

**SCHÉMA RÉGIONAL  
DES FORMATIONS SANITAIRES  
ET DU TRAVAIL SOCIAL  
2 0 2 3 - 2 0 2 8**

---

**UNE STRATÉGIE RÉGIONALE  
POUR FORMER PLUS ET MIEUX**

---

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>4</b>
A/Une compétence au cœur des démarches stratégiques régionales .....	5
B/ Un périmètre défini par un cadre règlementaire .....	6
C/Une démarche d'élaboration contributive et partenariale .....	9
<b>1<sup>ère</sup> PARTIE : UNE REGION PIONNIERE ET INNOVANTE.....</b>	<b>11</b>
<b>Une politique dynamique en réponse aux besoins des territoires et des habitants.....</b>	<b>11</b>
A/Une Région offensive pour former en nombre suffisant les professionnels de demain .....	11
B/Une Région engagée dans l'innovation et les expérimentations .....	13
C/Une Région en première ligne aux cotés des étudiants .....	14
<b>Un secteur en forte évolution et de nouveaux défis à relever .....</b>	<b>15</b>
A/Un secteur économique en forte progression et mutation .....	15
Un secteur au cœur des enjeux sociaux démographiques .....	15
Un emploi sur sept en région concerne le secteur de la santé et l'action sociale .....	16
Une offre de soin abondante mais inégalement répartie sur le territoire régional.....	18
Un appareil de formation sanitaire et du travail social mobilisé sur les enjeux .....	19
B/Un contexte en pleine évolution, tant sur le plan législatif que social.....	22
C/Un schéma inscrit dans un écosystème en pleine évolution.....	23
Une crise d'attractivité du secteur qui a favorisé de nouvelles coopérations .....	23
Des évolutions de l'appareil de formation à accompagner .....	24
Des enjeux d'adaptation aux transitions numérique et climatique .....	25
Des évolutions de profils des formés et futurs diplômés à considérer.....	25
<b>2<sup>ème</sup> PARTIE : LA CARTE REGIONALE DES FORMATIONS SANITAIRES ET DU TRAVAIL SOCIAL.....</b>	<b>27</b>
<b>Formations paramédicales et de maïeutique en région Provence-Alpes-Côte d'Azur .....</b>	<b>28</b>
A/Les formations accessibles sans le baccalauréat en région Provence-Alpes-Côte d'Azur.....	28
B/Les formations accessibles après le baccalauréat en région Provence-Alpes-Côte d'Azur .....	32
<b>Formations en travail social en région Provence-Alpes-Côte d'Azur.....</b>	<b>45</b>
A/Les formations accessibles sans le baccalauréat en région Provence-Alpes-Côte d'Azur.....	45
B/Les formations accessibles après le baccalauréat en région Provence-Alpes-Côte d'Azur .....	50
<b>3<sup>ème</sup> PARTIE : UN VOLET OPERATIONNEL STRUCTURE AUTOUR DE CINQ AMBITIONS ET DIX ORIENTATIONS.....</b>	<b>57</b>
<b>AMBITION 1 : AMELIORER LA CONNAISSANCE DES TERRITOIRES POUR MIEUX ANTICIPER LES BESOINS .....</b>	<b>57</b>
Orientation 1 - Renforcer les dispositifs d'observation et d'aide à la décision .....	57
Orientation 2 – Partager la connaissance .....	58
<b>AMBITION 2 : PROMOUVOIR POUR FORMER PLUS DE PROFESSIONNELS.....</b>	<b>59</b>
Orientation 3 – Repenser l'information et la communication .....	59
Orientation 4 - Innover pour orienter et attirer plus fortement vers les formations .....	60
<b>AMBITION 3 : FORMER MIEUX POUR ACCOMPAGNER LA REUSSITE DES PARCOURS .....</b>	<b>61</b>
Orientation 5 – Renforcer l'accompagnement pour réduire les ruptures de formation .....	61
5.1. Accompagner les publics en amont et pendant la formation .....	61
5.2. Améliorer les conditions de stage .....	62
Orientation 6 - Garantir de bonnes conditions de vie et d'étude .....	64
6.1 Accompagner les étudiants dans leur parcours de formation et faciliter l'accès aux services .....	64

