



**CONTRAT REGIONAL DE FILIERE
SANTÉ, ACTION SOCIALE, METIERS DU SOCIAL ET
DU MEDICO-SOCIAL
EN NOUVELLE-AQUITAINE
2024-2028**



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

L'Etat, représenté par le Préfet de Région

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

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

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

France Travail, représenté par son Directeur Régional

La Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt

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 délégation régionale de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle représentant la branche professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, représentée par sa Présidence

La délégation régionale de la Fédération Hospitalière de France, représentée par sa Présidence

La délégation régionale de la Fédération de l'Hospitalisation Privée, représentée par sa Présidence

La délégation régionale de la Fédération des Établissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne, représentée par sa déléguée régionale

Sont par ailleurs associés à la démarche

Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine,

Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS)

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.

Les instituts de formations

Les services des conseils départementaux

Les Universités

Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

ARACT

TRANSITION PRO

CIBC 33

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

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 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 2018.2445.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 2021.1300.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 11 octobre 2021 relative au Plan régional d'attractivité des métiers de l'autonomie et du grand âge,

Vu la délibération n°2022.950.SP de la séance plénière du 20 juin 2022 relative au Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII),

Vu la délibération 2023.212. SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 27 février 2023 relative à la Feuille de route régionale santé 2023-2028,

Vu la délibération n°2023.1727.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 16 octobre 2023 relative au Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles,

Vu la délibération 2023.2083.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 13 novembre 2023 relative à Neo Terra,

Vu la délibération 2023.2102.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 11 décembre 2023 relative au Programme Régional pour l'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées, PRAFQPH),

Vu la délibération 2023.2098.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 11 décembre 2023 relative au Schéma régional des formations sanitaires et sociales Nouvelle-Aquitaine 2024-2028,

Vu la délibération 2023.2103. SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 11 décembre 2023 relative au Contrat régional de filière 2024-2028

IL EST EXPOSE ET CONVENU CE QUI SUIT,

Table des matières

AVANT PROPOS.....	5
ELEMENTS DE CONTEXTE	6
1. Dispositions générales.....	8
1.1. Article 1 – Objet et déclinaisons générales	8
1.2. Article 2 – Champ d’application	9
1.3. Article 3 – Durée, validité et modifications	10
2. Axes et orientations prioritaires	11
2.1. Article 4 – OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE : observer et accompagner les transitions	11
2.2. Article 5 – ATTRACTIVITÉ : promouvoir la filière et ses métiers, orienter tout au long de la vie	13
2.3. Article 6 – PARCOURS et COMPETENCE : développer la formation professionnelle initiale et continue, insérer durablement.....	15
2.4. Article 7 - EMPLOI et RECRUTEMENT : fidéliser, recruter, accompagner	17
3. Pilotage et mise en œuvre	19
3.1. Article 8 – Instances de décision et opérationnelles	19
3.1.1 – Le Comité de Pilotage	19
3.1.2 – Le Comité Technique.....	19
3.1.3 – Les groupes de travail	20
3.2. Article 9 – Déclinaison opérationnelle et technique	20
3.2.1. Plan d’action	20
3.2.2. Suivi et Evaluation	20
3.2.3. Communication	21
LISTE DES ABREVIATIONS.....	22

AVANT PROPOS

En synergie avec les politiques régionales en matière de développement économique et des territoires traduites dans les schémas régionaux (SRDEII, SRADDET, le Plan attractivité des métiers de l'autonomie et du grand âge, les feuilles de route santé et Néo Terra), le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP) structure le dialogue entre Etat, Région, Partenaires Sociaux et détermine les actions concrètes en faveur d'un développement adapté des formations et de l'orientation professionnelles.

Les Contrats Régionaux de Filière (CRF) constituent une déclinaison opérationnelle et sectorielle du CPRDFOP qui vise les objectifs suivants :

- Permettre des choix professionnels éclairés, émancipateurs et durables,
- Préparer les compétences aux emplois d'aujourd'hui et aux enjeux de demain,
- Sécuriser et fluidifier les parcours professionnels.

Véritable espace de concertation, de production d'idée, de mutualisation et d'engagements de chacun des partenaires, les CRF ont toute leur place aujourd'hui et encore plus demain dans notre société qui fait face à de nombreux enjeux :

- des transitions (sociétale, énergétique, numérique, environnementale...) qui transforment profondément notre manière de produire, de consommer qui ont des impacts majeurs sur les compétences des actifs et sur les métiers,
- l'égalité Femmes-Hommes,
- la Qualité de Vie au Travail (QVT), qui s'est révélée être un facteur discriminant en termes d'attractivité des entreprises,
- l'inclusion dans les entreprises des personnes exclues ou éloignées du marché du travail (illettrisme, personnes en situation de handicap, seniors...)
- la prise en compte de la diversité et de la spécificité des territoires.

