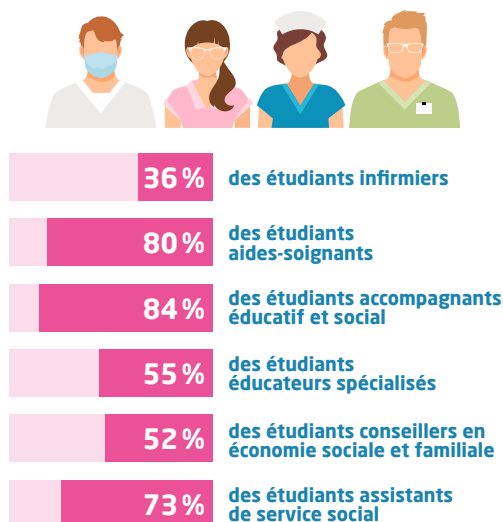




## SCHÉMA RÉGIONAL DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES

Depuis la crise Covid, les alertes sur un déficit d'attractivité, de perte de sens, de dégradation des conditions de travail des métiers du sanitaire, du social et du médico-social, se multiplient. La contribution du CESER a été réalisée en amont de la formulation du nouveau Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS). Elle porte une attention aux réalités vécues par les acteurs de ces secteurs (étudiants, formateurs, employeurs, professionnels...). La contribution propose une approche globale en amont et en aval de la formation, centrée sur 18 préconisations. Il s'agit de répondre aux besoins des populations, des entreprises et aux évolutions du secteur sanitaire et social. Extraits.

### La formation continue est essentielle



**SONT ÂGÉS DE 25 ANS ET PLUS  
LORSQU'ILS ENTRENT EN FORMATION**

Source : CARIFOREF Pays de la Loire - 2020

75% des apprenants aides-soignants avaient déjà exercé une activité en lien avec le soin ou l'accompagnement ; ce qui explique que l'âge d'entrée en formation est de 25 ans et plus.



**DANIÈLE PERRET,**  
Rapporteuse au nom de la  
commission « Santé-Social »

**Schéma des formations sanitaires et sociales : élément clé du bien-être et de la cohésion sociale des Ligériens**

La contribution du CESER s'appuie largement sur le témoignage et l'expertise des parties prenantes du secteur sanitaire et social, et de conseillères et conseillers du CESER, auditionnés dans le cadre :

- D'une matinée délibérative en présence de 70 professionnels et acteurs du sanitaire et du social.
- D'un colloque à l'occasion de la présentation du rapport du CESE « Les métiers de la cohésion sociale », auquel ont contribué deux conseillères du CESER.
- Des ateliers participatifs sur la réalité et le vécu des professionnels en Pays de la Loire
- Des portraits : infirmière libérale, infirmière puéricultrice, aide-soignante, ex-monitrice-éducatrice, éducatrice de jeunes enfants, animatrice coordinatrice de projet, coordinatrice d'association de défense des locataires...

Les membres du CESER ont entendu le dépit et la souffrance des professionnels compétents et investis dans leur métier. Ils les ont entendus témoigner de leur épuisement et de leurs inquiétudes face à la dégradation des conditions d'accueil et d'accompagnement des apprenants et des niveaux diplômés.



## AXE 1 - Orientation : une nécessaire valorisation et mise en visibilité de ces métiers

Les métiers du sanitaire et du social souffrent d'un manque de valorisation et de visibilité. Les conditions de travail difficiles et la faible rémunération sont des freins qui ne permettent pas d'imaginer ces métiers comme épanouissants. Parallèlement, certains métiers apparaissent méconnus par le grand public et sont insuffisamment mis en valeur par les acteurs de l'orientation.

### 1. Construire avec l'ensemble des partenaires une stratégie de communication « Métiers et Formations sanitaires et sociales » sur le long terme

La stratégie devra être **déclinée en actions de communication adaptées à chaque public** : les 16-25 ans inscrits ou sortants d'un cursus scolaire, les personnes en reconversion professionnelle, en insertion par l'activité économique ou toute personne éloignée de l'emploi. La communication devra **revaloriser l'image de ces secteurs et les représentations de ces métiers** en s'appuyant sur leurs principaux facteurs d'attractivité : leur sens et leurs valeurs, les dynamiques d'équipe, la cohésion sociale qu'ils génèrent... Cette stratégie devra être **globale et co-construite au sein d'un Comité de pilotage associant tous les acteurs de terrain** (cf. préconisation 5).

