



RÉGION
**Nouvelle-
Aquitaine**



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET
DE LA RÉGION
NOUVELLE-AQUITAINE



académie
Bordeaux



Région académique
NOUVELLE-AQUITAINE



académie
Limoges



Région académique
NOUVELLE-AQUITAINE



académie
Poitiers



Région académique
NOUVELLE-AQUITAINE



Agence Régionale de Santé
Nouvelle-Aquitaine



pôle emploi

**CONTRAT REGIONAL DE FILIERE
SANTE, ACTION SOCIALE, METIERS DU SOCIAL
ET DU MEDICO-SOCIAL
EN NOUVELLE-AQUITAINE
2019-2022**



Conclu entre, d'une part, les pouvoirs publics :

L'Etat, représenté par la Préfète de Région

Le conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine, représenté par son Président

Le Rectorat de Région académique, représenté par la Rectrice de Région académique

Les Recteurs d'académie de Bordeaux, Poitiers et Limoges

L'agence régionale de santé Nouvelle-Aquitaine, représentée par son Directeur Général

Pôle-Emploi, représenté par son Directeur Régional

Et d'autre part, les organisations professionnelles :

La délégation régionale de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, représentée par sa Présidence

La délégation régionale de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle représentant la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, représentée par sa Présidence

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Acteurs du Lien Social et Familial (ALISFA), représentée par sa Présidence

La fédération des particuliers employeurs (FEPEM), représentée par sa Vice-Présidente en charge de l'emploi et de la formation professionnelle

Sont par ailleurs associés à la démarche

Cap-Métiers Nouvelle-Aquitaine,

Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF),

Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS),

UNIFAF / OPCO Santé,

UNIFORMATION Nouvelle-Aquitaine,

ANFH Nouvelle-Aquitaine,

OPCO Entreprises de proximité,

SYNERPA Nouvelle-Aquitaine,

FESP,

FEDESAP,

CNFPT,

IPERIA plateforme de professionnalisation des emplois de la famille,

AGEFIPH,

FIPHFP,

OETH.

Vu la loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement,

Vu la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Vu la loi PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises) du 11 avril 2019,

Vu le CGCT, notamment l'article L4221-1,

Vu le code du travail, notamment les articles L6121-1, 7231-1 et D 7231-1 et suivant,

Vu les articles du code de l'action sociale et des familles L 313-1 et suivant,

Vu la circulaire Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) relative à la démarche d'Appui aux Mutations Economiques du 1^{er} avril 2011,

Vu la circulaire du 11 avril 2019 concernant les activités de services à la personne et notamment la déclaration et l'agrément dans ces organismes,

Vu le contrat national de filière signé le 23 février 2017,

Vu l'arrêté du 1^{er} octobre 2018 fixant le cahier des charges prévu à l'article R.7232-6 du code du travail,

Vu la délibération 2016.3141.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 19 décembre 2016 relative au Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII),

Vu la délibération 2017.1079.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 26 juin 2017 relative au Plan d'actions pour l'orientation, la formation et l'emploi en Nouvelle-Aquitaine

Vu la délibération 2018.1159.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 25 juin 2018 relative au Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP),

Vu la délibération 2018.2445.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 17 décembre 2018 relative au Pacte régional d'Investissement dans les Compétences Nouvelle-Aquitaine,

Vu la délibération 2018.2444.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 17 décembre 2018 relative au Schéma régional des formations sanitaires et sociales Nouvelle-Aquitaine 2019-2023,

Vu la délibération 2019.1770.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 21 octobre 2019 relative à l'adoption du Contrat Régional de Filière 2019-2022 Santé, action sociale, métiers du social et du médico-social en Nouvelle-Aquitaine

Considérant le Contrat d'études prospectives, C.E.P. filière SAP porté par la DGEFP en lien avec la DGE et la DGCS, lancé en janvier 2019 pour 6 mois portant sur les besoins en emplois et en compétences de la filière,

Considérant le CPOM DIRECCTE / CARSAT / SSTIE visant les actions dédiées à prévenir les risques musculo-squelettiques et prévenir les risques psychosociaux dans le secteur médico-social,

Considérant le rapport Libault : 175 propositions pour une politique nouvelle et forte du grand âge,

IL EST EXPOSE ET CONVENU CE QUI SUIT,

AVANT PROPOS

En synergie avec les politiques régionales en matière de développement économique et des territoires traduites dans le Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) et du Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Egalité des Territoires (SRADDET), et en cohérence avec les différents schémas de filières tels que le Schéma régional des formations sanitaires et sociales, les Feuilles de route Santé et Silver économie, le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) structure le dialogue Etat, Région, Partenaires Sociaux. Le CPRDFOP détermine les actions concrètes en faveur d'un développement adapté des formations et de l'orientation professionnelles.

