés de la formation. Cette période est également décisive pour les structures qui utilisent les stages comme moyen de recrutement futur (75% des apprenants souhaitent en effet poursuivre leur vie professionnelle dans une structure dans laquelle ils ont effectué un stage). Si lors de l'enquête employeurs menée courant 2023, 94,3%¹⁷ des répondants déclarent accueillir des élèves stagiaires au moins une fois dans l'année, les terrains d'accueil ne sont pas suffisants pour accueillir qualitativement tous les apprenants.

Cette situation s'explique par plusieurs facteurs : certaines structures sont trop petites pour accueillir des stagiaires, d'autres ne disposent pas de moyens humains et financiers suffisants pour former correctement des apprenants. Il conviendra donc d'accompagner les employeurs pour leur permettre de développer au mieux cet accompagnement, tout particulièrement en réunissant les conditions de maintien de postes de coordination de stages initiés par une expérimentation de l'ARS sur la période 2020/2023, sur les territoires où le besoin est identifié.

Renforcer l'alternance

La poursuite des efforts mis en œuvre par l'ensemble des partenaires en matière de développement de l'alternance doit rester un objectif, pour renforcer cette voie de formation dans le champ sanitaire et social qui l'investit encore peu comparé à d'autres secteurs, alors même qu'elle constitue un levier de fidélisation puissant. L'alternance est d'ores et déjà mobilisée : 54% des structures interrogées dans le cadre de ce SRFSS déclarent y avoir recours. Le taux de satisfaction des employeurs recourant à l'alternance est par ailleurs élevé : 91%¹⁸ des acteurs de la branche ALISFA¹⁹ interrogés se disent satisfaits et 83%²⁰ au sein de la branche ECLAT²¹.

¹⁷ avec 27,3% de structures répondantes se déclarant appartenir au secteur social ; 61,2% au secteur médico-social et 43,9% au secteur sanitaire

¹⁸Baromètre « emploi-formation-compétences », réalisé par Uniformation (OPCO de la Cohésion Sociale), basé sur 4322 réponses du secteur de la cohésion sociale au 08 novembre 2022. Focus sur la Région Grand Est

¹⁹Acteurs du lien social et familial

²⁰Baromètre « emploi-formation-compétences », réalisé par Uniformation (OPCO de la Cohésion Sociale), basé sur 4322 réponses du secteur de la cohésion sociale au 08 novembre 2022. Focus sur la Région Grand Est

²¹Métiers de l'Éducation, de la Culture, des Loisirs et de l'Animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale au service des Territoires

Malgré ces résultats encourageants, des difficultés persistent. L'alternance est d'abord un outil nouveau, qui n'est pas encore totalement entré dans la culture du secteur sanitaire et social. L'étude réalisée montre que seules 25,6% des structures qui n'embauchent pas encore d'alternant se déclarent prêtes à y faire appel si l'occasion se présentait. A ce titre, un travail fin sera à poursuivre pour accompagner les employeurs dans cette voie : accès à l'information, formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage, identification des freins, etc.

La Région qui agréée les places par apprentissage souhaite promouvoir cette voie de formation en lien avec des employeurs volontaires, le cas échéant via des expérimentations, à l'instar de l'IFSI hybride en cours de test sur le territoire de Nancy ou à l'instar de certains Départements s'engageant dans la mise en place de CFA sur les métiers du travail social.

Mobiliser les employeurs sur les enjeux d'orientation et de découverte des métiers

Outre le fait d'accueillir des stagiaires et des alternants, les employeurs doivent jouer un rôle dans l'orientation et l'information des jeunes, pour atteindre de meilleurs résultats d'entrées en formation. Ils sont les plus à même de témoigner de la réalité de leurs métiers. Ce travail d'information est essentiel pour renforcer l'attractivité du secteur mais également pour éviter des erreurs d'orientation qui provoquent chaque année de nombreux abandons en cours de parcours.

Les actions suivantes pourront être envisagées :

- Développer le rôle des « ambassadeurs Métiers » en complément des salons qui sont régulièrement organisés dans une logique « d'aller-vers » ;
- Généraliser les actions d'immersion chez les employeurs pour éviter les fausses représentations, s'assurer de la bonne orientation professionnelle et impliquer les structures employeuses. Ce dispositif a été plusieurs fois mis en place au sein de la Région Grand Est. Le lien avec les fédérations d'employeurs sera à conforter dans ce domaine ;
- Développer l'intervention de professionnels ou alternants dans les collèges et lycées pour présenter leurs métiers. A ce titre, l'expérimentation avec les services académiques de mise en œuvre de webinaires à destination des professeurs devra être évaluée et déclinée en sessions régulières. Ces présentations co-animées par des experts métiers et formations devront faciliter l'approche de ce secteur pour les professeurs des collèges et des lycées.

Les Départements, employeurs et pilotes des pilotes des solidarités : des partenaires incontournables

A la fois employeurs mais aussi tutelles des grands champs de l'autonomie, de l'insertion et de l'enfance, les Départements représentent des partenaires centraux du champ sanitaire et social. Leur vision des problématiques de recrutement, de fidélisation, d'attractivité et d'évolution des métiers seront indispensables au déploiement d'une offre de formation adaptée. Grâce à leur connaissance approfondie des attentes des usagers sur leur territoire respectif, des projets partenariaux et expérimentaux pourront être imaginés pour répondre avec souplesse et réactivité aux enjeux communs.

→ Accompagner les employeurs dans le développement de leurs politiques RH

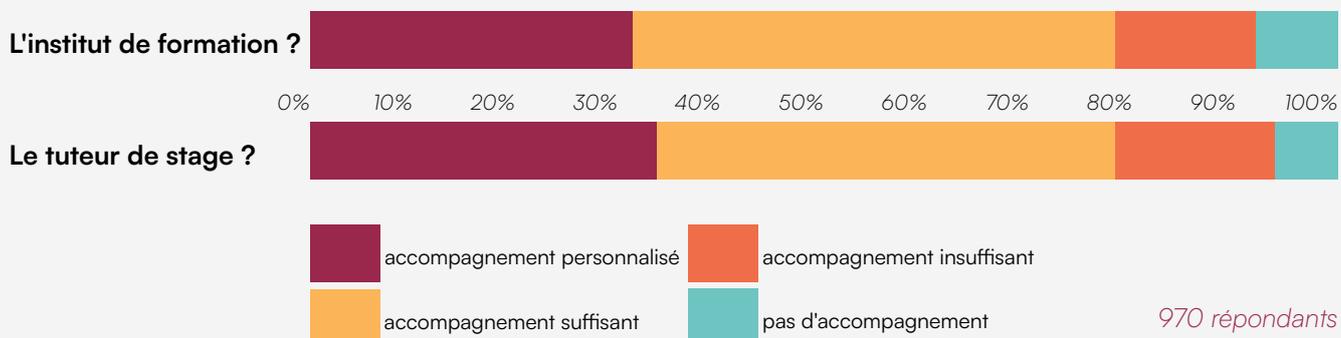
Plus globalement, les réponses à l'attractivité des métiers, aux pénuries de compétences, à la fidélisation des apprenants et des salariés, résident de plus en plus dans la capacité des employeurs à structurer une politique de ressources humaines globale intégrant la diversification des modes de recrutement, l'accueil des apprenants et nouveaux salariés, la montée en compétences en interne et l'intégration via le tutorat et la consolidation d'une marque employeur. L'enjeu est de structurer des politiques RH durables qui vont du recrutement à l'accompagnement en interne des collaborateurs. La question des conditions de travail, un des leviers d'une marque employeur solide, et de la qualité de vie au travail doit être fortement investie et ce d'autant plus dans un contexte de rallongement de la vie active, ce qui suppose une adaptation permanente des compétences des salariés.

Cet enjeu est majeur pour les employeurs, puisqu'il contribue fortement au renforcement de leur « employabilité », autrement dit leur capacité à employer. L'enjeu est donc de pouvoir outiller et accompagner les employeurs dans leur adaptation pour faire face aux évolutions du monde du travail (nouveaux modes d'organisation, rapport au travail, etc.) et les appuyer dans le renforcement de leur politique de recrutement, de formation et la mise en place de démarches RSE intégrant une attention particulière aux conditions de travail. Les rendez-vous réguliers de l'ARS avec chacun des employeurs hospitaliers investiront ces sujets dans le cadre des dialogues de gestion par Groupements Hospitaliers de Territoire.

Développer tutorat et mentorat

Le tutorat, à savoir l'accompagnement personnalisé d'un apprenant par un professionnel durant son stage, est au centre des parcours de formation dans le sanitaire et social. Les apprenants interrogés indiquent être en très large majorité satisfaits des conditions d'encadrement, mais des marges de progression demeurent puisque 20% des apprenants jugent cet accompagnement insuffisant. Ce sont autant de jeunes qui risquent d'abandonner leur formation faute d'accompagnement, d'appui et de perspective. Ce chiffre est d'autant plus problématique que le taux d'encadrement est nettement plus élevé en Belgique, en Suisse et au Luxembourg, renforçant encore la concurrence dans les zones transfrontalières.

Comment qualifiez-vous l'accompagnement reçu au cours du stage de la part de :



Des réflexions entre partenaires seront à engager pour réunir les conditions de réussite et de développement du tutorat et valoriser cette mission auprès des professionnels : formation à la fonction de tuteur, mise en réseau des tuteurs, reconnaissance du rôle dans l'organisation du travail etc.

Pour compléter l'action des tuteurs dont le rôle est circonscrit au temps passé sur les terrains de stage, des mécanismes de mentorat pourront être expérimentés plus largement. Ce dispositif, largement promu au niveau national, a fait ses preuves. Il désigne une « relation interpersonnelle d'accompagnement et de soutien basée sur l'apprentissage mutuel », visant à accompagner le développement de la personne accompagnée. Ce dispositif se prête parfaitement au secteur sanitaire et social qui nécessite le développement de compétences techniques, humaines et qui implique parfois de faire face à des questions éthiques. Dans ces conditions, le fait de tisser une relation de longue durée avec un professionnel expérimenté est une ressource importante pour un jeune en exercice.

Recruter différemment : promotion des parcours internes

En matière de recrutement, dans un contexte de forte tension, un travail partenarial est à promouvoir auprès des employeurs pour les encourager à monter en compétences les salariés internes pour pourvoir leurs besoins, en travaillant avec les acteurs publics à des parcours de demandeurs d'emploi du bassin d'emploi pour les remplacer. Au-delà du volet promotion sociale interne, il s'agit d'un levier d'attractivité important pour les employeurs et d'une réponse concrète aux pénuries de compétence.