### 2. Faire connaissance avec le métier avant de s'engager

Le CESER propose de **valider les savoirs-être des futurs apprenants afin qu'ils soient en cohérence avec ceux des métiers du sanitaire et social** (rapport à la nudité des patients, à la souffrance, à la précarité, au travail en équipe, contraintes professionnelles, à la charge émotionnelle...). Les employeurs et les tuteurs pour leur part devront être **sensibilisés à l'accueil des apprenants**, par le biais d'une convention tripartite réalisée avec les fédérations d'employeurs, les organismes de formation et les structures d'accueil et de formation.

### 3. Créer des Forums « clé en main » décentralisés sur les métiers du sanitaire et social

Ces dispositifs à destination du personnel de direction des collèges, des lycées, des missions locales, visent à toucher des jeunes scolarisés ou en situation de décrochage. Ils devront être **construits en partenariat et en coopération avec les Centres d'information et d'Orientation (CIO), les organismes de formation, les fédérations professionnelles, les Départements...** La Région pourrait contribuer financièrement à leur mise en œuvre avec un budget forfaitaire et une offre de gratuité de trajet vers ces forums. Les partenaires auront la charge de mobiliser des acteurs de terrain pour créer un lien avec les professionnels des territoires visités, promouvoir la diversité des métiers et de leur exercice et adapter le discours aux différents publics.

### 4. Utiliser les outils d'orientation de la Région vers ces métiers

Le CESER constate que des jeunes en difficulté scolaire, des demandeurs d'emploi sans qualification, des personnes en situation de fragilité, etc. sont parfois orientés, par défaut, vers les métiers du sanitaire et du social. Il regrette cette vision court-termiste qui permet de répondre à un besoin de main-d'œuvre et génère des abandons. **Le CESER engage donc la Région à déployer sa compétence « Orientation »** pour un égal accès à l'information quelque soit le niveau scolaire et le lieu d'habitation.

### 5. Créer un comité des métiers du sanitaire et social

Le CESER propose de créer un comité des métiers du sanitaire et social afin de bénéficier **d'une vision globale et prospective** des besoins et des formations sanitaires et sociales initiales et continue. Ce comité permettrait de quantifier les besoins de formation diplômante pour être en adéquation avec l'emploi à l'échelle de 3 à 5 ans et de suivre le SFRSS pour adapter la réponse de façon agile. Le comité peut être impulsé par la Région et conçu avec les acteurs du secteur : organismes de formation, OPCO, fédérations professionnelles, représentants des salariés, chercheurs, acteurs institutionnels opérationnels (ORS<sup>1</sup>, ARS<sup>2</sup>, CAF<sup>3</sup>, État, Départements).

<sup>1</sup> Observatoire Régional de la santé / <sup>2</sup> Agence Régionale de santé / <sup>3</sup> Caisse d'Allocations familiales



## AXE 2 - Formation : des besoins pour limiter les ruptures de cursus et garantir de bonnes conditions de formation

Les jeunes des filières du sanitaire et du social, sont victimes de la précarité financière, leur formation alternant terrain en stage et école ne permettant pas d'avoir un job étudiant. De plus, ceux en cursus infra-bac ne sont pas éligibles au statut étudiant et n'ont donc pas accès aux prestations et services du CROUS. Les profils d'élèves primo-arrivants s'accroissent et présentent des problématiques d'illettrisme et de non-maîtrise de la langue française.

### 6. Lever les freins périphériques à la formation et à l'emploi

L'inégale répartition des structures se fait au détriment des étudiants issus de zones rurales, ainsi éloignés des lieux de formation (théoriques et pratiques) : 39 établissements de formation sont concentrés en zone urbaine. Pour faciliter l'accès à la formation, le CESER propose de mettre à la disposition des apprenants et des EPCI<sup>4</sup>, une plateforme répertoriant l'ensemble des hébergements disponibles sur le territoire afin de faciliter l'accès au logement (CROUS, FJT, Cité étudiante, associations, bailleurs sociaux et parc privé...). Le CESER plaide aussi pour la promotion et le soutien financier du développement d'une offre de logement adaptée aux besoins des salariés, comme des employeurs qui peinent à recruter. Enfin, il suggère de proposer des solutions de garde d'enfants, pour les parents-apprenants et d'autoriser le cumul d'un emploi saisonnier avec l'indemnité versée par la Région au titre de la formation professionnelle.

### 7. Revoir et adapter le dispositif des bourses régionales

Le CESER suggère de relever le plafond de ressources et de bourses pour les apprenants du secteur sanitaire et social et d'abonder les bourses préexistantes pour les élèves infra-bac. Il plaide également pour la mise en œuvre d'un dispositif proactif qui propose systématiquement les bourses à tout apprenant éligible.