Les Contrats Régionaux de Filière découlent directement de l'objectif, inscrit au CPRDFOP, d'accompagner le développement des filières économiques stratégiques de la Nouvelle-Aquitaine en matière d'Orientation, de Formation et d'Emploi. Ils constituent un outil de mise en œuvre des 3 axes prioritaires d'actions identifiés dans le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales 2019-2023 :

- maintenir et développer le maillage territorial des formations sanitaires et sociales,
- rendre les métiers attractifs, adapter les formations aux métiers de demain et aux transformations des organisations,
- développer l'innovation pédagogique et s'inscrire dans la transformation numérique.

De même, ils ont vocation à intégrer des priorités inscrites dans les politiques publiques sectorielles conduites par l'Etat au niveau national ou en Région, ainsi que les sujets prioritaires du dialogue social mené régionalement : CREFOP (Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles), CPRE (Commission Paritaire Régionale de l'Emploi), Instances et structures paritaires. Ils constituent enfin un vecteur de développement d'actions et initiatives favorisant la prise en compte des préoccupations démographiques, géographiques, environnementales, sociales et solidaires.

1. DISPOSITIONS GENERALES

1.1. Article 1 – Objet et déclinaisons générales

La Région Nouvelle-Aquitaine, l'Etat et les représentants des branches professionnelles s'engagent dans l'élaboration et la mise en place de ce contrat régional de filière consacré aux métiers de la santé, de l'action sociale, du social et du médico-social.

Ce contrat a pour but de poser un cadre de concertation entre les parties : de développer le dialogue, de renforcer leur complémentarité pour notamment permettre un développement efficace, dans leur champ de compétences, des formations professionnelles, de l'orientation et de l'emploi.

Le contrat régional de filière vise à engager les signataires autour des enjeux suivants :

- La réflexion partagée sur les besoins en formation professionnelle en tenant compte des caractéristiques des différents publics (jeunes, salariés, demandeurs d'emploi), des besoins des employeurs et en cherchant à anticiper les effets des transformations en cours.
- La mise en cohérence des différentes voies de formation au travers d'un dispositif partenarial et global permettant la sécurisation des parcours des apprenants et en satisfaisant au mieux les besoins des employeurs.
- La coordination des approches et interventions visant à aider les employeurs dans leur recrutement et dans la fidélisation et la formation de leurs salariés.
- L'élaboration d'une stratégie commune de communication et d'information sur les métiers afin d'accroître leur attractivité.

La contractualisation entre les signataires porte sur un certain nombre d'objectifs prioritaires partagés, définis en fonction notamment des réalités économiques constatées dans le champ d'application et déclinés en résultats attendus à son échéance (Art. 4 à 7).

Les signataires s'engagent dans la réalisation des préconisations formulées et co-élaborées au sein du présent cadre contractuel.

Les moyens consacrés à la déclinaison opérationnelle du contrat seront définis contractuellement entre les parties signataires.

1.2. Article 2 – Champ d'application

Le territoire d'application du contrat régional de filière est celui de la région Nouvelle-Aquitaine. Dans le souci de croisement des enjeux régionaux et territoriaux, des approches territorialisées pourront être développées.

De même, des enjeux définis en transversalité avec des secteurs d'activité et/ou des familles de métier connexes au champ d'application pourront être pris en considération.

Au service d'une vision inclusive des activités, le champ des métiers couverts par le présent contrat régional de filière est le suivant :

Santé	8610Z	Activités hospitalières
	8622A	Activités de radiodiagnostic et de radiothérapie
	8622B	Activités chirurgicales
	8690A	Ambulances
	8690B	Laboratoires d'analyses médicales
	8690C	Centres de collecte et banques d'organes
	8690D	Activités des infirmiers et des sages-femmes
	8690E	Activités des professionnels de la rééducation, de l'appareillage et des pédicures-podologues
	8690F	Activités de santé humaine non classées ailleurs
	8710A	Hébergement médicalisé pour personnes âgées
	8710B	Hébergement médicalisé pour enfants handicapés
	8710C	Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé

Médico-social	8720A	Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux
	8720B	Hébergement social pour toxicomanes
	8730A	Hébergement social pour personnes âgées
	8730B	Hébergement social pour handicapés physiques
	8790A	Hébergement social pour enfants en difficultés
	8790B	Hébergement social pour adultes et familles en difficultés et autre hébergement social
Social	8810A	Aide à domicile
	8810B	Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées
	8891A	Accueil de jeunes enfants
	8891B	Accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants handicapés
	8899A	Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents
	8899B	Action sociale sans hébergement n.c.a.
	9700Z	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique

1.3. Article 3 – Durée, validité et modifications

Le présent contrat régional de filière prend effet **à compter de sa signature par les parties et prend fin au 31 décembre 2022.**

Il pourra être modifié et/ou complété, après décision du Comité de Pilotage, par voie d'avenants, en particulier en cas d'évolution des dispositions législatives et réglementaires relatives aux dispositifs traités au sein de ce contrat.

Les modifications peuvent concerner le champ d'application, la liste des signataires et les objectifs partagés.

Le présent contrat peut par ailleurs être dénoncé par lettre recommandée avec accusé de réception six mois au moins avant la date anniversaire de la signature, à la demande de l'une des parties.

De nouvelles modalités seront alors recherchées pour définir les moyens permettant d'achever les actions en cours.