Il s'agit ainsi dans le cadre de réflexions de GPEC portées par les employeurs de travailler collégalement et à l'échelle locale à des parcours de qualification internes et externes en mobilisant l'ingénierie pédagogique et financière adéquate, en montant des parcours de qualification internes pour remplacer les salariés ainsi formés par des recrutements externes en prenant appui sur l'ensemble de l'écosystème formation (plan de formation internes, OPCO, ANFH, Transitions pro, Région, Pôle emploi etc). A ce titre, renforcer la mobilisation de la VAE Hybride pour les salariés en ASH (pour aller sur le métier d'aide-soignant) et l'articuler avec le recrutement de demandeurs d'emploi sur le métier d'ASH (via la VAE le cas échéant) est un axe de travail à part entière.

VAE HYBRIDE- une expérience partenariale réussie

Eu égard à la pénurie de recrutement d'aides-soignants dans l'ensemble des structures du Grand Est, une expérimentation a été déployée depuis 2020 sur différents territoires en lien avec les employeurs volontaires, l'ARS et les partenaires du service public de l'emploi.

S'appuyant sur le dispositif VAE, la Région a développé une ingénierie de formation « hybride » permettant la validation du diplôme d'Etat d'aide-soignant en associant d'une part l'expérience professionnelle acquise et une formation modulaire suivie en institut de formation.

PRIORITÉ 10

→ Accompagner les tensions de recrutement par des réponses « sur mesure » sur les besoins en compétences

Les enjeux de recrutement s'expriment dans un calendrier de plus en plus contraint et de façon plus ciblée avec des pénuries immédiates qui peuvent mettre en difficulté la continuité de service. La Région et ses partenaires du service public de l'emploi souhaitent ainsi poursuivre et amplifier la coordination des propositions de formations sur-mesure permettant de répondre à des besoins immédiats ou à des besoins spécifiques d'employeurs. La réponse tient en deux ingrédients particuliers : mode projet partenarial et bassin d'emploi, testés dans le cadre de la Mobilisation générale pour l'emploi initiée conjointement par la Préfète de Région et le Président de la Région avec l'appui de Pôle emploi en novembre 2021. Pour mener cet objectif à bien, les axes de travail suivants sont notamment identifiés et seront menés dans le cadre d'une coopération renforcée avec les partenaires du service public de l'emploi :

- Des réponses souples/ agiles (exemple du fonds d'intervention pour la formation professionnelle et l'emploi- FIFE, AIF, AFPR, POEI) et coordonnées (articulation avec les POEC notamment) ;
- Une approche globale de la relation entreprises à l'échelle locale, en coordonnant les actions en direction des employeurs pour éviter d'être confrontés à de multiples interlocuteurs ; charge aux partenaires du service public de l'emploi de se coordonner pour assurer une réponse clef en main (depuis le recueil d'expression des besoins par l'entreprise, au montage d'une ingénierie de formation ad hoc) via les FIFE régionaux notamment et les autres dispositifs cités ci-dessus, jusqu'au sourcing des candidats ;
- Une communication renforcée sur l'offre existante, méconnue des employeurs, peut permettre d'opérer des recrutements en sortie de diplôme (formation initiale ou formation continue) en sourçant directement au sortir des formations et instituts de formation sur certains métiers. A ce titre, des opérations de communication directe en direction des employeurs seront à organiser à l'échelle des bassins d'emploi pour mettre en avant l'offre de service existante, particulièrement les places de formation par filières.

3

Accompagner et fidéliser : lever les freins d'accès ou de maintien en formation et améliorer les conditions d'études

PRIORITÉ 11

→ Sécuriser l'entrée en formation pour tous les apprenants

Se préparer en amont de l'entrée en formation

Trop de décrochages sont aujourd'hui liés au décalage entre le niveau des apprenants quand ils arrivent en formation et les exigences de celle-ci. Pour réduire cet écart, les pistes suivantes pourront être mises en œuvre :

- Développer les réponses « SAS » ou « passerelles » pour permettre un accès progressif à l'offre de formation existante : SAS de préparation pour des diplômes particulièrement insérant dans le champ de la formation initiale, dispositifs d'accès à l'apprentissage, programme préparatoire en amont de l'accès aux formations qualifiantes pour les demandeurs d'emploi, actions de préparation ciblant le renforcement de l'endurance et de la persévérance particulièrement pour les publics éloignés de l'emploi; la Région prévoit ainsi d'entamer un travail conjoint avec les autorités académiques pour l'accompagnement des élèves se destinant aux métiers du sanitaire et du social (ex : public bac pro qui entre en IFSI) afin qu'ils soient mieux préparés. Ce type de dispositif sera également mis en place à destination des demandeurs d'emploi, dans le cadre du PRF 2024 de la Région²². Ces actions viseront à la fois à renforcer les compétences de base des candidats aux formations sanitaires et sociales mais également à valider en amont leur projet professionnel pour éviter les déceptions et les ruptures de parcours.
- Accompagner les candidats « non-retenus » dans une logique de parcours pour qu'ils poursuivent leurs efforts plutôt que d'abandonner leur projet de carrière. Par exemple, pourrait être proposé un accompagnement pour les non-retenus sur Parcoursup afin qu'ils puissent intégrer un institut de formation l'année suivant leur candidature déçue .
- Renforcer la connaissance des possibilités de formation tout au long de la vie pour tous les publics salariés y compris par un Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) efficace et visible en mobilisant entreprises et syndicats de salariés. A titre d'exemple, les trophées de la reconversion organisés par Transitions Pro Grand Est sont une belle opportunité pour communiquer sur des parcours remarquables ;
- Promouvoir la Validation des acquis de l'expérience (VAE) : aux côtés de l'enseignement scolaire et de la formation continue, la validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue la troisième voie d'accès à la certification. Après 20 ans de pratique, cet outil reste trop peu utilisé. Il constitue pourtant une véritable opportunité d'accéder à la qualification, en particulier dans le cadre d'évolution et de transitions professionnelles. Une attention particulière sera portée sur le développement de la VAE Hybride, qui permet de lever une part importante des difficultés constatées sur les parcours de VAE classique (freins administratifs, délais, taux d'échec sur certains modules), dans un contexte de réforme nationale visant précisément à en faciliter l'accès.
- Informer au mieux les futurs apprenants sur les possibilités de financement de leur parcours de formation (ex. outil de simulation en ligne pour vérifier son éligibilité à un financement régional)

Accompagner financièrement les personnes dans la diversité de leurs statuts

La Région souhaite poursuivre l'organisation d'une conférence annuelle des financeurs. Celle-ci réunira a minima les collectivités locales, l'ARS, les OPCO, Pôle Emploi et l'ANFH. Elle permettra de créer des rendez-vous réguliers pour améliorer les mécanismes de financement des formations sanitaires et sociales et discuter des situations récurrentes qui posent des difficultés.

La création de cette conférence pourrait permettre une cartographie des financements (frais pédagogiques, aides mensuelles...). Cette revue des financements servira de base de discussion et sera mise à jour tous les ans.

A titre d'exemple, forts des constats ayant émergés de ces échanges, la Région Grand Est, Transition Pro et l'OPCO Santé ont souhaité mettre en synergie leurs moyens en ciblant spécifiquement les métiers d'aide-soignant et d'infirmier, considérant que la formation constitue un levier essentiel de la dynamisation des parcours professionnels des personnes en reconversion. Ainsi, une convention de partenariat a été signée afin de sécuriser

²² avec 27,3% de structures répondantes se déclarant appartenir au secteur social ; 61,2% au secteur médico-social et 43,9% au secteur sanitaire.

le parcours du public visé vers des métiers porteurs d'emploi. La Région a pris à sa charge les frais pédagogiques quand Transition Pro et l'OPCO Santé ont maintenu la rémunération des apprenants. Cette mutualisation des moyens a permis le financement d'un plus grand nombre de parcours de formation.

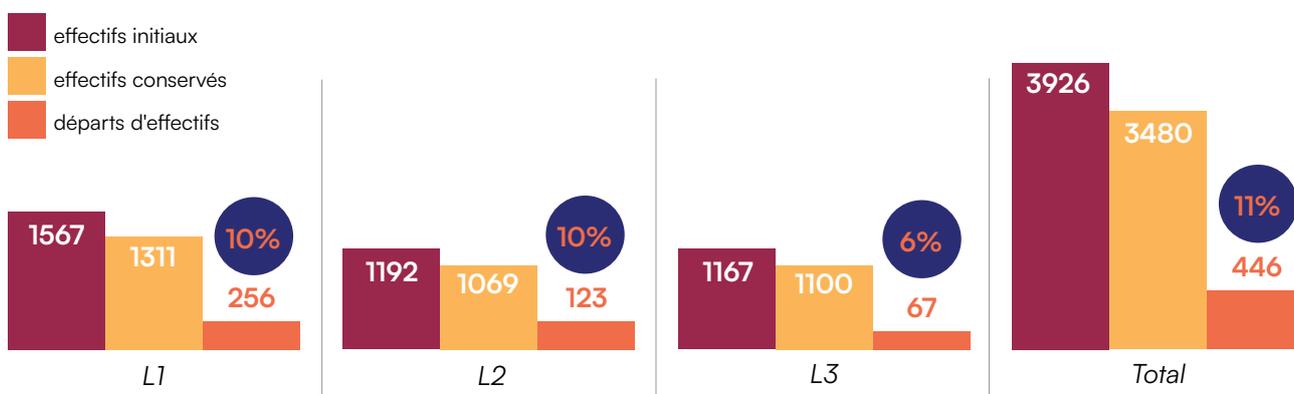
PRIORITÉ 12

→ Eviter les ruptures de parcours après l'entrée en formation

Les interruptions de parcours sont de plus en plus nombreuses dans les formations sanitaires et sociales.

Plusieurs études ont été menées ces dernières années tant au niveau national (comme celle du CEFIEC parue en 2023) qu'au niveau régional (enquête du GCS lorrain). Un certain nombre d'entre elles mettent en évidence des exemples explicites tel que celui des IFSI²³ :

Nombre de départs de la formation IFSI en fonction de l'année d'étude (L1, L2, L3)



En complément, le dernier suivi de cohorte réalisé par l'ARS Grand Est durant le 1^{er} trimestre 2023 a recueilli un échantillon total de 8 802 étudiants répondants à l'enquête (ESI, EAS, EMK), soit 72% des étudiants IFAS (1 931 étudiants), 68% des étudiants en IFSI (6 285 étudiants).