6.2 Soutenir les projets d'amélioration des conditions de vie et d'étude .....	65
<b>AMBITION 4 : FORMER AUTREMENT POUR ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION DES METIERS.....</b>	<b>66</b>
Orientation 7 - Adapter les formations aux évolutions de l'exercice professionnel.....	66
Orientation 8 - Favoriser un appareil de formation réactif et adaptatif .....	67
<b>AMBITION 5 : CONSTRUIRE ENSEMBLE .....</b>	<b>68</b>
Orientation 9 - Renforcer le rôle des étudiants et des établissements .....	69
9.1 Les étudiants au cœur de l'appareil de formation .....	69
9.2 Des établissements employeurs du sanitaire et du travail social à mobiliser .....	70
9.3 Des instituts de formation engagés .....	70
Orientation 10 - Consolider le partenariat autour des stratégies institutionnelles .....	71
10.1 Un partenariat soutenu régionalement dans le cadre d'une compétence partagée.....	71
10.2 Des partenariats opérationnels inscrits dans une approche d'aménagement et d'attractivité des territoires .....	73
<b>ANNEXES .....</b>	<b>76</b>
ANNEXE 1 – Synthèse de l'enquête sur les conditions de vie et d'étude .....	76
ANNEXE 2 – Chiffres-clés et synthèse des orientations .....	78
ANNEXE 3 – Glossaire.....	81

## INTRODUCTION

### **Une politique régionale attractive et offensive pour former plus et mieux, avec une qualité accrue et de nouvelles compétences, les futurs professionnels en santé et du travail social en Provence-Alpes-Côte d'Azur.**

Le schéma régional des formations sanitaires et du travail social 2023-2028 est une composante essentielle de la stratégie régionale en matière de santé, d'emploi-formation, d'aménagement du territoire et de transition écologique. Il est l'expression des nouvelles ambitions de la politique régionale pour les cinq années à venir.

Démarche fédératrice de la Région qui entend assumer pleinement son rôle de chef de file en la matière, ce schéma a vocation à guider et orienter l'action commune des partenaires du secteur afin de répondre aux enjeux et aux mutations auxquels sont confrontés l'ensemble des acteurs des filières de la santé, de l'action sociale et du médico-social en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Ce schéma ambitionne avant tout de répondre aux besoins sociaux, humains, professionnels de plus en plus importants du territoire régional ainsi qu'aux problématiques d'attractivité des métiers et de valorisation des formations. **Sa finalité est de former plus et de former mieux afin de mettre à disposition du secteur de la santé et du travail social toutes les compétences nécessaires au bon exercice de leurs missions de service public.**

Il porte **une vision globale et décloisonnée de l'offre de formations ainsi que des processus institutionnels et opérationnels qui permettent de la développer**, qu'il s'agisse de la filière des « soignants » ou de celle des professions de l'accompagnement et du lien social, **qui l'une comme l'autre, participent de la santé et du bien-être des habitants de la région.**

**Il se donne également pour finalité d'aller encore plus loin que le précédent schéma** dans la construction des parcours de formation, l'amélioration de l'orientation et de l'information aux métiers et l'accompagnement des étudiants de façon à réunir les meilleures conditions pour leur réussite.

### **Un schéma ancré dans les territoires**

L'attractivité des formations est, de l'avis de tous les acteurs et experts du secteur, un enjeu régional essentiel pour favoriser l'installation des diplômés et les fidéliser dans l'emploi sur l'ensemble du territoire régional.

L'actualisation de ce schéma constitue l'opportunité pour la Région de créer une nouvelle dynamique territoriale, de renforcer le maillage de l'offre de formation mais aussi de créer une culture commune et partagée par tous les acteurs qui œuvrent dans la filière sanitaire, sociale et médico-sociale en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

### **Un schéma prospectif engagé dans les transitions écologique et numérique**

Dans un contexte qui connaît des mutations rapides, ce schéma poursuit la stratégie régionale offensive déjà mise en place pour préparer aux métiers de demain, notamment en accompagnant l'adaptation des formations aux transformations du secteur. La prise en compte de la transition technologique et numérique se doit aussi d'être écologique et sociétale. La Région s'est ainsi engagée en 2021, après un premier Plan climat « Gardons une Cop d'avance », dans un nouvel opus de son action en la matière. En 2022, désignée par la Commission européenne comme l'une des 118 Régions européennes pionnières sur les enjeux d'adaptation au changement climatique, la Région franchit un nouveau cap avec le programme « le Sud se lève pour le climat », dans lequel elle s'engage totalement dans la maîtrise des effets du réchauffement climatique avec la construction d'un budget vert en 2023 et la perspective d'atteindre la neutralité carbone en 2040. La Région entend participer à relever les grands défis collectifs et prospectifs de notre temps et accompagnera le secteur de la santé et du médico-social dans cette transition.