Le Contrat Régional de Filière Santé, action sociale, métiers du social et du médico-social constitue également une déclinaison opérationnelle du schéma des formation sanitaires et sociales 2024 -2028. Il s'inscrit en cohérence avec les rapports du CESER intitulés « Acteurs et publics du soin et du lien social en Nouvelle-Aquitaine : Quels parcours pour quels besoins ? » et « Enrayer la fabrique de la pauvreté en Nouvelle-Aquitaine ».

ELEMENTS DE CONTEXTE

Contexte

Plus de 259 000 néo-aquitains, soit 11% de l'emploi total régional, exercent un métier dans les domaines de la santé, de l'action sociale, du maintien à domicile et des services à la personne.

Marqué ces cinq dernières années par une augmentation de ses effectifs de l'ordre de 1,2% par an, (plus marquée pour les métiers du sanitaire), le secteur sanitaire, médico-social et social maintient sa croissance en lien avec une augmentation constante des besoins de soins, d'accompagnement et de prise en charge de la dépendance, des jeunes enfants, des personnes handicapées et des personnes en difficulté.

Selon les estimations de l'outil PROJ'EM de Cap Métiers, à l'horizon 2027, près de 15 000 à 17 500 postes, soit 5,8% des effectifs, seraient à pourvoir chaque année (comprenant 2 370 à 5 000 créations de postes et 12 740 départs en retraite).

A la croisée entre l'humain et la technicité, ces métiers parlent au plus grand nombre, de la naissance à la fin de vie. En Nouvelle-Aquitaine, près de 23 000 apprenants, dont plus de 19 000 financés par la Région, sont formés, chaque année, dans ce secteur sur plus de 150 sites de formation dans les 12 départements. 97% de sorties positives 7 mois après la formation (94% en emploi).

Vieillesse de la population, hausse de la précarité, déprise médicale, impact des changements climatiques sur la santé physique et mentale, fragilisation des populations, les enjeux auxquels doivent répondre ces métiers sont multiples.

A cela s'ajoute le renouvellement d'une population de professionnels vieillissante, en Nouvelle-Aquitaine, 21 % des professionnels ont plus de 55 ans dans le social et 12% dans le sanitaire. Ainsi, **aides à domiciles, aides-soignants et assistants maternels** figurent, pour la DARES, parmi les 10 métiers dans lesquels les déséquilibres seront les plus importants entre 2019 et 2030 en Nouvelle-Aquitaine.

Evolution

Le Contrat Régional de Filière intervient dans un contexte très particulier, après deux années de crise sanitaire mondiale qui a mis en exergue des déséquilibres nationaux et territoriaux en matière de formation de ces professionnels, elle les a même exacerbés si l'on en juge par les difficultés croissantes de recrutement observées en particulier pour les infirmiers, les aides-soignants et les Accompagnants Educatifs et Sociaux (AES).

Cette situation a conduit aux initiatives du Ségur de la Santé portant sur une augmentation de 20% du quota infirmier et une hausse significative des capacités de formation des aides-soignants et des AES.

Dans ce cadre et celui du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences pour les formations d'auxiliaires de puériculture et d'ambulanciers, la Région Nouvelle-Aquitaine consciente des enjeux et des défis à relever, a procédé, dès 2019, à des augmentations importantes des quotas et des capacités pour un total de plus de 2 800 places.

De plus, dans l'objectif de mailler le territoire et de développer l'offre de formation au plus près des apprenants et des employeurs, la Région a également créé 55 antennes délocalisées de formation.

La création des places supplémentaires a fait l'objet d'une évaluation afin d'en mesurer l'efficacité, la pertinence et les impacts. Les résultats de l'enquête ont mis en avant que la création de nouvelles places ne suffit pas en soi, mais qu'il était nécessaire d'améliorer les conditions d'accueil et d'intégration des stagiaires au sein des structures et d'améliorer la qualité de l'offre existante.

La situation socio-économique de ce secteur est paradoxale car il s'agit de métiers porteurs de sens et d'engagement, dont les débouchés sont nombreux, les emplois non délocalisables, or, 82% de recrutements sont jugés difficiles. Ce secteur est marqué par un manque de professionnels, un épuisement des équipes, un manque de reconnaissance. Il convient de conforter la place, le rôle et l'attractivité de ces professions dont la formation n'est pas le seul levier.