Cette enquête tend à relativiser la situation au niveau régional avec les données suivantes :

- 5% d'arrêts définitifs et 4% d'arrêts temporaires dans les parcours d'infirmiers,
- 4% d'arrêts définitifs et 3% d'arrêts temporaires dans les IFAS.

Les motifs d'interruption pour les étudiants infirmiers concernent les stages pour 20% des répondants, et le fait que cela ne leur plait pas pour 45% d'entre eux.

88% des ESI ayant répondu n'ont pas connu d'incidents (ni interruption, ni redoublement).

Les titulaires de Bac Pro SAPAT ont plus de risque d'interrompre leur formation que les autres bacs, mais avec un taux d'interruption inférieur à 10%.

La lutte contre le décrochage en cours de formation est une politique publique qui est menée en lien étroit avec les instituts de formation. Ils sont, en la matière, les mieux à même de détecter les risques, de repérer les décrocheurs et d'accompagner les apprenants dans une démarche de « raccrochage ».

Maintenir une attention sur la qualité d'accueil en stage

La lutte contre les interruptions de parcours passera par l'amélioration des conditions d'accueil en stage. En effet, le manque de disponibilité des professionnels peut avoir un impact sur la qualité de l'accompagnement en stage. Pour pallier ces difficultés, les axes de travail suivants seront explorés avec les partenaires :

- Accompagner les tuteurs et maîtres d'apprentissage, par la promotion des programmes internes de formation continue sur la pédagogie. Ces formations leur permettront d'acquérir des compétences pédagogiques avancées pour optimiser l'apprentissage des stagiaires. De plus, des groupes de partage d'expérience pourront être créés, où les tuteurs et les maîtres de stage discuteront de leurs défis et de leurs réussites. Cela favorise un apprentissage mutuel et permet aux professionnels d'acquérir de nouvelles compétences en tirant parti de l'expérience de leurs pairs.

²³ Enquête de cohorte sur l'année scolaire 2021/2022 de 15 IFSI sur 16 sites en Lorraine transmise par GCS Lorrain

- Favoriser le déploiement d'une charte d'accueil visant à établir une vision partagée de l'accueil en stage et de ses attendus: la charte à co-rédiger traitera utilement de la posture d'encadrement, des modalités d'accompagnement et d'encadrement, du temps imparti à l'accompagnement, de la mobilisation des compétences techniques et théoriques, de la mise en pratique par un apprentissage actif, de la réflexivité sur la pratique, du respect des stagiaires et des maîtres d'apprentissage, des retours d'expérience, etc. L'harmonisation des outils d'accueil en stages est en outre une des missions des coordinateurs de stages mis en place par l'ARS Grand Est.

PRIORITÉ 13

→ Renforcer la qualité de vie étudiante

La qualité de vie étudiante se joue en formation et est également fonction de nombreux facteurs : mobilité, logement, accueil et intégration, restauration, accès aux aides sociales, engagement étudiant (sport, culture, inclusivité...) La crise Covid a mis en lumière des conditions de vie et d'études parfois difficiles, or la qualité de vie étudiante est tout autant un levier d'attractivité que de fidélisation. L'ensemble de ces constats a permis de poser les bases « Plan de Vie de Campus et des Talents » en Grand Est à venir, en collaboration avec l'Etat.

Les bourses, aides exceptionnelles et les autres dispositifs régionaux

La Région est compétente pour attribuer des bourses aux étudiants du secteur sanitaire et social. Gage d'une sécurisation financière des parcours de formation, la bourse constitue une aide financière aux élèves et étudiants dont le niveau des ressources personnelles ou familiales est reconnu insuffisant au regard des charges occasionnées par la formation. Si la Région est dans l'obligation de s'appuyer sur les conditions d'attribution des bourses de l'enseignement supérieur, elle a fait le choix dès 2016 d'appliquer ces mêmes critères pour l'ensemble des formations de son territoire. Elle les complète par ailleurs par quelques mesures, propres à la Région Grand Est, pour tenir compte des spécificités des apprenants de ces secteurs (pas de limite d'âge, plus de souplesse dans les revenus éligibles, points de charge supplémentaires dans certaines situations...). En 2022, près d'un tiers des apprenants en formations sanitaires et sociales sont boursiers et le montant annuel moyen d'une bourse régionale est de 3 035 €.

Une commission régionale des aides exceptionnelles concourt également à la sécurisation financière de certains parcours de formation en permettant à des apprenants ne pouvant bénéficier d'une bourse régionale d'obtenir un accompagnement financier de la Région.

Le développement des contrats d'allocation d'étude et des contrats en alternance proposés par les employeurs permet également à un certain nombre d'apprenants de bénéficier de ressources mensuelles leur permettant de faire face aux frais quotidiens, à l'instar des Contrats d'Allocations d'Etudes financés par l'ARS Grand Est en 2022 (484 CAE financés) et 2023 (340 CAE financés) pour les élèves AS, les étudiants en soins infirmiers, MERM, MK et sages-femmes en 2023.

La Région facilite également le logement des étudiants du secteur sanitaire et social grâce aux dispositifs commun à l'ensemble des jeunes de son territoire (Loj'Toit, optimisation des places dans les internats, etc...). Elle aide par ailleurs à la garde d'enfants via le dispositif à destination des demandeurs d'emploi intitulé FRIF Garde d'Enfant (Fonds régional d'incitation à la Formation).

L'ensemble des apprenants de moins de 29 ans bénéficient également des avantages de Jeun'Est (avantages dans la culture, le sport, le logement grâce à Loj'Toit, la formation premiers secours, le transport, les langues grâce à Do You Speak Jeun'Est...).

Les indemnités de stage et les frais de déplacement

Un certain nombre de formations ouvre droit à des indemnités de stage et de frais de déplacement pour les apprenants (infirmiers, manipulateurs en électroradiologie médicale, ergothérapeutes et masseurs-kinésithérapeutes). Ces différentes indemnités sont prises en charge par la Région dans la subvention de fonctionnement versée annuellement aux instituts de formation concernés. De ce fait, tous les apprenants ne peuvent pas en bénéficier. La Région essaie de contribuer à réduire au mieux le coût des déplacements des apprenants FSS par la mise en place d'interventions au bénéfice de tous (ex. AMI un véhicule pour l'emploi). Il s'agira également de mobiliser tous les leviers existants pour aider les apprenants dans leur mobilité, y compris une stratégie de plus grand maillage des formations et des terrains de stage pour favoriser la proximité et limiter les déplacements.

Les aides à la mobilité inclusive de l'Etat, de l'accès des jeunes au permis ou au réseau de transports publics notamment TER, de la promotion des mobilités douces ou d'une communication coordonnée sur les nombreuses aides à la mobilité, notamment à l'échelle des bassins d'emploi au regard de la pluralité des offres et possibilités locales sont autant de leviers qu'il conviendra de mobiliser.

L'accès aux services universitaires et à un logement

Plus de 40% des étudiants ne parviennent pas à répondre à leurs besoins essentiels de manière régulière, voire quotidiennement. Les difficultés financières dues à l'inflation (loyer, alimentation, essence) se traduisent, pour certains, par la nécessité de cumuler la formation avec un emploi étudiant.

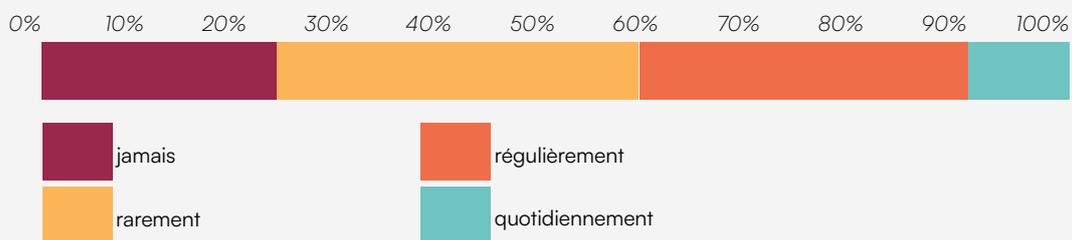
Les périodes de stages peuvent agir comme révélateur d'une situation trop complexe à vivre et déclencher des abandons de formation. Les lieux de stages hospitaliers, par exemple, sont dépourvus de logements à proximité, avec moins d'un établissement d'accueil de stage hospitalier sur 10 qui en propose. Cette pénurie de logement accroît les problématiques liées à la mobilité dans le cadre des stages, qui sont par ailleurs déjà intenses pour plusieurs raisons :

- Obstacles logistiques (stagiaire non véhiculé, frais de péage...)
- Eloignement par rapport au lieu de vie
- Prix du carburant et entretien du véhicule (jusqu'à 300€ par mois pour certains apprenants)
- Absence d'indemnité kilométrique pour certains étudiants

Face à cette situation, les services publics et notamment les services universitaires ont un rôle à jouer. Pourtant, quel que soit le niveau de vie des apprenants, près de 50% d'entre eux déclarent ne bénéficier d'aucun service. Un travail partenarial pour porter à connaissance des mesures d'accompagnement existantes sera initié pour en faire bénéficier les étudiants en formation sanitaire et sociale peu informés de ces possibilités.

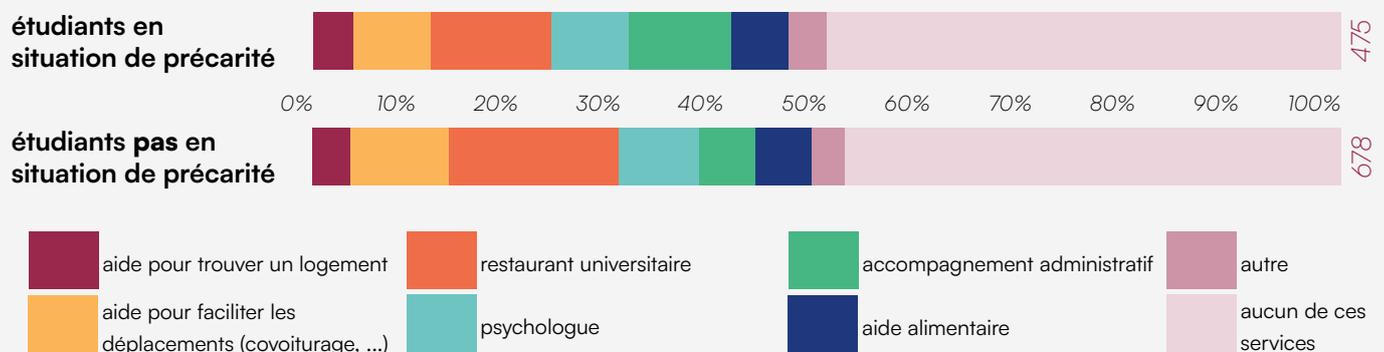
À quelle fréquence vous retrouvez-vous dans la situation de ne pas pouvoir répondre à vos besoins essentiels ?