2. AXES ET ORIENTATIONS PRIORITAIRES

2.1. Eléments de contexte

2.1.1 - Un secteur pourvoyeur d'emploi, qui doit faire face à de nouvelles problématiques

Plus de 240 000 néo-aquitains exercent un métier du sanitaire et social (hors spécialité médicale), soit un actif sur dix.

Marqué ces cinq dernières années par une augmentation de ses effectifs de l'ordre de 2,2% par an, plus marquée pour les métiers du sanitaire, le secteur sanitaire, médico-social et social poursuit sa croissance liée à une augmentation constante des besoins de soins, d'accompagnement et de prise en charge de la dépendance,

des jeunes enfants, des personnes handicapées, des personnes âgées et des personnes en difficulté.

Près de 40% des embauches du secteur s'effectuent dans les activités hospitalières et les hébergements médicalisés pour personnes âgées, en croissance constante, notamment sur des postes d'aides-soignants.

Les métiers du domicile (aides à domicile, accompagnants éducatifs et sociaux) présentent de fortes difficultés de recrutement, particulièrement dans les domaines de la gériatrie et du handicap. Les aides à domicile et aides ménagères représentent près des deux tiers des actifs du secteur social.

Le secteur sanitaire, médico-social et social est aujourd'hui confronté à de nouvelles problématiques qui impactent à la fois les besoins et la nature des métiers :

- la demande grandissante de soutien à domicile, liée à l'augmentation des situations de dépendance
- le vieillissement de la population, en parallèle d'une baisse de la natalité
- le vieillissement des personnes en situation de handicap
- la progression des maladies chroniques
- le morcellement des cellules familiales induisant une diminution des aidants familiaux
- la précarisation des familles
- la transformation ambulatoire du système de santé et la carence de médecins

Avec 19% des aides à domicile et aides ménagères qui partiront à la retraite à l'horizon 2020, 15% des aides-soignants et autant d'infirmiers, ce secteur subit également le vieillissement de ses professionnels, posant la question de leur renouvellement.

2.1.2 Un secteur porteur de forts enjeux en termes de « main d'œuvre »

La Nouvelle-Aquitaine est la région qui compte le plus grand nombre de personnes âgées de 60 ans et plus, représentant 29% de sa population. Les analyses prospectives font apparaître que d'ici 2040, la part des plus de 60 ans devrait atteindre un taux de 35%.

80% des plus de 85 ans vivent à leur domicile et 65% de cette même tranche d'âge font état de limitations fonctionnelles.

Ce vieillissement de la population accroît la demande de soins, d'aide et d'accompagnement, à domicile et en structure, stimulant la croissance de l'emploi dans ces métiers, notamment ceux de l'aide à domicile.

En 2018, en Nouvelle-Aquitaine, l'enquête des besoins en main d'œuvre de Pôle emploi, faisait apparaître une concentration de 8,1% des projets de recrutement pour les seuls métiers du sanitaire, du médico-social et du social, avec une majorité des recrutements concernant deux métiers : aide à domicile et aide-soignant.

A l'horizon 2022, dans l'hypothèse où l'emploi régional évoluerait au rythme national estimé par la DARES, on peut chiffrer à plus de 5 000 le nombre d'emplois qui pourraient être créés chaque année sur le territoire de la Nouvelle-Aquitaine, avec une répartition à peu près égale entre le secteur sanitaire et le secteur social.

Les métiers d'aides à domicile, d'aides-soignants et d'infirmiers figureraient parmi les métiers gagnant le plus d'emplois, projection confirmée par le nombre d'offres d'emplois enregistrées par Pôle emploi sur ces métiers.

Pour autant, selon l'enquête Besoins en Main d'œuvre de Pôle emploi, le secteur affiche un pourcentage de 54% de projets de recrutements jugés difficiles, particulièrement sur les métiers d'aides à domicile, d'aides-soignants, d'employés de maison et personnels de ménage et, dans une moindre mesure d'infirmiers. Ces métiers souffrent d'un manque d'attractivité majeur dont les causes sont multiples et à appréhender simultanément (rémunérations, manque de lisibilité et visibilité, conditions de travail, risques professionnels, absence d'évolutions de carrière, déplacements, regard de la société sur le grand âge et le handicap).

Des difficultés existent aussi sur des métiers paramédicaux (masseur-kinésithérapeute, orthophoniste...) mais de manière plus concentrée sur certains territoires.

2.1.3 Un secteur confronté à la question centrale de l'adaptation en continu des qualifications et des compétences

L'enjeu de la qualification des professionnels actuels et/ou futurs est étroitement lié à un enjeu d'adaptation en continu de l'offre de formation et des compétences aux besoins actualisés des employeurs, aux évolutions du secteur et des métiers.

Ces métiers nécessitent en effet une mise en adéquation croissante et réactive des pratiques professionnelles et des compétences liées à l'évolution des besoins de la population, mais aussi aux évolutions technologiques, concernant plus particulièrement les professionnels du soin et de l'encadrement (informatique et traçabilité, changements de pratiques liées à l'utilisation de nouveaux outils numériques...).