## Un schéma inscrit dans un processus d'accélération de l'innovation

Résolument innovant, ce schéma déploie une dynamique d'investissement régional et d'accompagnement des acteurs inédite en incitant à l'émergence de dispositifs de formation novateurs qui doivent permettre de mieux former de façon à élever le niveau de compétence réel des étudiants et faire en sorte qu'ils appréhendent mieux à la sortie de la formation, les réalités et les exigences du métier qu'ils ont choisi. Cette condition est primordiale pour que l'offre de formation ait la capacité de bien répondre aux problématiques emploi-formation d'aujourd'hui mais aussi aux conditions d'exercice des métiers de demain. En ce sens, la Région souhaite initier avec les acteurs, le développement d'approches formatives dynamiques, interactives et qui privilégient le plus possible les mises en situation professionnelle, et souhaite se positionner en précurseur de diplômes revisités et « augmentés » au niveau national.

## A/Une compétence au cœur des démarches stratégiques régionales

Les politiques de formations sanitaires et sociales, positionnées à la croisée des compétences régionales en matière de formation, d'orientation, de recherche et d'innovation, d'aménagement du territoire, de développement économique et d'attractivité, occupent une place centrale dans la stratégie de la collectivité.

Le schéma des formations sanitaires et du travail social traduit la volonté régionale **d'engager une politique régionale de santé et de formation** dont la finalité est de contribuer à un accès à des soins de haute qualité pour toutes et tous sur l'ensemble du territoire régional, que ce soit en milieu urbain ou rural. En préparant à de nouveaux métiers et emplois autour des thématiques de coordination des soins, de télémédecine et de nouveaux modes d'exercice au sein des maisons pluridisciplinaires de santé, la formation est l'un des leviers essentiels de cette politique. La nécessité d'une formation d'excellence s'inscrit également dans la politique économique autour de la santé, dans le cadre des **Opérations d'Intérêt Régional (OIR) en matière de silver économie et de e-santé** qui positionnent la Région comme leader dans la création de solutions du maintien en bonne santé et à domicile de la population senior.

Les enjeux portés par le **Schéma Régional de Développement Economique d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII)** ainsi que les orientations du « Plan Climat », fil rouge de la politique régionale dans le cadre de son ambition « **Garder une cop d'avance** », sont pris en compte dans les intentions du présent schéma qui s'attache à répondre aux enjeux de transition écologique mais également numérique.

Le schéma des formations sanitaires et du travail social est également relié au **Schéma d'Enseignement Supérieur, de Recherche et d'Innovation (SESRI)** dont il partage **les quatre objectifs en faveur de la réussite étudiante** et de l'accompagnement du processus d'universitarisation des formations sanitaires et sociales :

- Favoriser l'accès à l'enseignement supérieur ;
- Développer les formations contribuant aux priorités régionales ;
- Améliorer les conditions d'étude ;
- Assurer le bien-être et le bien vivre des étudiants et accompagner leur insertion professionnelle.

Le schéma des formations sanitaires et du travail social sous-tend différents défis en termes de restructuration de l'offre de formation et d'orientation, particulièrement avec l'inscription des formations dans le Service Public Régional de Formation Professionnelle mais aussi le déploiement du Service Public Régional de l'Orientation. Il est en **interaction avec le Contrat de Plan Régional de**

**Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles 2023-2028 (CPRDFOP)** dont il constitue une annexe.

**Les ambitions portées par le contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles 2023-2028 croisent les orientations du schéma :**

**Ambition 1 :** OBSERVER, ANALYSER, ANTICIPER : Observer pour Connaitre, Analyser pour Comprendre, Anticiper pour Agir

**Ambition 2 :** ORIENTER : Faire de l'Accueil, Information, Orientation tout au long de la vie un pilier de réussite des parcours de formation et d'accès à l'emploi

**Ambition 3 :** RAPPROCHER - les potentiels des individus des besoins des entreprises et des territoires

**Ambition 4 :** EXPERIMENTER INNOVER - pour aller plus loin

**Ambition 5 :** GOUVERNER - S'assurer de la pertinence en continu du CPRDFOP et de son efficacité. Suivre, Evaluer, Adapter

## B/ Un périmètre défini par un cadre réglementaire

La loi du 13 août 2004 a confié aux Régions d'importantes compétences en matière de structuration, de programmation et de financement des formations sanitaires et sociales. La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale réaffirme cette compétence et inscrit les formations sanitaires et sociales dans le Service Public Régional de Formation Professionnelle.