970 répondants



Quels sont les services auxquels les étudiants ont eu accès au cours de leur formation en fonction de leur niveau de précarité ?

1 153 réponses



Afin de mieux comprendre les difficultés et les contraintes des étudiants, l'Etat et la Région Grand Est se sont engagés dans une vaste concertation commune sur le bien-être et la vie étudiante. Plus de 2 000 étudiants et professionnels se sont engagés dans cette démarche, à travers une enquête en ligne et des ateliers sur l'ensemble des campus du Grand Est. Le diagnostic réalisé met en exergue des problématiques communes aux

étudiants du Grand Est (santé, orientation...) et des particularités liées aux territoires. De nombreuses expériences inspirantes sont également à partager à l'échelle régionale entre campus, pour créer une véritable communauté d'acteurs de la vie étudiante.

Cette démarche vise ainsi à enclencher une nouvelle méthode pour améliorer la vie étudiante. Les actions à élaborer se feront à travers le redéploiement de crédits régionaux et de fonds nationaux, issus de la Contribution de vie étudiante et de campus (CVEC) pilotée par les CROUS et l'Etat, ainsi qu'en mobilisant les collectivités territoriales et les établissements. Elle s'inscrit en cohérence avec le Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation dans lequel les étudiants en formations sanitaires et sociales sont pleinement intégrés.

L'accès au premier logement autonome, surtout pour les néo-bacheliers, représente un enjeu essentiel pour débiter des études dans les meilleures conditions. Pour faciliter l'installation des étudiants, la Région soutient 24 plateformes LOJ'Toit Jeunes dans le Grand Est, dont l'objectif est de construire, de mobiliser et d'apporter des réponses adaptées en termes d'information, d'orientation et d'accompagnement des jeunes en mobilité dans leur recherche de logement autonome. La Région développe également une version digitale pour cette offre de services. L'accès à l'information pour les étudiants représente un enjeu essentiel. La Région, en partenariat avec les collectivités territoriales et les établissements, développera une solution pour faciliter la diffusion des informations nécessaires à la vie étudiante.

L'accueil des apprenants en situation de handicap

Il s'agit d'encourager les organismes de formations à s'engager à mettre en œuvre une démarche de progrès continu de leur accessibilité avec l'appui de la Ressource Handicap Formation, initiée et mise en œuvre par l'Agefiph et co-pilotée par la Région, la DREETS, Pôle emploi et le FIPHFP. Elle constitue une offre de service à destination des organismes de formation et des centres de formation d'apprentis (CFA), qui vise à favoriser l'accès des personnes en situation de handicap aux formations de droit commun et à sécuriser leurs parcours de formation, pour développer concrètement un droit à la formation plus inclusif et volontariste. Un nouvel outil est désormais disponible pour faciliter leurs démarches : la plateforme d'appui au développement d'une démarche d'accessibilité continue. Le réseau des référents handicap développé au sein des instituts de formation du secteur avant la crise COVID sera tout particulièrement réactivé en ce sens.



4

Promouvoir les métiers, dynamiser l'orientation et améliorer l'attractivité des formations

PRIORITÉ 14

→ Travailler l'attractivité et la promotion des métiers et l'orientation

L'ensemble du secteur souffre, de manière généralisée et accentuée depuis la crise covid, d'une forte baisse d'attractivité. Ses métiers, qui peuvent sembler familiers, souffrent en réalité d'un décalage entre représentations et réalité : d'un tableau idéalisé qui se heurte à la dureté du premier stage, à une vision au contraire ternie médiatiquement qui rebute à s'orienter vers ces métiers. Il s'agira, pour attirer durablement les profils adéquats, de travailler sur ces représentations et de proposer une vision fidèle de ce que recouvre chaque métier en travaillant avec l'ensemble des partenaires, tout particulièrement Etat, Pôle emploi, ARS et Education Nationale, à des opérations communes de mise en visibilité des métiers en grande difficulté de recrutement.

Les axes de travail suivants sont notamment identifiés :

- Consolider le portail d'information général « Orient'Est », ressource régionale sur l'information relative aux formations et aux métiers, en modernisant l'outil par des possibilités de géolocalisation des formations. La consolidation de l'offre de formation sur ce portail permettrait de faciliter la recherche des utilisateurs et leur accès au catalogue des formations ;
- Simplifier le discours et le lexique sur l'orientation et les métiers du sanitaire et du social et mettre en récit des parcours pour agir sur l'image : l'information des publics, pour être efficace, doit être simplifiée et orientée sur le sens de ces métiers qui globalement assez connus, ont fortement évolué ces dernières années ce qui suppose d'actualiser le discours. La manière dont l'information est délivrée est aussi importante que son contenu et doit éviter tout jargon. Il conviendra d'utiliser un langage clair et simple en mettant en avant des exemples concrets de parcours de formation et d'évolution professionnelle. Des supports de type capsules vidéo ont été développés à cet effet et diffusés sur de multiples supports, y compris les réseaux sociaux ;
- Déployer des opérations partenariales ambitieuses de communication et de mise en visibilité des métiers, coordonnées géographiquement et temporellement dans le cadre d'une stratégie globale, impliquant les employeurs, de sorte à travailler sur les représentations et l'image des métiers auprès des publics cibles ;
- Structurer de façon partenariale un plan d'information et de communication pluriannuel, partagé et priorisé et qui soit en cohérence avec l'élaboration de la carte des formations toutes voies confondues. Il s'agit de structurer un plan d'action dédié aux métiers les plus pénuriques du secteur sanitaire et social et de coordonner les actions en adaptant les modalités d'information aux publics et candidats visés, particulièrement pour certains métiers les personnes en reconversion (ex : femmes en milieu rural, demandeurs d'emploi, lycéens etc.). En somme, il s'agit de ne pas démultiplier les actions de promotion des métiers, mais de chercher une cohérence temporelle et géographique (journées portes ouvertes des instituts, salons à visée régionale, etc.), en intégrant dans la réflexion les opérations nationales de type « semaine des métiers du Soins et de la Santé » (portée par Pôle Emploi)
- Développer des actions d'information et d'orientation dédiées aux bénéficiaires indirects, vecteurs d'opinion et de représentation : les familles et les enseignants. Il s'agit de flécher des messages vers les parents et mieux intégrer les enseignants dans les actions de professionnalisation des acteurs pour une meilleure connaissance des secteurs professionnels. La participation de la communauté éducative au programme de professionnalisation du CARIF, aux ateliers sectoriels développés en partenariat avec Pôle Emploi ainsi que des interventions du CARIF et de l'OREF dans les programmes de formation académiques seront à développer afin de faciliter l'appropriation des outils d'information. S'agissant des parents, un plan d'action d'envergure devra être entrepris en lien avec les fédérations et réseaux de parents d'élèves

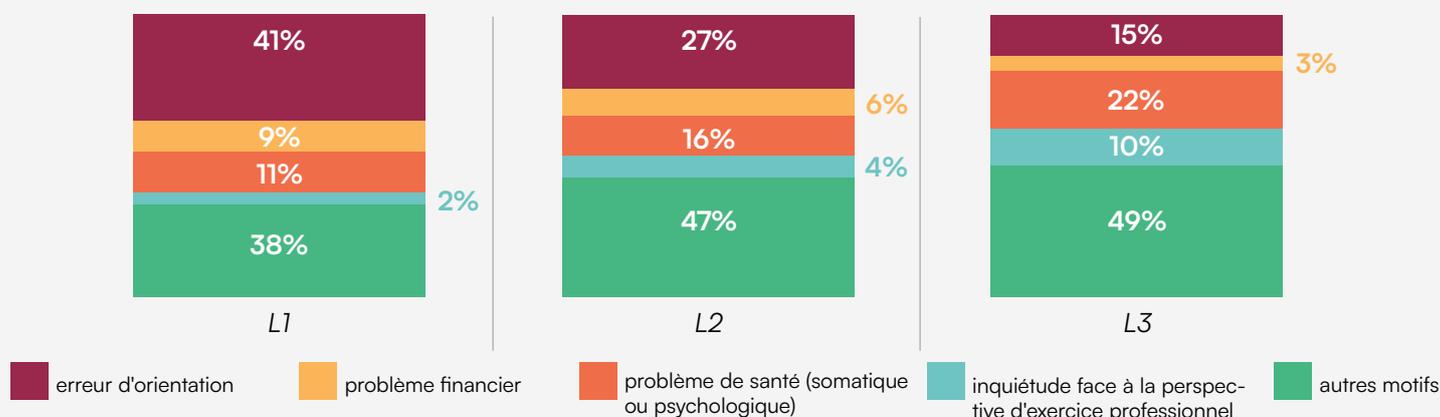
- Informer tout au long de la vie afin de faciliter la montée en compétence des actifs et accompagner transitions et reconversions. S'agissant des métiers du Care, ceux-ci sont porteurs de sens et peuvent constituer des métiers de 2e partie de carrière. A ce titre, le conseil en évolution professionnelle doit faire l'objet d'un plan d'action partenarial, pour en renforcer la visibilité territoriale et augmenter le recours.
- Renforcer les ateliers sectoriels déjà co-organisés et co-animés par Pôle emploi — le conseil régional et les professionnels du secteur avec l'intervention d'experts (chefs d'entreprise/ établissements de Santé et du médico-social, organismes de formation, membres des OPCO et syndicats de professionnels)
- Prendre appui sur le Campus des Métiers et des Qualifications Autonomie et Inclusion pour travailler la promotion des métiers et les enjeux de passerelles. Il rassemble des établissements de formation professionnelle, des employeurs, des organismes de recherche et des acteurs économiques dans le but de développer des filières d'excellence dans divers secteurs, dont la santé et le social. Ce campus favorise la collaboration entre les différents partenaires pour élaborer des programmes de formation innovants, répondant aux défis actuels du secteur. Il vise également à améliorer l'insertion professionnelle des apprenants en facilitant leur accès à des stages, à l'apprentissage, et en favorisant leur employabilité.

PRIORITÉ 15

→ Dynamiser le sourcing des formations, pour une plus grande diversité et motivation des profils entrants

Les études²⁴ menées dans le Grand Est montrent que la part d'interruptions liées à une erreur d'orientation est en effet décroissante à mesure que l'apprenant avance dans ses études.