Comme le précise la feuille de route Silver Economie votée par le Conseil régional le 25 juin 2018, « cette adaptation des formations aux métiers passe par le développement de passerelles entre les formations, en élargissant l'offre de formation ou le développement de nouvelles compétences ».

Au vu de ces constats, les acteurs réunis décident de concentrer leurs forces sur les métiers d'aide à la personne et d'aides-soignantes.

Les enjeux sont donc particulièrement forts sur les champs de l'orientation et de la formation professionnelle, qu'il s'agisse de recruter de nouveaux professionnels ou de maintenir ceux déjà en poste.

Ils motivent la nécessité d'un engagement commun des pouvoirs publics et des acteurs professionnels pour œuvrer à l'adaptation des politiques Orientation/Formation/Emploi autour d'objectifs prioritaires.

2.2. Article 4 – Axe 1 : Observer Veille, observation et prospective

2.2.1 – **Objectif partagé n°1** : Développer et animer un dispositif d'observation dynamique et partenarial au service des enjeux orientation – formation - emploi

L'observation des perspectives d'emploi, des métiers et des qualifications, contribuant au suivi de la relation entre formation et emploi, s'inscrit dans une double approche qui consiste à :

1- valoriser les données existantes, dont les sources sont diverses et nombreuses

Il s'agit de mutualiser et de partager des données actualisées (évolution du nombre d'organismes et de leur activité, suivi des parcours de formation, d'insertion) contribuant :

- à une observation fine de la relation formation-emploi dans le secteur,
- à une information précise des professionnels et des publics sur les métiers,
- à une orientation professionnelle éclairée,
- à une analyse fine des besoins par territoire de contractualisation dans la région.

2- réaliser des études complémentaires afin de préciser ou au contraire d'élargir les champs d'analyse

Il est réaffirmé la nécessité de proposer une veille et une analyse prospective des besoins en emploi et en compétences, concourant au pilotage de l'offre de service, qu'il s'agisse de l'offre de formation, toutes voies confondues, ou des dispositifs d'orientation.

Cette analyse s'appréhende à l'échelle régionale au regard de l'évolution de la pyramide des âges mais aussi de l'évolution technologique et organisationnelle du secteur, de la transformation des métiers et des besoins en qualification.

L'enjeu est de parvenir à anticiper les besoins importants de recrutement de la profession au regard de contextes locaux spécifiques et variables d'un territoire à un autre.

2.2.2 - Résultats attendus

- Effectuer un suivi quantitatif et qualitatif des parcours de formation et d'insertion des publics.
- Alimenter la réflexion sur l'élaboration des cartes des formations par des outils d'analyse simples, précis et opérationnels.
- Orienter les choix d'actions d'information et de communication vers les métiers repérés en difficulté de recrutement et/ou présentant des perspectives d'évolution de carrière.

2.2.3 – Pistes d'actions / Objets de travail

- Mener une analyse des motifs de faible ou de forte attractivité des différents métiers, des ruptures de parcours de formation ou professionnels, notamment en s'appuyant et en adaptant des outils existants (questionnaire Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine administré dans le cadre d'autres filières...).
- Mettre en place et développer un travail de sourcing, notamment via NOVA, outil de télé-procédure, de pilotage et d'offre de services de la Direction Générale de l'Emploi permettant de mener des études statistiques, de déployer la Charte Nationale Qualité et tout autre outil.

Des ressources peuvent également être mobilisées à partir de données du service études, statistiques et évaluation de la DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine et de la connaissance territoriale de son pôle 3^E (Entreprises, Emploi, Economie).

- Capitaliser les travaux d'observation des métiers et de la formation en identifiant les productions statistiques pertinentes mobilisables au sein des différents observatoires (notamment l'observatoire du schéma des formations sanitaires et sociales assuré par Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine qui capitalise les données des différents partenaires, les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles) et organismes et en partageant des supports de mise en visibilité (évolutions économiques et technologiques, cartographie des métiers, suivi des écarts de compétences...).
- Poursuivre et renforcer les enquêtes de suivi de l'insertion des stagiaires, des élèves, des étudiants et des apprentis.

2.3. Article 5 – Axe 2 : Orienter

L'orientation tout au long de la vie, levier pour la valorisation, la promotion et l'attractivité des métiers de l'aide aux personnes, prioritairement celles en perte d'autonomie

2.3.1 - **Objectif partagé n°2** - Par une communication positive et valorisante, et une meilleure connaissance des formations, attirer de nouveaux candidats et les fidéliser afin d'assurer le renouvellement des actifs du secteur

Le secteur de l'aide aux personnes en perte d'autonomie (à domicile et en structure) souffre d'une image très négative résultant de la pénibilité du travail, de sa faible valorisation... Le nombre de candidats à ces métiers pourtant de proximité, non délocalisables et à fort potentiel d'emplois nouveaux ne cesse de diminuer.

➤ L'attractivité de ces métiers constitue un enjeu majeur pour un renouvellement anticipé des professionnels du secteur.