### 8. Proposer des modules de formation pour les professionnels en charge d'apprenants et apprenants

Le CESER propose de mobiliser les fédérations d'employeurs, les OPCO et les EFTS<sup>5</sup> pour co-construire et mettre en œuvre des référentiels d'accompagnement au service des tuteurs et maîtres de stages. Ceux-ci devront être sensibilisés à la nécessité de suivre une formation pour un bon accompagnement individuel et social des apprenants.

### 9. Promouvoir l'expérimentation de passerelles-métier dans le cadre de la formation continue

Les futurs professionnels doivent être sensibilisés, dès leur formation, aux bénéfiques et aux modalités d'accès à ce moyen d'évolution professionnelle. Le CESER propose donc à la Région de soutenir les partenaires sociaux et d'impulser une réflexion sur la formation continue au sein des fédérations professionnelles et des OPCO. En outre, il l'invite à abonder les temps d'accompagnement (passage de 24h à 48h) des salariés engagés dans une démarche de VAE<sup>6</sup>.

### 10. Garantir une utilisation optimale des capacités de formation en ayant un regard sur le nombre d'élèves sortants plutôt qu'entrants

Afin de garantir un nombre de professionnels diplômés suffisant tout en stabilisant les recettes des organismes de formation, le CESER incite la Région à augmenter le nombre des entrants en formation. En outre, dans le cadre de ses marchés publics, elle pourrait étudier la possibilité d'octroyer aux organismes de formation, les moyens d'accueillir les apprenants sur deux sessions de recrutement par an.

### 11. Reconnaître et valoriser l'apprentissage

L'apprentissage fournit une autonomie financière aux apprenants et leur permet de s'intégrer au sein des équipes professionnelles. Pour qu'il soit reconnu et valorisé, des expérimentations au-delà des quotas d'apprentissage existants pourraient être mises en œuvre.

<sup>4</sup> Établissement Public de Coopération Intercommunale / <sup>5</sup> Éducation, Formation, Travail, Savoirs / <sup>6</sup> Validation des Acquis par l'expérience



## AXE 3 - Accompagnement : parvenir à fidéliser le personnel dans ces secteurs en tension

Le secteur du sanitaire et social se compose d'une multitude de métiers qui sont exercés selon des cultures très différentes. Les cadres et les lieux d'exercices influent sur leur pratique : le quotidien d'une aide-soignante en EPAHD ou au domicile n'est pas comparable. Concernant la formation des managers, elle est de plus en plus tournée vers la gestion et l'administratif, créant un décalage avec leurs équipes dans un secteur d'activité où le sens et la dimension humaine restent primordiales. C'est pourquoi, **le CESER incite à acculturer les recruteurs et les managers aux spécificités du secteur sanitaire et social.**

De surcroît, **les jeunes professionnels doivent être accompagnés à leur « entrée dans le métier »** pour réduire le mal-être en milieu professionnel générateur de démissions.

Enfin, **des perspectives de carrière doivent être données au personnel, en levant les freins** et en impulsant un dialogue entre les acteurs du comité du sanitaire et social (préconisation n°5) pour construire et expérimenter des formations-passerelles entre les différents métiers du secteur. Toujours dans le cadre de ce comité **le CESER invite la Région à construire avec l'ensemble des partenaires une démarche de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre du SRFSS.**



**DOMINIQUE  
LAPERRIÈRE-MICHAUD**  
Présidente de la commission  
« Santé-Social »

**Une nécessité de « penser global » pour apporter des réponses pour aujourd'hui et pour demain**

Les métiers du sanitaire et social sont en première ligne. Ces métiers sont essentiels et se confrontent aux évolutions des politiques publiques, des besoins des personnes et de notre société. Pour le CESER Pays de la Loire, la définition du schéma est une formidable opportunité d'apporter une réponse aux besoins des apprenants, des professionnels, des employeurs.

Si les financements, les contenus de formation sont largement à la main de l'État, la Région possède des leviers sur lesquels elle a toute compétence pour agir : la territorialisation des formations, les conditions de contractualisation avec les organismes de formations, la mobilité, le logement..., mais aussi l'ensemble du processus : par sa compétence « Orientation » en amont de la formation comme en aval par l'accompagnement en début d'activité professionnelle.

LIRE L'INTÉGRALITÉ  
« SCHÉMA RÉGIONAL DES FORMATIONS SANITAIRES  
ET SOCIALES » SUR [WWW.CESER.PAYSDELA LOIRE.FR](http://WWW.CESER.PAYSDELA LOIRE.FR)  
OU EN SCANNANT LE QR CODE