Principaux motifs d'arrêt de la formation IFSI



Les axes de travail suivants sont notamment identifiés :

- Travailler en partenariat avec l'Education Nationale pour renforcer les ressources métiers mises à disposition dans Parcoursup avec l'exemple du KIT IFSI travaillé en Grand Est et exporté depuis : composé de plusieurs ressources interactives et basé sur une présentation métier par des étudiants (quiz, BD mettant en avant des parcours de formation différenciés, des interviews, des fiches ressources), il pourrait servir de base pour les formations du secteur social ;
- Diversifier les viviers de recrutement par une approche ciblée des profils, tout particulièrement pour certains métiers de type aide à domicile ou aide-soignant, qui peuvent correspondre à des souhaits de reconversion ou de valorisation de compétence de personnes de plus de 30 ans ayant déjà quelques expériences transférables ; les femmes ou jeunes femmes en milieu rural n'ayant pas ou peu travaillé peuvent à ce titre constituer des publics prioritaires à accompagner, de même que les publics éloignés de l'emploi ;
- Travailler en lien avec les réseaux d'aidants familiaux pour expérimenter des parcours de qualification de personnes expérimentées mais non qualifiées ;

²⁴ Ci-contre, données de l'enquête de cohorte sur l'année scolaire 2021/2022 de 15 IFSI sur 16 sites en Lorraine transmise par GCS Lorrain

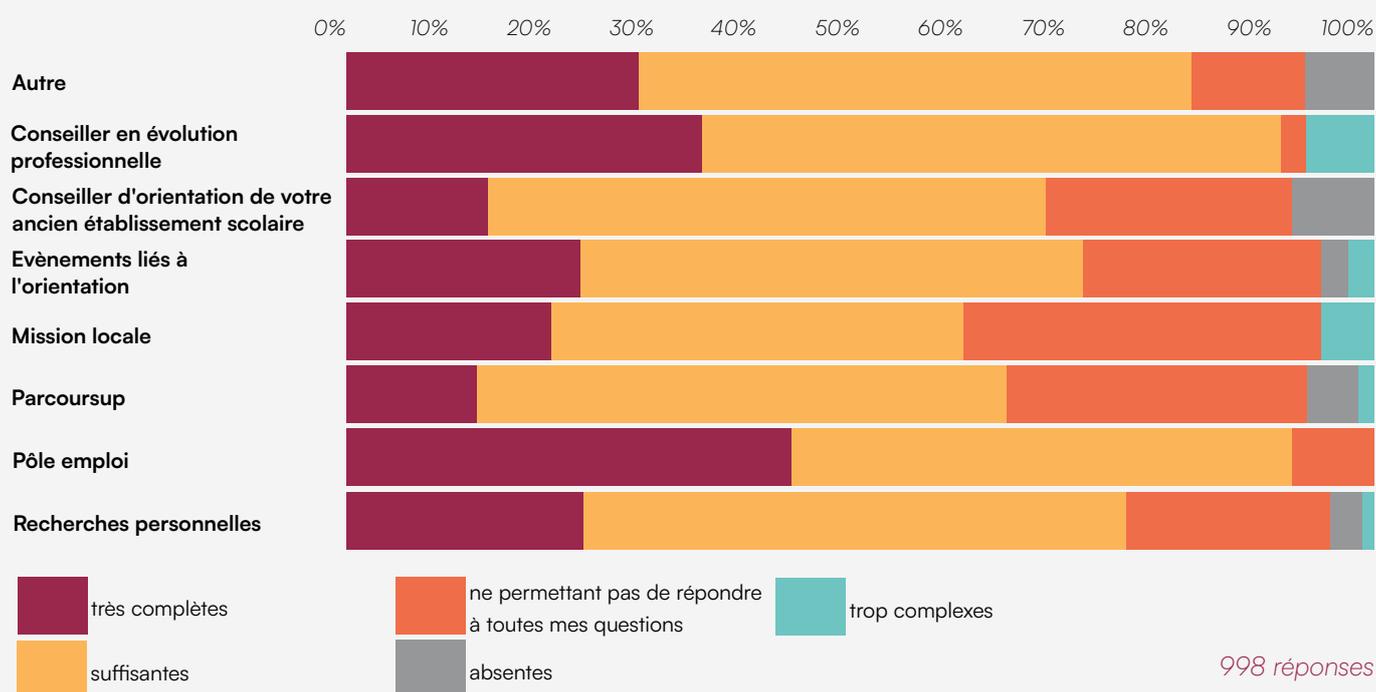
- Travailler en lien avec les réseaux d'aidants familiaux pour expérimenter des parcours de qualification de personnes expérimentées mais non qualifiées ;
- Travailler, en lien avec les OPCO et partenaires portant le CEP ou Transition Pro, à identifier des projets de reconversion chez des salariés souhaitant changer de secteur. Les métiers du sanitaire et du social présentent l'avantage d'être porteurs de sens pour des personnes qui souhaitent se réorienter, une attention particulière, et un accompagnement croisé, seront déployés en ce sens pour monter des projets dédiés.
- Dans ce cadre, la Région, avec l'Etat, l'ARS et les partenaires du service public de l'emploi, associés aux fédérations d'employeurs feront la promotion des opportunités de carrière du secteur mais également de projets de recrutement ciblés auprès de communautés sous-représentés.

PRIORITÉ 16

→ Amplifier la professionnalisation des acteurs de la formation

L'étude menée pour préparer ce SRFSS a démontré que les jeunes bénéficient d'un niveau d'information inégal sur les formations en fonction de la source de renseignement. Ainsi plus de la moitié des étudiants trouvent des renseignements en effectuant des recherches personnelles. Par ailleurs, plus de 20% d'entre eux trouvent des renseignements grâce à Parcoursup. Si, de manière générale, les trois-quarts des étudiants sont au moins satisfaits des informations qu'ils ont pu récolter, entre 7% et 35% d'entre-deux déclarent recevoir une information qui « ne permet pas de répondre à toutes leurs questions ».

À quel niveau d'information sur votre formation avez-vous eu accès selon votre source de renseignement ?



Pour atteindre l'objectif de sécurisation des parcours et accompagner de manière optimale les publics, il est impératif de permettre aux acteurs de la formation, de l'orientation et de l'insertion (tuteurs, formateurs, prescripteurs, accompagnants, conseillers d'orientation, ...) de développer les compétences nécessaires à cette mission. Cela garantira la qualité des informations et des conseils donnés, tout en limitant le risque de décrochage et d'abandon, notamment des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Il s'agit alors de professionnaliser ces acteurs en s'appuyant sur une approche d'innovation et d'expérimentation. Leur formation en continu permettra d'ajuster leur approche en fonction des évolutions sociales et économiques. Il est donc essentiel de leur apprendre à adapter leur posture pour prendre en compte la diversité des apprenants et à développer leurs compétences pour maîtriser les nouvelles méthodes pédagogiques et les nouveaux outils

(les plateformes pédagogiques, les réseaux sociaux afin de pouvoir communiquer sur l'offre de formation, ...), en s'appuyant sur des dispositifs tels que le programme de professionnalisation du CARIF.

Les axes de travail suivants sont notamment identifiés :

- Renforcer l'information des acteurs sur la connaissance des dispositifs et ressources (multiples) mobilisables. L'enjeu se situe donc dans une connaissance commune des dispositifs et actions existants sur l'ensemble du territoire, afin de répondre de manière optimale aux besoins locaux et des filières en matière de compétences et de main d'œuvre. La plateforme « Orient'Est » pourra être utilisée à ces fins de mutualisation des informations et des bonnes pratiques pour les professionnels. La page du site régional dédiée aux formations du secteur sanitaire et social ainsi qu'une mise à disposition de certaines ressources sur la plate-forme Parcoursup pourront également être mobilisés.
- Développer des outils pratiques et simples dédiés aux enseignants (format webinaires par exemple) pour diffuser une information mieux appréhendée au sein des établissements scolaires. L'appropriation des outils pourra être optimisée par des interventions des équipes de la Région dans les programmes de formation académiques ;
- Proposer des espaces d'échanges de pratiques pour penser les activités et les expériences et proposer aux instituts de formation de collaborer pour mutualiser des actions de formations (bonnes pratiques de mobilisation, dans un contexte où « la relation personnelle est privilégiée et vient compenser la défiance des publics à l'égard des institutions » (cf. Transition pro). Il conviendra de co-construire ces espaces d'échanges avec les professionnels concernés ;
- Proposer des rencontres territorialisées des professionnels de la formation et de l'enseignement pour permettre une mise en réseau locale de ces acteurs ;
- Cartographier le réseau « non officiel » d'accueil et d'information des potentiels apprenants, pour dispenser à ces personnes une information sociale et permettre une bonne réorientation des demandes.

5

Un appareil de formation performant et adapté aux attentes des employeurs et des apprenants

Le SRFSS vise à mettre en place un système de formation efficace et un réseau d'accueil, d'information et d'orientation performant. Il s'agit de fournir aux individus les ressources et les services nécessaires pour les aider à définir leurs choix de formation et de carrière. Ceci a pour objectif de les inciter à devenir acteurs de leur propre parcours et de prendre des décisions éclairées concernant leur formation et leur avenir professionnel, à travers un appareil de formation solide et un réseau d'accompagnement efficace doté d'un maillage territorial de proximité.