Enjeux et résultats attendus

5 concertations territoriales, 6 rencontres spécifiques avec les apprenants, les universités, les conseils départementaux, 1 évaluation portant sur l'augmentation des places supplémentaires ont contribué à l'actualisation du schéma des formations sanitaires et sociales 2024-2028.

Cette étape de dialogue a clairement légitimé l'ajustement quantitatif de l'appareil de formation mais souligne désormais l'attention particulière à porter aux réponses qualitatives, à savoir :

- Préparer les futurs professionnels au monde de demain exigeant à la fois maîtrise du numérique (télémédecine, simulation et données en santé), intégration de la santé environnement, adaptation aux changements climatiques
- Remplir les formations en période de baisse d'attractivité des métiers
- Augmenter le nombre de diplômés alors que l'abandon progresse chez les apprenants fragilisés mentalement et économiquement
- Accroître l'accessibilité des formations pour les personnes en situation de handicap
- Fidéliser les actifs comme les futurs professionnels alors que les conditions de travail ou de stage restent très exigeantes
- Prendre soin des soignants « Comment prendre soin des autres quand on ne prend pas soin de soi ? »

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.

Pour aller plus loin :

Schéma des formations sanitaires et sociale 2024 - 2028

<https://jeunes.nouvelle-aquitaine.fr/actualite/schema-des-formations-sanitaires-et-sociales-2024-2028>

Tableau de bord du Sanitaire et Social- Cap Métiers

https://public.tableau.com/app/profile/capmetiers.pro/viz/TdB_SASO/Sommaire?publish=yes

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.

Les contrats régionaux de filière ont pour but de poser un cadre de concertation entre les pouvoirs publics et les représentants professionnels des filières. Ils doivent permettre aux acteurs régionaux de poursuivre leur dialogue et de renforcer leur complémentarité pour un développement efficace, dans leur champ d'application, des formations professionnelles et de l'orientation.

Le contrat régional de filière vise à engager les signataires autour des priorités suivantes :

- **OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE**, observer et accompagner les transitions
- **ATTRACTIVITÉ**, promouvoir la filière et ses métiers, orienter tout au long de la vie
- **PARCOURS et COMPETENCES**, développer la formation professionnelle initiale et continue, insérer durablement
- **EMPLOI et RECRUTEMENT**, fidéliser, recruter, accompagner

La contractualisation entre les signataires porte sur un certain nombre d'objectifs partagés, définis en fonction notamment des réalités économiques constatées dans le champ d'application et déclinés en engagements.

Les signataires s'engagent dans la co-animation, la réalisation des préconisations formulées et co-élaborées au sein du présent cadre contractuel et concernant les dispositifs orientation/formation/emploi qu'ils mettent en œuvre ainsi que dans la réalisation du plan d'actions.

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 un 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.

1.2.1 Article 2.1 – Le champ des métiers

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
	8690A	Ambulances
	8690B	Laboratoires d'analyses médicales
	8690D	Activités des infirmiers et des sage-femmes
	8690E	Activités des professionnels de la rééducation, de l'appareillage et des pédicures-podologues
	8690F	Activités de santé humaine non classées ailleurs
Médico-social	8710A	Hébergement médicalisé pour personnes âgées
	8710B	Hébergement médicalisé pour enfants handicapés
	8710C	Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé
	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

1.2.3 Article 2.3 – Les voies de formation

Puisqu'un de ses enjeux majeurs est de contribuer à un développement cohérent de l'offre, le présent CRF vise l'ensemble des voies de formation et / ou d'accès à la certification relevant :

- de la formation initiale (poursuite d'étude, demandeurs d'emploi) ;
- de la formation en alternance (apprentissage et professionnalisation) ;
- de la formation professionnelle continue des salariés et des actifs non-salariés.

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 2028.

Le présent contrat pourra être modifié et/ou complété, après décision du comité de pilotage, par voie d'avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives et réglementaires.

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

Les partenaires ont défini 4 priorités du CRF déclinées en objectifs opérationnels et engagements.

2.1. Article 4 – OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE : observer et accompagner les transitions

2.1.1 – Enjeux

Les éléments produits dans cette priorité doivent permettre d'éclairer les débats conduits dans le cadre des trois autres axes prioritaires du présent CRF. Ils visent donc à faciliter la réflexion, la prise de décisions, la priorisation d'actions.

Compte tenu de l'étendue du territoire de la Nouvelle-Aquitaine et de son hétérogénéité, les enjeux et problématiques pour le secteur connaissent une grande diversité ainsi que des variations locales. Les données collectées et les analyses produites devront permettre une bonne appréhension de cette diversité.