Il apparaît nécessaire d'améliorer la connaissance des publics, des structures qui accompagnent leurs projets d'orientation, sur :

- les métiers, leurs évolutions et les opportunités d'emploi offertes par le secteur,
- les filières, les dispositifs de formation, les diplômes et les passerelles possibles, les opportunités d'évolutions qu'elles soient verticales (carrière) ou horizontales (passerelles entre métiers, exercice d'un métier au sein de services ou de structures différentes, auprès de publics différents...).

Afin de rendre le secteur et les métiers attractifs pour les publics en recherche d'emploi, mais aussi pour fidéliser les salariés du secteur, l'enjeu consiste à montrer comment ces formations et emplois ouvrent à court ou moyen terme des perspectives d'évolution professionnelle et salariale.

➤ Il convient de caractériser de manière fine les problèmes d'attractivité qui peuvent s'exprimer différemment en fonction des territoires et de leurs spécificités

pouvant dans certains cas exacerber les difficultés de recrutement (zones rurales par exemple).

➤ Les liens entre l'école et l'entreprise doivent être renforcés. Les Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ), en rassemblant des acteurs de la formation (lycées, CFA, organismes de formation), de l'enseignement supérieur, des entreprises, des organisations professionnelles de la recherche et de l'innovation promeuvent l'enseignement professionnel et la formation professionnelle. Ils favorisent aussi l'attractivité des métiers et l'innovation pédagogique. Ils contribuent aux politiques régionales de développement économique et industriel autour de filières majeures. Lieux de synergie entre acteurs, ils permettent de valoriser des filières, de structurer l'offre de formations au regard des besoins économiques et des territoires, d'anticiper et d'accompagner les mutations économiques et technologiques.

Dans leurs domaines respectifs, les Campus sont de véritables vecteurs d'une orientation professionnelle choisie vers les métiers correspondants.

2.3.2 - Résultats attendus

- Augmenter le nombre d'orientations professionnelles vers les formations et les métiers du secteur.
- Doter les professionnels de l'orientation d'outils afin d'affiner leur connaissance du secteur.
- Augmenter le nombre de jeunes et adultes formés intégrant un emploi en lien avec la formation suivie en favorisant l'intégration et l'insertion professionnelle des nouveaux entrants dans les établissements.

2.3.3 – Pistes d'actions / Objets de travail

- Développer une stratégie lisible, précise et incitative, en augmentant l'effort sur la connaissance des métiers, les passerelles possibles entre les diplômés et les perspectives de carrières, la lutte contre les stéréotypes, la question des territoires...
- Développer la participation des professionnels du secteur aux Olympiades des métiers et s'appuyer ainsi sur les outils de promotion des métiers existants et bénéficiant d'une forte exposition médiatique ainsi que d'une image très positive auprès des publics (professionnels, particuliers...).
- Mener une réflexion partenariale sur les moyens à développer pour lever les freins à la mobilité, ceux liés aux questions d'hébergement dans le cadre des stages et autres freins, en répertoriant et en s'inspirant des initiatives déjà en place.

2.4. Article 6 – Axe 3 : Former

La formation professionnelle tout au long de la vie, garantie pour un accès à la qualification, à l'insertion professionnelle et au développement des compétences

2.4.1 - **Objectif partagé n°3** - Soutenir et développer une stratégie de montée en qualification et en compétences des professionnels dans le secteur pour une meilleure prise en charge des usagers aujourd'hui comme demain

L'offre de formation est aujourd'hui multiple, rendant difficile sa lisibilité et la fluidité des parcours professionnels.

La priorité va être de mettre en cohérence les différents dispositifs et voies de formation, en les simplifiant, en favorisant leur décloisonnement et en garantissant leur complémentarité.

Au-delà des dispositifs de formation professionnelle continue, les lycées de Nouvelle-Aquitaine, en particulier les lycées professionnels, constituent, de par leur offre de formation, leurs plateaux techniques dans les différents secteurs d'activité et leurs conditions d'accueil des différents publics, des outils et des leviers essentiels de réponse aux besoins en compétences des entreprises.

La carte des formations professionnelles initiales scolaires, élaborée par la Région et les Autorités Académiques (notamment les Rectorats et la DRAAF), en lien avec les représentants des secteurs professionnels et les acteurs de territoires, modernise et adapte l'offre de formation des niveaux CAP au post-bac, via la diversité des dispositifs et parcours de formation proposés (diplômes, Formations Complémentaires d'Initiatives Locales, diplômantes et/ou qualifiantes).

Les labels Lycées des Métiers, de par les partenariats, parcours de réussite qu'ils proposent, sont autant de phares et de lieux de culture professionnelle pour les filières sur les territoires de Nouvelle-Aquitaine. En interaction avec les acteurs économiques locaux, et accueillant des publics en formation initiale et continue, ils sont des terrains de mise en œuvre de la complémentarité entre voies de formations (voie scolaire, apprentissage, formation continue).

Cette mise en réseau d'établissements de formation et d'acteurs socio-professionnels apporte une dynamique supplémentaire pour répondre aux défis et objectifs du CPRDFOP déclinés à travers ce contrat régional de filière.