PRIORITÉ 17

→ Accompagner les organismes de formation à rénover les pratiques pédagogiques (digitalisation, mutualisation, individualisation)

Depuis la crise sanitaire de la Covid-19, la digitalisation de la formation s'est imposée comme un mode d'apprentissage à part entière. Cette approche d'apprentissage à distance ou en format hybride permet notamment d'attirer les personnes qui sont physiquement éloignées des centres de formation. Les méthodes pédagogiques ont surtout dû évoluer pour s'adapter à l'émergence du e-learning et à une demande croissante d'individualisation des parcours que les outils numériques peuvent faciliter sans en constituer l'unique réponse. Ces pédagogies n'ont pas encore totalement irrigué le secteur du sanitaire et du social, aussi les axes de travail suivants sont identifiés :

- Tester une offre de formation hybride et en distanciel, en renforçant les compétences des instituts de formation en matière de digitalisation et de mobilisation des technologies. Pour permettre la modernisation des équipements nécessaires à ces pédagogies, un plan de remise à niveau des systèmes informatiques est à l'étude par la Région pour accompagner les instituts dans l'exploration de ces formats hybrides ;
- Expérimenter la mutualisation de plateaux techniques, le cas échéant mobiles, dans une perspective de maillage avec une réflexion sur des investissements mutualisés ;
- Tester des modalités de formation plus souples pour accompagner les logiques de parcours (présentiel, distanciel, blocs de compétences, parcours plus courts, mutualisation et mixité des publics quand cela est adapté) et adaptées à la mixité des publics (y compris salariés ou en reconversion) et réfléchir à l'organisation temporelle de la formation, notamment en apprentissage, pour amplifier le modèle des entrées-sorties permanentes en phase avec les attentes des publics et des employeurs qui devront être parties prenantes des réflexions, avec l'appui de l'Agence Régionale de Santé ;
- Renforcer les liens entre les formations du sanitaire et les formations du social, dans une logique d'hybridation pour former des professionnels à la culture « usagers » élargie et favoriser dans la suite du parcours les évolutions professionnelles. Plusieurs dispositifs pourront être testés comme l'organisation de programmes de formation communs à l'ensemble des formateurs sur des sujets transverses (transition écologique, éthique, vieillissement...), ainsi que la multiplication des bases de données open source. Les mobilités inter-instituts et les stages croisés sont également un moyen de créer une culture commune et un réel sentiment d'appartenance ;
- Développer la simulation pour reproduire des situations ou des environnements de soins, pour enseigner des procédures diagnostiques et thérapeutiques et permettre de répéter des processus, des situations cliniques ou des prises de décision par un professionnel de santé ou une équipe de professionnels. En résumé : jamais la première fois sur le patient. Elle peut prendre des formes diverses : simulation procédurale (mannequins partiels), simulation haute-fidélité (cas cliniques concrets, mannequins haute-fidélité, situations en équipe pluridisciplinaire), simulation hybride (patient simulé + mannequin), réalité virtuelle, serious game. Le développement de la simulation a déjà fait l'objet précédemment d'un plan d'accompagnement régional et de nouveaux travaux ont été lancés en 2023 en lien avec l'ARS, les universités et les instituts de formation pour dresser un état

des lieux du déploiement de la simulation et identifier la capacité collective à amplifier ce recours à la simulation grâce notamment à l'optimisation des équipements pédagogiques existants.

PRIORITÉ 18

→ Une stratégie immobilière visant la sobriété foncière et l'hybridation des apprentissages

Pour accompagner l'évolution de l'offre de formation, l'accueil physique des étudiants et des apprenants est un enjeu majeur. Il s'agit à la fois de déployer des conditions optimales d'accueil, mais aussi de développer une stratégie de maillage territorial plus fort qui ne contrevienne pas au principe de sobriété dans l'usage du foncier. C'est pour conjuguer l'ensemble de ces attentes, que la Région et ses partenaires, mettront au travail les axes suivants :

- Développer une stratégie d'investissement immobilier favorisant la remise à niveau des lieux de formation existants et le développement d'antennes de proximité, pour les formations à fort effectif menant à des recrutements locaux, doublées d'enseignements synchrones pour limiter la mobilisation d'espaces non nécessaires et les temps de déplacements d'apprenants ;
- Mutualiser des locaux et favoriser leur évolutivité afin de coller au mieux aux évolutions pédagogiques à l'œuvre. Tout particulièrement, des mutualisations entre des formations de filières différentes (sociales et sanitaires) seront recherchées afin de favoriser l'hybridation des compétences et des interactions entre les apprenants, qui travailleront demain en pluridisciplinarité dans l'accompagnement des situations à la fois sanitaires et sociales des usagers ;
- Investir les infrastructures des employeurs pour en faire des plateaux techniques à part entière ;
- Mobiliser des plateaux techniques et des surfaces disponibles au sein des lycées de la Région

PRIORITÉ 19

→ Contrôler et évaluer la qualité des formations, mesurer et partager les résultats

Les systèmes de pilotage en matière de formation ont trop souvent développé une logique de moyens plus que de résultats, visant à comptabiliser les entrées en formation pour en mesurer le succès, sans réellement parvenir à mesurer finement les résultats en sortie de formation.

Dans un contexte où la dépense publique est soumise à de fortes contraintes et où les besoins en compétence sont majeurs, il importe encore plus aujourd'hui de rendre des comptes sur l'efficacité et l'efficience des parcours de formation déployés sur le territoire régional et de développer une vision qualitative des actions menées en partenariat.

Les axes de travail suivants sont notamment identifiés :

- Systématiser le partage de données entre acteurs pour obtenir des réponses fiables aux indicateurs sur l'insertion professionnelle à l'issue ainsi que sur les taux de réussite aux certifications ;
- Renforcer la structuration de données de pilotage dans le cadre des dialogues de gestion avec les instituts de formation pour contractualiser sur des données de plus en plus objectivées et partagées ;
- Mesurer la répartition territoriale des formations et les taux de saturations des places de formations disponibles tout financeur ;
- Identifier les axes d'amélioration continue ou de correctifs à apporter dans une démarche structurée d'évaluation de l'impact de la politique publique de formation ;
- Communiquer sur les résultats en termes d'insertion et de réussites aux certifications des actions de formations initiales et continues ;
- Mener des démarches de contrôle de la qualité des actions de formation (bilans d'action, contrôles dédiés) et mettre en place un traitement dédié des dysfonctionnements constatés.

6

Une gouvernance partagée, renforcée dans son volet territorial

Le SRFSS est une stratégie pluriannuelle et partagée. Il donne un cadre de réflexion mais ne détermine pas l'ensemble des actions ou cadres de travail s'appliquant aux formations sanitaires et sociales. En matière de gouvernance dès lors, il s'agit moins de détailler précisément les modes de fonctionnement ou de partenariat à mettre en place que de rappeler les principes directeurs auxquels souscrivent les différents partenaires en matière de gouvernance. Cette gouvernance doit principalement s'appuyer sur trois piliers pour construire, piloter et adapter l'offre de formation, initiale ou continue, et d'orientation à l'échelle du Grand Est :

- Des instances de dialogue régionales et quadripartites pour préparer l'avenir et adapter la stratégie ;
- Un ancrage local renforcé pour s'ajuster à la réalité des besoins et des territoires et mener des actions concrètes et de proximité
- Des liens à renforcer avec les bénéficiaires pour une action publique ancrée

En outre, cette gouvernance s'adaptera au contexte national, régional et infra régional, en particulier aux réformes à venir sur la période ou en cours de discussion et portant notamment sur le champ de l'orientation et de la formation, tout particulièrement la réforme de France de Travail et celle du Lycée professionnel.

PRIORITÉ 20

→ Proximité : la priorité une politique FSS proche des besoins et pragmatique

La diversité des territoires du Grand Est, et celle de la réalité de vie des habitants justifie que le SRFSS adopte une approche territorialisée, depuis la remontée des besoins d'offre de formation jusqu'au suivi et au pilotage des actions d'orientation, de promotion des métiers et de formation professionnelle intégrant :

Un diagnostic partagé des besoins territorialisé assis sur la réalité des territoires, les dynamiques locales et les profils des apprenants et qui vient compléter le regard régional

La structuration des offres de formation doit, en complément des approches régionales, s'appréhender aussi et de façon renforcée à l'échelle locale. Les besoins en compétences et en qualification sont ancrés dans une réalité vécue de territoire, ils doivent donc s'appréhender globalement sur un territoire, toute voie de formation confondues, puis trouver une déclinaison en différentes offres de formation (initiale scolaire, par apprentissage même si l'offre n'est plus régulée par les acteurs publics, et continue). Pour ce faire, les instances suivantes seront mobilisées :

- des CTDCO, sous pilotage des maisons de Région pour assurer la remontée des besoins en matière de formation des demandeurs d'emploi particulièrement ;
- des SPEL / comités locaux France Travail mobilisés pour apporter un regard sur l'évolution de la carte des formations et les besoins prioritaires en matière de formation des demandeurs d'emploi, au regard des tensions de recrutement observées localement ;

Des plans d'action territorialisés mobilisant les partenaires locaux

Le SRFSS donne des grandes orientations mais ne se positionne pas sur l'intégralité des actions à mener. C'est la subsidiarité et la confiance dans l'échelon local, dans sa capacité de projeter des solutions territorialisées cohérentes qui doivent être recherchées. Toute initiative est donc laissée aux acteurs à l'échelle locale pour engager projets et actions permettant de conjuguer intérêts locaux et stratégie régionale. Dans ce cadre, les partenaires prendront tout particulièrement appui sur :

- Les CTDCO : lieux de diffusion et de partage de l'information, de coordination et de mise en réseau des partenaires, de remontées des besoins en compétence. Leur fonctionnement est adapté aux réalités territoriales (comités restreints, déclinaison en comités thématiques etc.). Ils se réunissent sous l'égide de la maison de Région en comité plénier au moins une fois par an et assurent le

pilotage local des formations à destination des demandeurs d'emploi et la coordination des actions de proximité d'orientation et de promotion des métiers ;

- Les SPEL, pilotés par un sous-préfet, associé à un élu régional, sur la question des tensions de recrutement : ils sont le lieu d'impulsion des actions à mener pour articuler accompagnement des jeunes et adultes en recherche d'emploi, mobilisation des employeurs et des prescripteurs autour de projets emploi partagés et travail sur les besoins de compétences des employeurs à l'échelle des bassins d'emploi ;
- Les comités locaux écoles-entreprises en lien avec les bureaux entreprises des lycées professionnels, qui assurent le lien permanent entre le monde de la formation et les employeurs

PRIORITÉ 21

→ Un échelon régional, garant de la stratégie pluriannuelle et des besoins régionaux

Un diagnostic des besoins et une prospective sur les métiers prenant appui sur les partenaires sectoriels et institutionnels

- des observations régionales des professions de santé et sociales, portées par l'OREF, mais aussi par l'ARS qui identifie les besoins en personnel de santé et de travail social dans la région, en se basant sur des données épidémiologiques et démographiques ainsi que par les représentants du service public de l'emploi, tout particulièrement Pôle emploi, en visibilité sur le besoin de main d'œuvre ;
- des consultations sectorielles annuelles avec les représentants du secteur sanitaire et social (fédérations, branches, OPCO) pour remonter les attentes sur l'ensemble des filières de formation : FI-FC et promotion des métiers-orientation ;
- un comité opérationnel de déploiement du SRFSS autour de groupes de travail thématiques associant les principaux partenaires (ARS, Pôle Emploi, OPCO, ANFH, Départements, ect.) et pouvant se décliner par des conventions ad hoc si l'opportunité devait apparaître ;
- une conférence des financeurs annuelle pour déterminer les articulations et prises en charge des parcours individuels ;

Une stratégie pluriannuelle suivie et réajustée au sein du CREFOP

- un pilotage annuel en bureau du CREFOP : le bureau est tenu informé du plan d'action annuel et du bilan intermédiaire des actions réalisées ; les commissions du CREFOP sont mobilisées pour apporter des propositions d'actions de mise en œuvre portant sur les orientations prédéfinies dans le SRFSS ;
- modalités de pilotage : une clause de revoyure est proposée tous les 2 ans, avec échange en bureau du CREFOP, et information du comité plénier. Pour permettre un pilotage opérationnel, des indicateurs (20 au maximum) sont identifiés au sein du CREFOP et de ses commissions, définissant des cibles à atteindre, et permettant un suivi transparent des objectifs ;
- le CESER est tenu informé chaque année de l'avancée du SRFSS et fait des préconisations. Il assure un rôle d'évaluation de la politique globale proposée.