Face aux évolutions identifiées dans ce CRF, les échanges d'informations et partages d'analyses sur les transformations en cours, sur les signaux faibles émis (au niveau régional, comme national) sont donc nécessaires afin d'anticiper les mutations à prévoir tant au niveau de l'appareil de formation et des contenus pédagogiques que sur le volet emploi.

D'autre part, les employeurs se trouvant confrontés à d'importantes difficultés de recrutement et d'attractivité sur les métiers, il s'agira de maintenir une veille et de conduire des analyses plus spécifiques.

2.1.2 – Objectifs

OBJECTIF 1 : Développer et animer un dispositif d'observation dynamique et partenarial au service des enjeux orientation formation emploi.

OBJECTIF 2 : Former des professionnels pour le monde de demain.

OBJECTIF 3 : Adapter l'offre de formation aux besoins et spécificités du territoire.

2.1.3 – Engagements

ENGAGEMENTS 1 : Proposer une veille et une analyse prospective des besoins en emploi et en compétence, concourant au pilotage de l'offre de service (formation et orientation). Il s'agit notamment d'anticiper les besoins de recrutement au regard de l'évolution de la pyramide des âges, de la densité des professionnels, des suractivités liées aux évolutions de relation aux soignants et travailleurs sociaux et de l'évolution technologiques et organisationnelle du secteur.

ENGAGEMENTS 2 : Mettre en place de nouveaux modules de formation intégrant les défis Une seule Santé (One Health), climatiques et environnementaux, encourager l'innovation face aux évolutions sociétales, encourager une nécessaire pluridisciplinarité des formations, ouvrir les formations à l'international.

ENGAGEMENTS 3 : Adopter annuellement la carte des formations, proposer des formations au plus près des apprenants et des territoires, sécuriser le financement des instituts par la conclusion d'une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens (CPOM) avec la Région.

Pistes d'actions identifiées

Actions 1

- Apporter une meilleure lisibilité des actions des partenaires du CRF. Partager une meilleure programmation des évènements et des études afin de prévoir un temps d'analyse partagé.
- Partager un suivi d'indicateurs de résultat : l'évolution des vœux de candidature, le remplissage des formations, l'abandon au cours des formations, l'insertion des jeunes diplômés, le taux de résidence en emploi des professionnels.
- Maintenir la veille sur les métiers en tension et les postes vacants non couverts.
- Mieux comprendre l'origine des diplômés (ou le dernier diplôme obtenu) afin de mieux informer les collégiens et les lycéens sur les parcours.

Actions 2

- Mutualiser les expériences intégrant efficacement la santé environnement aux formations, aux projets pédagogiques, et la transition écologique au pilotage des établissements. Il s'agit de s'appuyer sur les résultats de l'appel à projet santé environnement du PRSE (Plan Régional Santé Environnement), les retours des formations ADSNA (Agir Durablement en Santé en Nouvelle Aquitaine), ANAP (Agence Nationale d'Appui à la Performance des établissements de santé et médico-sociaux) et inter établissement dédiées à la transition écologique pour proposer une journée de valorisation.
- Suivre les résultats du FNE (Fonds National Emploi) formation en lien avec la transition numérique.
- Valoriser la recherche, l'expérimentation et l'innovation sociale (recherche action) dans les instituts de travail social.

Actions 3

- Organiser un temps d'analyse partagé des besoins en vue de l'adoption annuelle de la carte des formations. Il s'agit également de partager le suivi des indicateurs de résultats et plus particulièrement du remplissage des formations au vu des données Parcoursup (Région, ARS, Rectorat).
- Mettre en place un groupe de travail sur la petite enfance, veiller à intégrer le champ de l'accueil individuel et rappeler les passerelles entre les formations.

2.2. Article 5 – ATTRACTIVITÉ : promouvoir la filière et ses métiers, orienter tout au long de la vie

2.2.1 – Enjeux

Une des particularités du secteur sanitaire et sociale est qu'un très grand nombre (de 30 à 70%) des personnes qui s'engagent dans les formations qui y mènent sont en formation continue, en reprise d'emploi ou en changement d'orientation professionnelle".

L'accès à l'information sur les métiers et les formations constitue autant d'enjeux pour donner à tous les clés et les codes pour se réaliser au travers d'une première insertion professionnelle réussie ou de l'accès et du maintien dans des emplois de qualité. Les choix qui en découlent sont tout aussi importants pour répondre aux besoins de compétences des employeurs et des territoires, qu'il s'agisse des métiers les plus demandés aujourd'hui ou de l'anticipation des métiers de demain.