Plus globalement, les Régions ont en charge la définition et la mise en œuvre des politiques de formation pour les secteurs de la santé et de l'action sociale.

Dans ce cadre, chaque Région élabore un Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales, en concertation avec les acteurs concernés, qui détermine des objectifs pour le développement des actions de formation, en lien avec les perspectives d'emploi, de développement économique et d'aménagement de son territoire (articles L451-2 du Code de l'action sociale et des familles et L4383-2 du Code de la santé publique).

Enfin, le décret du 29 mars 2016 précise que les Régions ont la responsabilité, à compter de 2017, de la prise en charge financière, pour les demandeurs d'emploi, des formations de niveau III et IV dispensées dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle.

LES FORMATIONS SANITAIRES	LES FORMATIONS DU TRAVAIL SOCIAL
<b>ETAT</b>	
Délivre les titres et diplômes <sup>1</sup> Définit les référentiels de formation et les orientations nationales Contrôle la pédagogie des organismes de formation	
Définit les quotas de certaines formations postbac <sup>2</sup> Donne un avis sur les autorisations de formation et les agréments de directeurs délivrés par la Région	Donne un avis sur l'agrément délivré par la Région aux établissements Autorise l'ouverture des formations préparant aux diplômes du travail social de premier cycle conférant le grade de licence
<b>REGION</b>	
Définit et conduit la politique de formation des professions paramédicales et des travailleurs sociaux Pilote la carte des formations paramédicales, de maïeutique et en travail social Attribue et gère les aides individuelles aux élèves et étudiants	
Détermine et répartit les capacités d'accueil des instituts de formation (publics et privés) de la région Autorise la création des instituts de formation sanitaire et agréé leur directeur Finance les instituts de formation publics et privés	Détermine les capacités d'accueil des instituts de formation (publics et privés) Agrée les instituts de formation Finance les instituts de formation agréés pour dispenser les formations sociales initiales et les formations sociales continues pour les demandeurs d'emploi, au titre de l'article L451-2 du code de l'action sociale et des familles

### Le périmètre des formations sous compétence régionale

Le Code de la sante publique distingue trois catégories parmi les professions de santé : les professions médicales, les professions de la pharmacie et les professions d'auxiliaires médicaux.

Le vocable de "para" médical ou "d'auxiliaire" médical s'explique historiquement par la structuration de la médecine en France autour de l'activité des médecins, positionnant ainsi les paramédicaux comme des aides pour l'activité médicale. Les compétences des professions autres que la profession médicale sont construites comme des dérogations au monopole médical ; en effet, la profession médicale étant définie sur le principe d'une exonération au principe de protection de l'intégrité corporelle, ces dérogations sont pour les auxiliaires médicaux autorisés dans le cadre des décrets d'actes.

Les formations concernées sont mentionnées au Code de la Sante Publique (CSP Partie législative, Quatrième partie, Livre III). Ce sont toutes des formations paramédicales à l'exception de la formation de sage-femme/maïeuticien.ne qui est une formation médicale et de la formation de

<sup>1</sup> La circulaire du Premier ministre du 12 juin 2019 prévoit « le transfert, après allègement de la mission, à l'éducation nationale et à l'enseignement supérieur de la certification des diplômes post-baccalauréat dans le secteur social, ainsi que dans le domaine sanitaire et paramédical »

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/jo/2019/06/13/0135>

<sup>2</sup> Formations soumises à quota : infirmier, masseur-kinésithérapeute, psychomotricien, orthophoniste, audioprothésiste, orthoptiste

préparateur en pharmacie hospitalière (inscrite au Livre II, titre IV). En outre, sont incluses par extension, dans le périmètre du schéma, les formations d’infirmier dites de spécialisation (infirmier anesthésiste, infirmier de bloc opératoire, puériculteur), ainsi que la formation de cadre de santé.