Un pilotage politique de la stratégie :

- Le Président de la Région, la Préfète, la Directrice Générale de l'ARS et le Recteur assurent le pilotage politique et stratégique du SRFSS, ils sollicitent le CREFOP s'agissant d'avis à produire et l'informent de tout sujet relatif à la mise en œuvre ou à l'ajustement du SRFSS.
- Pour faciliter et préparer l'ensemble de ces travaux, un groupe technique opérationnel inter-administration (Etat-Région-ARS-Education nationale, avec l'appui d'autres partenaires selon les thématiques identifiées) est mis en place à la jonction de ces deux impératifs :
- Servir la stratégie régionale, la suivre, l'adapter, la formaliser et en faire retour aux instances de pilotage politique et quadripartite ;
- Appuyer les échelons locaux dans le pilotage de leurs actions, dans des expérimentations et dans la levée d'obstacles relevant du régional.

→ Se confronter au regard des bénéficiaires directs : un nouvel impératif

Pour s'assurer du caractère ancré de la politique d'orientation-formation, et en complément de l'ancrage territorial et de l'appui permanent des partenaires sociaux, des lieux et leviers de dialogue direct avec les bénéficiaires de la politique et des dispositifs mis en œuvre seront déployés, afin de convoquer régulièrement le regard des bénéficiaires directs (Départements, directeurs d'hôpitaux ou de structures médico-sociales, employeurs publics et privés, apprenants en instituts, apprentis, lycéens etc.).

Des outils de participation et de dialogue tels que des enquêtes qualitatives, des focus groupes ou des questionnaires pourront être mobilisés.

Le financement des capacités nouvelles de formation : un partenariat continu Etat-Région

Les augmentations, qui retranscriront les grandes orientations prises dans ce SRFSS, devront être portées au niveau national dans le cadre du protocole Etat/Régions signé en 2022. En effet, ce protocole, qui portait jusqu'alors sur les seuls métiers d'infirmier, d'aide-soignant et d'aide à domicile, doit faire l'objet d'un comité de suivi national, décliné au niveau régional sous pilotage de l'Agence Régionale de Santé (ARS), permettant de faire valoir les besoins spécifiques de chacune des régions. Ces grandes orientations et les impacts financiers qui en découlent devront s'inscrire dans ce cadre, en complément des moyens régionaux dédiés dont ceux relatifs à la formation des demandeurs d'emploi, abondé le cas échéant pour des publics éloignés de l'emploi des moyens en cours de discussion dans le cadre de la prolongation des PACTES Régionaux d'investissement dans les compétences entre l'Etat et les Régions.



Annexes

ANNEXE 1

Méthodologie et calendrier de rédaction du SRFSS



SEPTEMBRE 2022 → DÉCEMBRE 2022

État des lieux

- Analyses quantitatives
- Entretiens avec les acteurs du secteur
- Benchmark des autres Régions de France
- Préparation de la Phase 2
- Premier COPIL



JANVIER 2023 → MAI 2023

Construction du plan d'action

- Réalisation de l'enquête employeurs et de l'enquête apprenants
- Sessions de consultation
- Synthèse des contributions
- Deuxième COPIL



JUIN 2023 → NOVEMBRE 2023

Rédaction

- Construction de l'architecture du schéma
- Rédaction du schéma
- Adoption du schéma
- Publication

ANNEXE 2

Liste des institutions auditionnées (dont contributions écrites et ressources documentaires mises à disposition)

INSTITUTIONS REPRÉSENTANTES DE L'ÉTAT ET SERVICES RÉGIONAUX

- ✦ Agence régionale de santé (ARS)
- ✦ Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)
- ✦ Secrétaire général pour les Affaires régionales (SGARE)
- ✦ Direction régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF)
- ✦ Rectorat - région académique Grand Est
- ✦ Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)
- ✦ OREF Grand Est
- ✦ Direction de la santé de la Région Grand Est

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES (OPCO)

- ✦ OPCO santé
- ✦ OPCO Uniformation
- ✦ OPCO des entreprises de proximité (EP)
- ✦ OPCO Transition Grand Est

UNIVERSITÉS ET CROUS

- ✦ Université et CROUS de Strasbourg
- ✦ Université et CROUS de Reims
- ✦ Université et CROUS de Lorraine
- ✦ Université de Haute-Alsace

SYNDICATS ET ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

- ✦ Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES)
- ✦ NEXEM (employeurs du secteur social, médico-social et sanitaire privé à but non lucratif)
- ✦ Comité d'entente des formations infirmières et cadres (CEFIEC)
- ✦ Conseil national de l'ordre des masseurs kinésithérapeutes
- ✦ Fédération des particuliers employeurs (FEPEM)

SYNDICATS ÉTUDIANTS

- ✦ Fédération nationale des étudiant·e·s en kinésithérapie (FNEF)
- ✦ Fédération nationale des étudiant·e·s en sciences infirmières (FNESI)
- ✦ Association nationale des étudiant·e·s sages-femmes (ANESF)

FÉDÉRATIONS HOSPITALIÈRES ET GROUPES HOSPITALIERS

- ✦ Fédération hospitalière de France (FHF)
- ✦ Fédération de l'hospitalisation privée (FHP)
- ✦ Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés solidaires (FEHAP)
- ✦ Centre hospitalier universitaire (CHU) de Reims
- ✦ Groupe hospitalier Sélestat-Obernai

ORGANISMES DE FORMATION ET UNIVERSITÉS

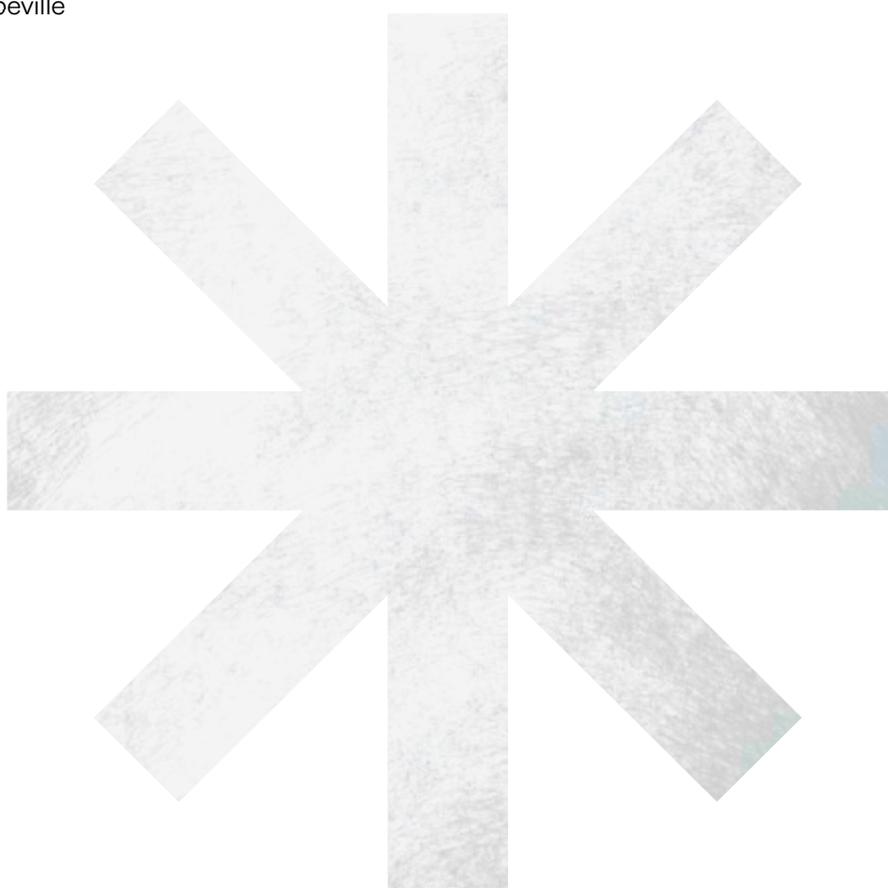
- ✦ UNAFORIS
- ✦ PUGE
- ✦ GERACFAS
- ✦ Acteurs de la compétence
- ✦ GCS

ANNEXE 3

Liste des institutions ayant participé aux ateliers de consultation

La Région a organisé le 12 avril une journée de consultation réunissant le plus largement possible les acteurs des formations sanitaires et sociales de son territoire. 43 professionnels représentant plus de 35 institutions ont participé à cette journée construite autour de quatre ateliers : **attractivité, adaptation de l'offre, diversification des parcours, et fidélisation des apprenants et des professionnels**. Les institutions présentes sont listées ci-dessous par ordre alphabétique.