Les leviers à actionner sont multiples, il convient, entre autres, de garantir une orientation choisie afin de limiter les ruptures et changements de parcours, et ce quel que soit l'individu, l'étape de vie (formation initiale, réorientation, reconversion). Ce choix de s'insérer dans une filière et/ou un métier doit être éclairé par les différents acteurs de l'orientation, de la formation et de l'accompagnement. Ceux-ci doivent être accompagnés dans le développement de leurs connaissances des filières, des métiers, des formations y conduisant, des évolutions liées aux transitions. Il est effectivement primordial que les publics puissent avoir accès à une information sur les filières et les métiers insérant, souvent moins connus du grand public et offrant un fort potentiel de recrutement, tout comme des perspectives d'évolutions. La sensibilisation doit en outre porter sur les aspects environnementaux et écologiques des filières, leviers d'attractivité.

De plus, la réforme des lycées professionnels se déploie progressivement depuis la rentrée scolaire 2023. Elle vise, entre autres, à assurer l'avenir de tous les élèves, au plus près de leurs besoins et de leurs aspirations. La voie professionnelle doit redevenir une voie de réussite, d'excellence et reconnue par tous. Le rapprochement entre l'école et l'entreprise est un des piliers de la réforme qui entend relancer ce partenariat et trouver une meilleure adéquation entre les besoins d'un territoire et les formations. La volonté est de travailler à une meilleure insertion professionnelle des élèves, notamment en présentant dès le plus jeune âge les orientations possibles dans la région et le département.

2.2.2 – Objectifs

OBJECTIF 4 : Accroître l'attractivité des formations et des métiers du secteur sanitaire et social.

2.2.3 – Engagements

ENGAGEMENT 4 : Renforcer la lisibilité de l'offre de formation et d'emploi

ENGAGEMENT 5 : Améliorer la communication sur les métiers par des actions valorisantes et mobilisatrices et favoriser l'ancrage des apprenants sur les territoires.

ENGAGEMENT 6 : Acculturer les relais d'information aux métiers du sanitaire et social.

ENGAGEMENT 7 : Renforcer l'orientation, le dialogue avec les jeunes dès le collège et le lycée.

Pistes d'actions identifiées

Actions 4

-Organiser le rapprochement entre l'employeur et les instituts de formation afin de mieux faire connaître l'offre de formation. Il s'agit de valoriser la carte des formations « C ma formation » et informer sur les métiers « C mon métier », actualiser l'offre de formation sur « RAFAEL » (outil régional de gestion des formations) mutualiser les actualités / informations dans un centre de ressources : observatoire du sanitaire et social – Cap Métiers.

CONSULTER : [C MaFormation](https://www.cmaformation-na.fr/) : <https://www.cmaformation-na.fr/>.

-Expérimenter un rapprochement entre le CRF et les CLEE (Comité Local Ecole Entreprise) voulus sur les territoires pour identifier les besoins des professionnels et faire émerger des projets.

Actions 5

-Promouvoir les métiers du sanitaire et social auprès des personnes éloignées de l'emploi, des personnes bénéficiaires du revenu de solidarité active, des habitants des quartiers politiques de la ville et des zones de revitalisation rurale. Pour les personnes nées à l'étranger travailler avec Lab Migration. Prévoir un retour d'expérience.

-Regrouper les initiatives de communication autour des grands évènementiels tels que la semaine des métiers du soin, la journée nationale des aides à domicile.

- Présenter les parcours et évolutions réussies à partir des retours d'expériences des cordées de la réussite.

Actions 6

-Déployer des journées thématiques destinées à la formation des professeurs principaux des lycées, proposer des journées d'immersion « vie ma vie d'étudiant » (Cap Sup).

-Développer des webinaires « Ressources » sur le sanitaire et social pour les relais d'information (ERIP, France Travail ...).

CONSULTER : <https://www.youtube.com/watch?v=A3RpFZgrTrI&feature=youtu.be>

Actions 7

- Développer un réseau de professionnels souhaitant devenir ambassadeur de leur métier auprès des lycéens.

INSCRIPTION : <https://www.ambassadeursmetiers.fr/ambassadeur/>

-Proposer une présentation des métiers en opposition aux stéréotypes genrés (ex : auxiliaire de puériculture pour les garçons et ingénieur pour les filles).

-Encourager la poursuite de cursus par l'organisation de parcours clef en main (ex : lycée de St Médard en Jalles : Bac pro ASSP + 1ere année AS en apprentissage).