Par ailleurs, l'enjeu de la qualification des professionnels intègre la préoccupation de développer la professionnalisation et l'accès à la qualification des salariés du secteur, très inégal selon les branches et la taille des structures employeuses (constat d'un faible recours à la formation continue dans le secteur de l'aide à domicile et du particulier employeur, ainsi que dans les petites structures qui connaissent plus de difficultés à supporter le coût de formation ainsi qu'à remplacer les personnels).

En effet, comme le souligne le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales, les professionnels de l'intervention à domicile, souvent isolés dans leurs pratiques et pas toujours qualifiés, se trouvent pourtant quotidiennement confrontés à des situations complexes, des cas de dépendance avancée qui nécessitent une montée en compétences (handicaps et pathologies spécifiques telles que Alzheimer, autisme, handicaps mental et psychique...). Ces constats sont les mêmes pour les professionnels intervenant en institution.

Les actions développées en faveur des salariés du secteur cibleront donc prioritairement, en particulier au sein des structures les plus « fragiles » et des territoires les plus « vulnérables » :

- les premiers niveaux de qualification
- les salariés les plus exposés à la perte de leur emploi ou ceux dont le maintien dans l'emploi nécessite une adaptation des compétences
- les plus de 45 ans
- les nouveaux embauchés nécessitant un développement de leurs compétences et/ou de leur qualification

- les temps partiels subis
- les salariés en situation de handicap et les travailleurs handicapés en ESAT

2.4.2 - Résultats attendus

- Aboutir à une offre de formation plus simple dans sa composition et plus lisible.
- Consolider et/ou développer sur le territoire régional une offre de formation cohérente territorialement et complémentaire (qualifications, voies de formation...).
- Augmenter le nombre de personnes formées et qualifiées dans le secteur.

2.4.3 – Pistes d’actions / Objets de travail

- Mettre en oeuvre la formation en blocs de compétences (au regard des possibilités qu’offre la réglementation), pour faciliter les passerelles, les évolutions et les mobilités professionnelles.
- Renforcer la cohérence régionale au service d’une déclinaison au plus près des territoires. Pour cela, constituer un groupe de travail sur l’offre de formation : quels besoins en compétences ? quelles voies de formation et quelles qualifications pour y répondre ? quelles compétences « additionnelles » pour adapter l’offre ? quels leviers pour rendre l’offre de formation plus lisible et plus simple à appréhender ?
- Travailler à un rapprochement et à une plus grande interaction entre situation de formation et situation de travail via le développement d’approches pédagogiques innovantes (du type FEST : Formation En Situation de Travail...).
- Mener une réflexion commune sur la contribution de l’apprentissage et développer des expérimentations renforçant l’alternance ou situations apprenantes immersives en tant que voie de formation des futurs salariés.
- Mener une réflexion sur la valorisation des plateaux techniques, dans les centres de formation et dans les entreprises.
- Former au digital et au numérique pour accompagner les évolutions des métiers mais aussi pour faciliter le développement de situations de formations innovantes (formation à distance...).

2.5. Article 7 – Axe 4 : Protéger

La formation professionnelle, outil pour sécuriser le maintien dans l’emploi des professionnels et accompagner la qualité de vie au travail.

2.5.1 - **Objectif partagé n°4** - Prévenir les risques professionnels et de santé des salariés et anticiper les reconversions professionnelles

Les métiers du secteur social et médico-social sont reconnus comme étant particulièrement exposés aux risques professionnels, physiques et psychologiques. Les conditions de travail et leurs évolutions (déplacements, vieillissement du public ou complexité des situations, surcharge de travail, exigences des bénéficiaires et

de leurs familles, temps partiel subi...) augmentent les risques d'usure professionnelle de salariés dont un sur deux a plus de 45 ans.

Le secteur de l'aide aux personnes âgées est celui où les risques d'accidents du travail et le taux de licenciement pour inaptitude sont les plus élevés. De plus, le secteur du domicile, mais aussi les professionnels en institution, sont confrontés à des conditions de travail spécifiques liées au mode d'intervention : risque d'isolement professionnel plus important, gestion des familles, absence de matériel adéquat, risque routier...

Face à la demande sociale et aux contraintes économiques, des choix stratégiques s'imposent, portant notamment sur le management des structures et sur leur organisation. Le développement du sport – santé est à cet égard un des moyens pour répondre à cette problématique, dans un cadre collectif et cohésif.

Dans cette optique, le secteur souhaite favoriser une gestion active des ressources humaines en accompagnant par exemple le développement de démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les structures et en collectif sur les territoires afin d'élaborer un plan de développement RH en phase avec le projet et la stratégie des structures, d'anticiper les évolutions d'activités et leurs effets sur les métiers et les qualifications, de mesurer les impacts sur le management et les compétences...