Il est à noter que, parmi les formations mentionnées au code de la santé publique, seules celles relevant de la certification du ministère en charge de la santé ont été effectivement transférées aux Régions. Aussi, certaines professions, bien qu’inscrites au code de la santé publique (notamment celles d’infirmier en pratique avancée, orthophoniste, orthoptiste, audioprothésiste, opticien-lunetier, prothésiste, orthésiste et diététicien), n’entrent pas dans le périmètre de responsabilité régionale.

Les formations du secteur social regroupent treize diplômes définis et délivrés par l’Etat, créés par décret et figurant dans le Code de l’Action Sociale et de Famille (CASF Partie législative, Livre IV, Titre V), dans le cadre d’orientations nationales, qui s’appuient sur des instances de représentation du secteur professionnel et des collectivités territoriales.

	<b>FORMATIONS PARAMEDICALES ET DE MAIEUTIQUE (Code de la Santé Publique)</b>	<b>FORMATIONS DU TRAVAIL SOCIAL (Code de l’Action Sociale et des Familles)</b>
<b>Niveau 3</b>	Ambulancier. Ere	Accompagnant.e éducatif.ve et social.e Assistant.e familial.e
<b>Niveau 4</b>	Aide-soignant.e Auxiliaire de puériculture	Moniteur.trice éducateur.trice Technicien.ne de l’intervention sociale et familiale
<b>Niveau 5</b>	Préparateur.trice en pharmacie hospitalière Psychomotricien.ne	/
<b>Niveau 6</b>	Ergothérapeute Infirmier.ère Infirmier.ère puériculteur.trice Manipulateur.trice en électroradiologie médicale Pédicure-podologue Cadre de santé	Assistant.e de service social Certificat d’aptitude aux fonctions d’encadrement et responsable d’unité d’intervention sociale (CAFERUIS) Conseiller.ère en économie sociale et familiale Educateur.trice de jeunes enfants Educateur.trice spécialisé.e Educateur.trice technique spécialisé.e Médiateur.trice familial.e
<b>Niveau 7</b>	Infirmier.ère anesthésiste (IADE) Infirmier.ère de bloc opératoire (IBODE) Masseur(se)-kinésithérapeute Sage-femme -	Certificat d’aptitude aux fonctions de direction d’établissement ou de service d’intervention sociale (CAFDES) Ingénieur social

Si le périmètre sous compétence régionale est réglementairement défini, il n’en demeure pas moins perméable aux autres formations intervenant dans ces secteurs. Ainsi, l’équilibre emploi/formation doit également prendre en compte les parcours hors périmètre qui, particulièrement sur les niveaux 3 et 4, sont recherchés par les employeurs : CAP petite enfance, Titre professionnel assistant de vie aux familles...

## C/Une démarche d'élaboration contributive et partenariale

La Région a souhaité structurer sa démarche d'actualisation du schéma en veillant à ce qu'il soit plus opérationnel, sous forme de fiches-actions.

Prospectif et adapté aux évolutions du secteur et aux activités de demain, il a vocation à :

- renforcer l'observation pour une meilleure connaissance des territoires et des besoins,
- faire de l'attractivité des formations et des métiers un enjeu majeur,
- assurer la réussite des parcours de formation, de l'orientation jusqu'à l'emploi

La démarche d'actualisation du schéma s'est réalisée en plusieurs étapes, associant l'ensemble des acteurs du secteur sous le pilotage des élus régionaux. La Région a mobilisé ses centres de ressources, les collecteurs de données et ses partenaires afin de mettre en commun les données disponibles sur la formation et l'emploi du secteur de la santé et de l'action sociale. Les correspondants de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, l'Agence régionale de santé, les Universités et le Rectorat ont également été associés.

### Les enjeux issus des travaux préparatoires et des contributions

La démarche d'actualisation a été adossée à quelques grands questionnements qui, de l'avis de l'ensemble des partenaires et acteurs, renvoient aux enjeux essentiels qui traversent le secteur et pour lesquels il est crucial d'apporter des réponses qui se déclinent sur le terrain :

**L'attractivité des métiers et leur valorisation auprès des publics** : comment renforcer l'attractivité du secteur et des formations qui mènent à ces métiers afin d'y favoriser l'orientation des publics de façon à mieux répondre à la problématique des tensions en emplois que connaissent ces filières ? Comment motiver les personnes à s'engager dans ces métiers porteurs de sens ?