2.3. Article 6 – PARCOURS et COMPETENCE : développer la formation professionnelle initiale et continue, insérer durablement

2.3.1 – Enjeux

Le capital humain – les connaissances, les qualifications et les compétences – représente un atout essentiel pour soutenir la croissance économique et réduire les inégalités sociales. Dans un contexte de changements économiques, technologiques, environnementaux et sociaux qui exigent de la souplesse, ainsi qu'une capacité à s'adapter et à apprendre tout au long de la vie, les entreprises, les individus et les pouvoirs publics ont intérêt au renouvellement et à l'élévation des qualifications de la population et de la main-d'œuvre.

Plusieurs voies de formation existent (formation initiale, formation continue, apprentissage...), pour différents publics (élèves, étudiants, demandeurs d'emploi, salariés, apprentis...).

Divers dispositifs sont mis en place pour chaque voie et sont pilotés par différents acteurs : la formation initiale pilotée par la Région et la région académique, la formation en alternance et la formation continue des salariés pilotées par les entreprises, les branches professionnelles et leurs OPCO (pro A...), les dispositifs de formation des jeunes et des demandeurs d'emploi pilotés par la Région et France Travail, le Plan Régional de Formation (PRF), l'Habilitation de Service Public (HSP) le Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PIC), les Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POE)...

Pour la mise en œuvre de ces dispositifs, des complémentarités entre acteurs sont recherchées, s'appuyant en particulier sur des moyens et plateaux techniques partagés, à l'image des Campus Talents et Territoires en Nouvelle-Aquitaine (TTNA) en lien avec les filières et les organisations professionnelles.

L'enjeu porté par cet article est la concertation, la cohérence, l'optimisation et la visibilité auprès des publics ciblés des différents dispositifs et plateformes de formation autour d'un objectif : permettre des parcours mixés et sécurisés de développement de compétences, adaptés au territoire.

2.3.2 – Objectifs

OBJECTIF 5 : Favoriser la réussite des apprenants et lutter contre l'abandon.

OBJECTIF 6 : Accompagner l'universitarisation des formations.

2.3.3 – Engagements

ENGAGEMENT 8- Contribuer à une meilleure préparation des apprenants.

ENGAGEMENT 9- Apporter une visibilité régionale de l'offre de stages - Offrir des conditions d'accueil et de stage satisfaisantes pour les apprenants.

ENGAGEMENT 10- Lutter contre la précarité des apprenants et prendre soin des apprenants

ENGAGEMENT 11- Accroître l'accessibilité des formations pour les personnes en situation de handicap.

ENGAGEMENT 12- Accompagner le développement de l'universitarisation des formations.

ENGAGEMENT 13- Créer un campus des métiers de l'autonomie et du grand âge

Pistes d'actions identifiées

Actions 8

- Accentuer de façon massive les formations de remise à niveau et les formations de préparation aux métiers du sanitaire et social.

Actions 9

-Organiser un rapprochement CRF – réseau RH des employeurs - instituts de formation.

-Proposer une cartographie prospective régionale des stages.

-Développer et diversifier massivement les terrains de stages.

-Proposer une politique globale d'accueil, d'intégration des stagiaires et apprentis (charte, marques employeurs, réseau écoles entreprises).

Actions 10

-Améliorer la lisibilité des aides pour la sécurisation des parcours de formation afin que les financeurs (France Travail, ARS, Région) identifient les manques à combler.

-Contribuer à une prise en charge des frais de transport des formations infra BAC et constituer une offre d'hébergement territorialisée à coût réduit (AMI faciliter l'accès aux soins).

-Proposer aux apprenants une heure d'activité physique par jour avec le programme « Tu bouges, t'es bien », sensibiliser à une alimentation saine et locale en lien avec le Pacte bio, le PACTE Alimentation et le PRSE, promouvoir la formation aux gestes de premiers secours en santé mentale.

- Lister les lycées agricoles qui se sont saisis des enjeux santé, handicap, bien être, dans les modules de formation spécifiques afin d'en prévoir une valorisation.

Actions 11

-Valoriser la prise en compte des situations de handicap en formation et partager les bonnes pratiques.

Actions 12

-Accompagner l'intégration organique ou pédagogique des formations paramédicales à l'université et favoriser les expérimentations sur les passerelles.

- Améliorer l'accès des étudiants aux services universitaires et du CROUS.

- Adapter les contenus de formation numériques aux étudiants paramédicaux.

Actions 13

-Définir collectivement le périmètre et la mise en œuvre d'un campus des métiers de l'autonomie et du grand âge.