2.5.2 - Résultats attendus

- Fidéliser les salariés, limiter et faire baisser le turn-over sur les emplois.
- Aboutir à une meilleure coordination pluri institutionnelle des actions santé sécurité en faveur de ces publics en réduisant notamment les difficultés de leur mise en place dans certains établissements (notamment en l'absence de médecin du travail)
- Développer les innovations organisationnelles en cours dans le secteur médico-social pour leurs effets produits en termes de transformation des métiers, réagencement des compétences, polyvalence...

2.5.3 – Pistes d'actions / Objets de travail

- Réaliser un diagnostic exhaustif des actions menées et de leur évaluation.
- Accompagner la prévention des risques professionnels et de la pénibilité ainsi que les actions en faveur de la santé des salariés.
- Accompagner les démarches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).
- Capitaliser les enseignements en matière d'innovation managériale, et développer l'appropriation des bonnes pratiques.
- Soutenir la professionnalisation des salariés du secteur, de l'encadrement, des tuteurs d'apprentis et des nouveaux référents dans le cadre des actions de formation en situation de travail, pour faire évoluer les pratiques en lien avec les enjeux (anticipation des reconversions professionnelles,...).

- Encourager les actions contribuant à la prévention de toutes formes de discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés. (l'âge des salariés par exemple qui peut inciter à ne plus les former, ne plus les faire évoluer...)
- Assurer une veille et organiser les retours d'expériences des innovations organisationnelles en cours dans le secteur médico-social (SPASAD, Groupements d'employeurs) et autres expériences contribuant à la diversification des situations professionnelles des employés qui peuvent contribuer à lutter contre l'usure professionnelle et favoriser la fidélisation (mixité domicile/établissement, par exemple).

3.PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE

3.1. Article 8 – Instances de décision et opérationnelles

3.1.1 – Le Comité de Pilotage

Les missions

Le comité de pilotage est une instance de stratégie et de coordination.

Il décide les actions à développer et les travaux à conduire sur la base des propositions issues du comité technique.

Il réalise un bilan annuel des travaux et valide les conclusions et préconisations issues des groupes de travail et proposées par le comité technique.

Il actualise les objectifs de la contractualisation, et propose le cas échéant, des adaptations au présent contrat régional de filière (redéfinition du périmètre d'application, de la liste des signataires...) en vue de la conclusion d'avenant.

Il se réunit au moins une fois par an.

La composition

Le Comité de pilotage est présidé par un élu du Conseil Régional. Il est composé des signataires et des partenaires associés, ou de leurs représentants désignés, comme suit :

Pour l'Etat :

- La Préfète de Région,
- Les recteurs d'académie,
- Le Directeur Général de l'Agence Régionale de Santé,
- Le directeur régional de Pôle Emploi.

Pour la Région :

- Le Président du Conseil Régional et/ou l'élu référent.

Pour le secteur professionnel :

- La présidence de la CPREFP de branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile,

- La présidence de la délégation régionale de la CPNEFP de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale,
- La présidence de la CPNEFP des acteurs du lien social et familial (ALISFA)
- La Vice-Présidente de la fédération des particuliers employeurs (FEPEM)

Pour les partenaires associés :

- Cap-Métiers Nouvelle-Aquitaine
- Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF)
- Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS)
- UNIFAF / OPCO Santé
- UNIFORMATION Nouvelle-Aquitaine
- ANFH
- OPCO Entreprises de proximité
- SYNERPA Nouvelle-Aquitaine
- FESP
- FEDESAP
- CNFPT
- IPERIA
- AGEFIPH
- FIPHFP
- OETH

3.1.2 – Le Comité Technique

Les missions

Le Comité technique a pour objet :

- de valider les orientations prises lors des groupes de travail et préparer le comité de pilotage (ordre du jour, préparation des documents de synthèse...)
- d'assurer un suivi régulier des actions mises en place
- de définir et proposer, le cas échéant, de nouvelles actions qui s'inscrivent dans la logique d'intervention du présent contrat
- de fixer la composition des groupes de travail thématiques

Le Comité technique pilote directement la fonction de diagnostic / veille / prospective. Pour réaliser cette mission il s'attachera les services de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine.

Il se réunit de manière régulière, en fonction des besoins, pour animer et mettre en œuvre les objectifs du présent contrat.

La composition

Le Comité Technique est composé des représentants techniques des signataires :

- 1 représentant du Conseil Régional en charge de l'animation du contrat régional de filière,
- 1 représentant de l'Etat,
- 1 représentant du rectorat,
- 1 représentant de l'ARS,
- 1 représentant de la CPREFP de branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile,
- 1 représentant de la délégation régionale de la CPNEFP de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale,

- 1 représentant de la CPNEFP des acteurs du lien social et familial (ALISFA),
- 1 représentant de la fédération des particuliers employeurs (FEPEM) Nouvelle Aquitaine,
- 1 représentant de Pôle Emploi.

3.1.3 - Groupes de travail

Trois types d'instances techniques seront conduits sur la durée du contrat et sous l'égide du comité de pilotage.