- ADEDOM-UEDES
- ALAJI SAS
- ALFOREAS-IRTS de Lorraine
- ANFH GRAND EST
- ARS Grand Est
- CMQE Autonomie & Inclusion
- Conseil Départemental des Vosges
- DREETS GRAND EST
- Ecole supérieure de praxis sociale
- EDIAC Formations
- ESEIS
- FEHAP
- FEPEM
- FHP
- GCS IF en santé public et privé de Lorraine
- GHRMSA
- IF du CHR Metz/Thionville et Briey
- IFAS Groupe SOS antenne de THIONVILLE
- IFAS Groupe SOS Santé SAINT-AVOLD
- IFAS IFRAGE
- IFAS Mont St Martin / antenne Plappeville
- IFAS-ALAJI
- IFSI Epsan
- IFSI SAINT VINCENT
- IFSI/IFAS Croix-Rouge Metz
- IFSI/IFAS Haguenau
- IRTS Champagne-Ardenne
- ISFI SANTEST
- OPCO Santé
- Pôle de formation Pasteur
- Pôle emploi Grand Est
- Région académique Grand Est
- Transition Pro



ANNEXE 4

Synthèse de la consultation auprès des employeurs

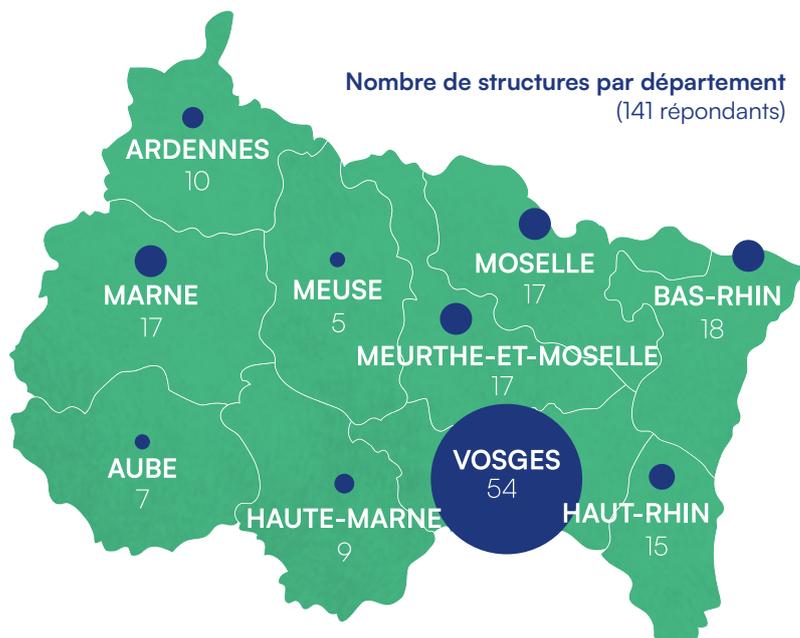
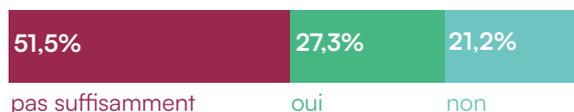
La synthèse présentée ci-après consolide les résultats de la consultation menée en ligne auprès de 141 employeurs. Les questions posées portaient principalement sur les caractéristiques des structures, leurs besoins et l'adéquation de l'offre de formation proposée, les projections et les priorités qu'ils jugeaient pertinentes pour le prochain SRFSS.

D'importants besoins estimés en recrutement de professionnels dans les 5 prochaines années

- Plus de 90% des structures employeuses déclarent des besoins en personnel dans les cinq années à venir, dont plus de 43% des structures répondantes estiment leurs besoins en recrutement à 10 ETP ou plus sur les 5 années
- Des besoins estimés en forte croissance sur 4 grandes familles de métiers : Infirmiers (IDE, IBODE & IPA), Aides-soignants, Métiers de l'accompagnement et ceux de la rééducation
- Des employeurs qui projettent des besoins liés à de nouveaux métiers : la facilitation des soins via une aide administrative, logistique, technique et juridique ; la transformation de métiers existants pour s'adapter aux nouvelles technologies liées à la santé ; l'aide aux patients et aux familles ; les métiers liés au vieillissement ; l'assistance des praticiens dans leurs gestes médicaux

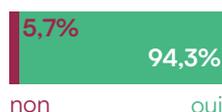
Une offre de formation connue par une majorité des structures mais qui ne paraît pas suffisamment conséquente en termes de volume pour pallier ces besoins en recrutement à venir. 60% des répondants déclarant connaître l'offre de formation du Grand Est estiment que l'offre déployée n'est pas suffisante et 21% estiment qu'elle ne l'est pas du tout (sur ce dernier point, la perception provient essentiellement des plus gros employeurs [+100 salariés])

Pour les établissements connaissant bien l'offre de formation sur le territoire, est-ce qu'ils l'estiment suffisante ? (66 répondants sur 67)

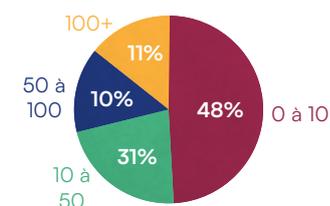


Un accueil en stage et un recrutement en alternance plébiscités par une majorité des structures répondantes. Une très grande majorité de structures accueillent des stagiaires (94%) et une majorité recrute des alternants (près de 54%)

Accueillez-vous des étudiants/élèves en stage ? (141 répondants)



Si oui, combien d'étudiants/élèves en stage à l'année ? (23 répondants)



Des freins structurels toutefois différenciés entre accueil en stage et recrutement en alternance :

- Des freins à l'accueil en stage essentiellement liés à la taille des structures
- Des freins au recrutement en alternance liés à des contraintes financières et matérielles

Des structures volontaires pour renforcer l'attractivité des secteurs sanitaires et sociaux et dont la majorité s'accorde sur trois grandes priorités pour le nouveau SRFSS :

- L'attractivité des formations sanitaires et sociales
- Le renforcement d'une offre de formation de proximité
- La fidélisation des apprenants et professionnels sur le territoire.

ANNEXE 5

Synthèse de la consultation auprès des apprenants

La synthèse présentée ci-après consolide les résultats de la consultation menée en ligne auprès de 970 apprenants. Les questions posées portaient principalement sur les attentes des étudiants, les services qui leur sont proposés, leurs conditions d'accueil en stage et en alternance, ainsi que sur les difficultés qu'ils rencontrent et leurs projections post-diplomation.

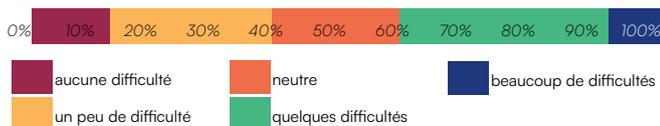
Des renseignements sur les formations sanitaires et sociales facilement accessibles pour les futurs étudiants. Les $\frac{3}{4}$ des étudiants estiment qu'ils ont récolté des informations suffisantes voire très complètes sur leur formation en amont de leur intégration.

De fortes disparités selon la source de renseignements. Les sources d'informations utilisées très majoritairement par les étudiants (recherches personnelles, Parcoursup) ne s'avèrent pas être les plus efficaces pour obtenir des renseignements fiables ; d'autres sources de renseignements (Conseiller en évolution professionnelle & Pôle Emploi) minoritairement utilisées sont, quant à elles, jugées très efficaces.

Une formation exigeante pour les étudiants avec plus de 40% des étudiants rencontrant des difficultés liées à l'exigence de la formation mais un accompagnement jugé conséquent bien présent pour les aider à réussir leurs études

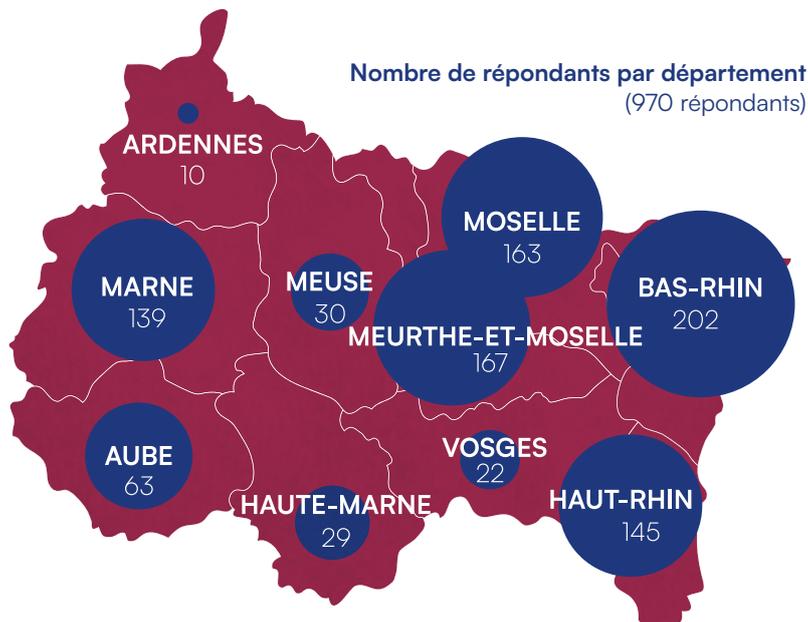
- L'accompagnement par les instituts de formation et par les tuteurs en amont et durant les stages est jugé positivement à plus de 80% par les étudiants.
- L'accompagnement financier est également essentiel à la pérennité des formations du Sanitaire et du Social, puisque les $\frac{2}{3}$ des étudiants perçoivent des aides externes (Bourse régionale, aide familiale et indemnités Pôle emploi).

Rencontrez-vous des difficultés face au niveau d'exigence de votre formation ? (970 répondants)



Un haut niveau de précarité étudiante malgré un accès égal aux services :

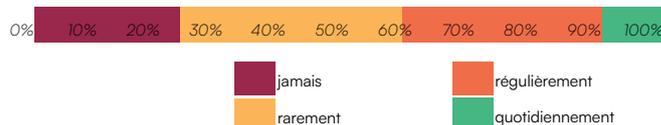
- Plus de 40% des étudiants indiquent être dans une situation de précarité, c'est-à-dire



ne pouvant pas satisfaire régulièrement voire quotidiennement leurs besoins essentiels.

- Pourtant, ces étudiants précaires accèdent aux mêmes services, dans des proportions similaires, que les étudiants non précaires.

À quelle fréquence vous retrouvez-vous dans la situation de ne pas pouvoir répondre à vos besoins essentiels ? (970 répondants)



Un accueil en stage jugé très satisfaisant qui n'est toutefois pas suffisant pour fidéliser les étudiants dans les structures de la région

- Les $\frac{3}{4}$ des étudiants souhaitent poursuivre au sein d'une des structures les ayant accueillis en stage.
- Près de 40% des étudiants ne souhaitent pas s'insérer professionnellement dans la région.

Comment qualifiez-vous l'accompagnement reçu au cours du stage de la part de (970 répondants)

L'institut de formation :



Le tuteur de stage :





DEFI

Emploi
d'Avenir

La Région
Grand Est

ALSACE
CHAMPAGNE-ARDENNE
LORRAINE

Siège du Conseil régional
1 place Adrien Zeller
BP 91006
67070 Strasbourg Cedex
+33 (0)3 88 15 68 67

Hôtel de Région
5 rue de Jéricho
CS70441
51037 Châlons-en-Champagne Cedex
+33 (0)3 26 70 31 31

Hôtel de Région
place Gabriel Hocquard
CS 81004
57036 Metz Cedex 01
+33 (0)3 87 33 60 00



www.grandest.fr