2.4. Article 7 - EMPLOI et RECRUTEMENT : fidéliser, recruter, accompagner

2.4.1 – Enjeux

Si on assiste à un changement dans le comportement des français et leur rapport au travail, les entreprises, dans un souci de pérennité, tendent à s'adapter à ces évolutions et à revoir leurs pratiques de recrutement, d'intégration et de fidélisation.

Le salaire ne représente plus systématiquement le critère principal pour attirer les candidats potentiels.

L'enjeu sur cet axe de travail est de répondre aux difficultés de recrutement et de renforcer la fidélisation des salariés dans les entreprises et dans la filière en général pour lutter contre la perte de compétence.

Les dispositifs existant de France Travail et la stratégie régionale de formation professionnelle continue portée par le Service Public Régional de Formation (SPRF) en réponse aux besoins des entreprises constituaient déjà, lors de la précédente contractualisation, une base sur laquelle établir le lien formation/emploi et la sécurisation des parcours des stagiaires de formation. Ces enjeux sont aujourd'hui renforcés et complétés par les enjeux de fidélisation et d'accompagnement à la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) et à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) dans une volonté d'approche territorialisées des entreprises, en lien avec des associations telles que l'ARACT ou l'AGEFIPH.

2.4.2 – Objectifs

OBJECTIF 7 : Penser l'installation durable des futurs professionnels au sein des territoires.

2.4.3 – Engagements

ENGAGEMENT 14- Fidéliser les apprenants au territoire par le tutorat, la mise en place d'une stratégie RH globale d'accueil et d'intégration des stagiaires, suivre l'insertion.

ENGAGEMENT 15- Favoriser l'épanouissement professionnel des actifs par une valorisation des pratiques d'accueil et managériale, de qualité de vie au travail.

ENGAGEMENT 16- Donner des perspectives d'évolution de carrière (VAE, AFEST, passerelles) et améliorer la lisibilité des aides à la reconversion professionnelle.

ENGAGEMENT 17- Soutenir le développement de l'apprentissage comme levier de fidélisation.

Pistes d'actions identifiées

Actions 14 et 15

-Organiser une réflexion aux cours d'un évènementiel / congrès professionnel autour des pratiques managériales des encadrants et des nouvelles aspirations des actifs et des stagiaires.

-Créer du lien avec le territoire, c'est créer un lien entre le lycéen et le jeune installé. Il s'agit donc de sensibiliser les sortants (enquête insertion), de constituer un réseau des anciens élèves pour qu'ils deviennent acteur du territoire (maitre de stage / tuteur) et n'oublie pas leur établissement de formation (ambassadeurs métiers). Valoriser le retour d'expérience des instituts de formations.

Actions 16

-Rendre plus lisibles les passerelles et évolutions des carrières (formations continues, passerelles, VAE, AFEST).

-Mieux faire connaître les outils présentant les passerelles entre formations.

Consulter le schéma : <https://jeunes.nouvelle-aquitaine.fr/actualite/schema-des-formations-sanitaires-et-sociales-20242028>

-Améliorer la lisibilité des aides à la reconversion professionnelle.

-Favoriser les démarches allant vers le public pour la découverte de l'offre de formation locale par des évènementiels de type « Place de l'emploi et de la formation » et détecter les potentiels des candidats pour encourager la reconversion.

-Valoriser l'offre de service des partenaires (type solution VEGAA)

CONSULTER VEGAA : <https://entreprises.nouvelle-aquitaine.fr/actualites/sanitaire-et-social-un-guide-pour-recruter-dans-les-metiers-du-grand-age>

Actions 17

- Valoriser les résultats de l'apprentissage dans le sanitaire et social.

-Faire témoigner les organismes de formation sur leurs critères de décision à développer l'apprentissage.

-Améliorer la lisibilité des rôles des instituts de formation, des centres de formation pour apprentis et des apprentis dans les parcours de formation

3. PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE

La coordination attendue passe non seulement par une participation active de chacun des partenaires, une connaissance réciproque des politiques et dispositifs de chacun des signataires, mais surtout par la mise en œuvre de programmes d'actions. Aussi, les partenaires s'informeront mutuellement des projets en gestation et / ou initiés qui entrent dans le champ des orientations retenues dans le présent contrat régional de filière.