- Des groupes de travail techniques permanents inscrits dans le contrat en déclinaison des objectifs
- Des groupes de travail thématiques décidés lors des comités de pilotage auxquels sont fixés des objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs. Ils pourraient conduire à la contractualisation d'actions cofinancées par un ou plusieurs partenaires du contrat d'objectifs en fonction de leurs prérogatives et de leur champ légal d'interventions.
- Des cellules opérationnelles emploi / besoins de recrutement qui permettent une approche partenariale et la mise en œuvre d'actions coordonnées sur les thèmes intéressant la liaison formation/emploi : conjoncture économique, remontées de besoins d'entreprises, besoins de formation préalables au recrutement, sorties stagiaires SPRF, etc. Elles pourront avoir des déclinaisons territoriales.

Chaque type d'instance produira annuellement pour le Comité de Pilotage une synthèse de ses travaux, formulant à la fois ou séparément :

- des préconisations d'adaptation des dispositifs régionaux,
- des propositions visant à l'élaboration des cartes de formation,
- des enseignements et des éléments de connaissance partagés à rendre publics,
- des éléments de bilan et d'évaluation des actions conduites.

3.2. Article 9 – Déclinaisons opérationnelle et technique

3.2.1. Plan d'action

Chaque année, les signataires s'accorderont, au travers d'un plan d'action et d'un programme de travail, sur les actions à mener prioritairement pour l'année à venir, en définissant les modalités de mise en œuvre, dont les pilotes et partenaires associés aux travaux. Pour l'élaborer, les signataires s'appuieront sur le bilan annuel des actions réalisées et les travaux menés par le comité de pilotage.

3.2.2. Suivi et Evaluation

Le suivi des actions est assuré par les groupes de travail précédemment désignés.

Cap-Métiers Nouvelle-Aquitaine, dans le cadre de ses missions de CARIF OREF, contribue à l'évaluation des dispositifs menés dans le cadre du contrat en mutualisant les analyses et données produites tout au long de la durée d'exécution des actions.

Un bilan est présenté au Comité de pilotage. Le cas échéant, les signataires du contrat d'objectifs procèdent à un réajustement des objectifs et/ou à un complément de programmation, et valident le plan d'actions pour l'année suivante.

Un bilan du contrat est réalisé au terme de sa durée afin de mesurer les réalisations et les résultats des actions menées au regard des résultats attendus sur les différents objectifs

3.2.3. Communication

Les signataires s'engagent à faire la promotion et la communication de la démarche.

Avec la Région, Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine est en charge de la diffusion régulière et à destination du grand public des travaux conduits au sein du contrat régional de filière et des conclusions et recommandations qui en résultent.

Table des matières

AVANT PROPOS.....	3
1. Dispositions générales	3
1.1. Article 1 – Objet et déclinaisons générales.....	3
1.2. Article 2 – Champ d’application	4
1.3. Article 3 – Durée, validité et modifications.....	5
2. Axes et orientations prioritaires	5
2.1. Eléments de contexte.....	5
2.2. Article 4 – Axe 1 : Observer.....	7
Veille, observation et prospective	7
2.2.1 – Objectif partagé n°1 : Développer et animer un dispositif d’observation dynamique et partenarial au service des enjeux orientation – formation - emploi	7
2.2.2 - Résultats attendus	8
2.2.3 – Pistes d’actions / Objets de travail	8
2.3. Article 5 – Axe 2 : Orienter.....	9
L’orientation tout au long de la vie, levier pour la valorisation, la promotion et l’attractivité des métiers de l’aide aux personnes, prioritairement celles en perte d’autonomie.....	9
2.3.1 - Objectif partagé n°2 - Par une communication positive et valorisante, et une meilleure connaissance des formations, attirer de nouveaux candidats et les fidéliser afin d’assurer le renouvellement des actifs du secteur.....	9
2.3.3 – Pistes d’actions / Objets de travail	10
2.4. Article 6 – Axe 3 : Former	10
La formation professionnelle tout au long de la vie, garantie pour un accès à la qualification, à l’insertion professionnelle et au développement des compétences	10
2.4.1 - Objectif partagé n°3 - Soutenir et développer une stratégie de montée en qualification et en compétences des professionnels dans le secteur pour une meilleure prise en charge des usagers aujourd’hui comme demain	10
2.4.2 - Résultats attendus	12
2.4.3 – Pistes d’actions / Objets de travail	12
2.5. Article 7 – Axe 4 : Protéger	12
La formation professionnelle, outil pour sécuriser le maintien dans l’emploi des professionnels et accompagner la qualité de vie au travail.	12
2.5.1 - Objectif partagé n°4 - Prévenir les risques professionnels et de santé des salariés et anticiper les reconversions professionnelles	12
2.5.2 - Résultats attendus	13
2.5.3 – Pistes d’actions / Objets de travail	13
3. Pilotage et mise en œuvre.....	14
3.1. Article 8 – Instances de décision et opérationnelles	14
3.1.1 – Le Comité de Pilotage.....	14

3.1.2 – Le Comité Technique.....	15
3.1.3 - Groupes de travail.....	16
3.2. Article 9 – Déclinaisons opérationnelle et technique	16
3.2.1. Plan d'action	16
3.2.2. Suivi et Evaluation	16
3.2.3. Communication	17