3.1. Article 8 – Instances de décision et opérationnelles

3.1.1 – Le Comité de Pilotage

Un comité de pilotage commun entre le schéma des formations sanitaires et sociales et le contrat régional de filière santé, action sociale, métiers du social et du médico-social (CRF), présidé par la vice-présidente en charge de la santé et silver économie, composé des partenaires régionaux, se réunit deux fois par an pour suivre l'avancement de chaque ambition stratégique et décide, en tant que de besoin de la clause de revoyure et de la carte des formations proposée au vote chaque année. Au titre du Contrat Régional de Filière, le COPIL est réuni pour valider :

- les orientations sur les besoins en compétences et en qualification de la filière, les domaines d'intervention et les actions à retenir pour chaque exercice;
- le bilan d'exécution et l'évaluation qualitative des actions de l'année écoulée;
- les modifications éventuelles du CRF, par voie d'avenant.

Ce pilotage devra permettre de :

- partager régulièrement la vision globale de l'avancée des engagements communs ;
- émettre un avis sur la cohérence et l'efficacité des cartes de formation
- s'approprier les éléments de suivi et d'observation des besoins en continu;
- ajuster, le cas échéant, les objectifs et les projets sur la période du CRF.

La région Nouvelle-Aquitaine, par l'intermédiaire de la conférence territoriale de l'action publique (CTAP), dialoguera de manière fréquente avec les autres grandes collectivités territoriales avec qui partage certains volets de la compétence santé afin de mettre en cohérence l'ensemble des politiques publiques néo-aquitaines.

3.1.2 – Le Comité Technique

Le comité technique est composé des représentants techniques des signataires.

Il a la charge de la préparation des comités de pilotage : ordre du jour, préparation des documents de synthèse, etc.

Il pilote directement la fonction de diagnostic/veille/prospective. Pour réaliser cette mission, il prendra attache des services de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine et des ressources éventuelles des partenaires.

Il assure un suivi régulier des actions mises en place sous la responsabilité du comité de pilotage. Il fixe la composition des groupes de travail thématiques.

3.1.3 – Les groupes de travail

Trois types d'instance technique seront conduits durant la durée du CRF et sous l'égide du comité de pilotage.

- Des groupes de travail techniques permanents inscrits dans le CRF 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 CRF en fonction de leurs prérogatives et de leur champ légal d'interventions.
- Des cellules opérationnelles emploi / besoins en recrutement pourraient permettre 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 pour les dispositifs régionaux, pour les décisions concernant l'offre de formations,
- 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 – Déclinaison 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 CRF 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 CRF 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 CRF 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 a la charge de la diffusion régulière et à destination du grand public des travaux conduits au sein du CRF et des conclusions et recommandations qui en résultent.

LISTE DES ABBREVIATIONS

AAP	Appel à Projets
ADEC	Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences
ADSNA	Agir Durablement en Santé en Nouvelle Aquitaine
AFEST	Action de Formation En Situation de Travail
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
ANAP	Agence Nationale d'Appui à la Performance des établissements de santé et médico-sociaux
ARACT	Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
CEP	Conseil en Evolution Professionnelle
CEPPP	Centres d'Élaboration du Plan de Professionnalisation Personnalisé
CFA	Centre de Formation des Apprentis
CLEE	Comités Locaux École-Entreprise
CME	Cap sur les Métiers et l'Emploi
COFIL	Comité de Pilotage
COTECH	Comité Technique
CPRE	Commission Paritaire Régionale de l'Emploi
CPRDFOP	Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle
CRIA	Centres Ressource Illettrisme et Analphabétisme
CRF	Contrat Régional de Filière
CRFH	Centres Ressource Formation Handicap
CSE	Cap Sur l'Essentiel
ERIP	Espace Régional d'Information de Proximité
FEDER	Fonds Européen de Développement Régional
FNE	Fonds National Emploi
FSE	Fonds Social Européen
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
GT	Groupe de Travail
HSP	Habilitation de Service Public
INSEE	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
NAF	Nomenclature d'Activités Françaises
OPCO	Opérateur de Compétences
OREFIPH	Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées
PCS	Professions et Catégories Socioprofessionnelles
PIC	Plan d'Investissement dans les Compétences
PME	Petite et Moyenne Entreprise

PMSMP	Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel
POE	Préparation Opérationnelle à l'Emploi
PRAFQPH	Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées
PRF	Plan Régional de Formation
PRSE	Plan Régional Santé Environnement
Proj'EM	PROjections des Emplois et des Métiers
QVCT	Qualité de Vie et des Conditions de Travail
RH	Ressources Humaines
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises
SPRF	Service Public Régional de Formation Professionnelle
SRADDET	Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires
SRDEII	Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation
TTNA	Talents et Territoires de Nouvelle-Aquitaine
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
VEGAA	Valorisation des emplois du grand âge et de l'autonomie