**La réussite des parcours et conditions de vie et d'étude** : comment soutenir les publics en formation et améliorer les conditions de vie et d'études ? Quelles propositions pédagogiques et organisationnelles mettre en œuvre pour favoriser l'accès, la réussite et l'insertion dans l'emploi des étudiants ?

**L'adaptation des formations aux évolutions de l'exercice professionnel et au public** : comment adapter l'offre de formation, ses contenus, ses modalités aux évolutions de l'exercice professionnel et aux publics actuels et à venir ?

### Phase 1. Travaux préparatoires avec l'appui des observatoires - instituts de formation et services de l'Etat (janvier à septembre 2022)

- ✓ Bilan et évaluation des actions du schéma 2017-2022.
- ✓ Organisation de cinq ateliers de travail avec les instituts de formation autorisés et agréés, l'Agence régionale de santé et la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités autour des thématiques suivantes :
  - l'analyse quantitative et qualitative des actions de formation,
  - la mutualisation des sélections des aides-soignants,
  - la problématique des stages et sites qualifiants,
  - l'individualisation des parcours, la diversification des voies d'accès et la prévention des abandons,
  - l'offre régionale de services « orientation et information métiers ».
- ✓ Analyses emploi-formation sur chacune des filières de formation réalisées par le CARIF-OREF à partir d'entretiens auprès de professionnels, des responsables de formation, des

représentants des employeurs, des salariés et des OPCO avec organisation de quatre ateliers collectifs.

- ✓ Enquête régionale sur les conditions de vie des élèves et étudiants des formations sanitaires et du travail social auprès des élèves/étudiants.

## Phase 2. Consultation des partenaires clés et rencontres territoriales (septembre à novembre 2022)

La Région a lancé au mois de septembre 2022 un **appel à contribution** en direction de 170 partenaires et proposé une série de rencontres au niveau régional et territorial.

**Six ateliers territoriaux** (un par département) ayant mobilisé 235 participants ont été organisés afin de dégager les enjeux spécifiques aux territoires et définir les premières pistes d'actions opérationnelles sur 3 axes identifiés :

- L'attractivité et la valorisation des métiers et formations,
- La réussite des parcours,
- L'adaptation des formations.

**Des entretiens avec les acteurs clés régionaux** (représentants des fédérations et branches professionnelles, des représentants d'instituts de formation du sanitaire et du travail social, représentants d'employeurs) ont également permis d'alimenter le présent schéma.

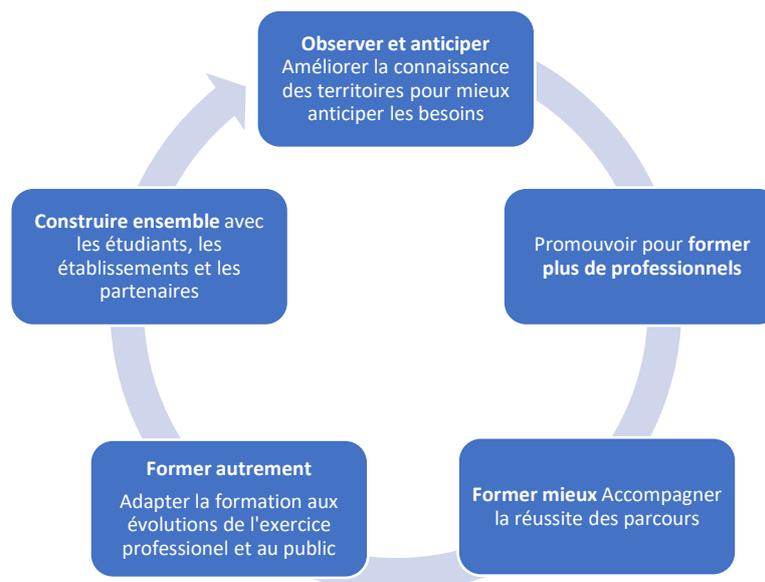
## Phase 3. Actualisation du schéma

Le Schéma régional des formations sanitaire et du travail social est organisé en trois parties :

**1ère partie** : un portrait régional qui situe les dynamiques engagées dans le précédent schéma (synthèse du bilan), la place des secteurs de la Santé et de l'Action sociale dans les enjeux socio-démographique, dans l'appareil de formation et les évolutions et défis.

**2ème partie** : une carte des formations déclinée métier par métier qui souligne les tendances clés et identifie les orientations.

**3ème partie** : un volet opérationnel qui présente les cinq ambitions stratégiques et les grandes orientations



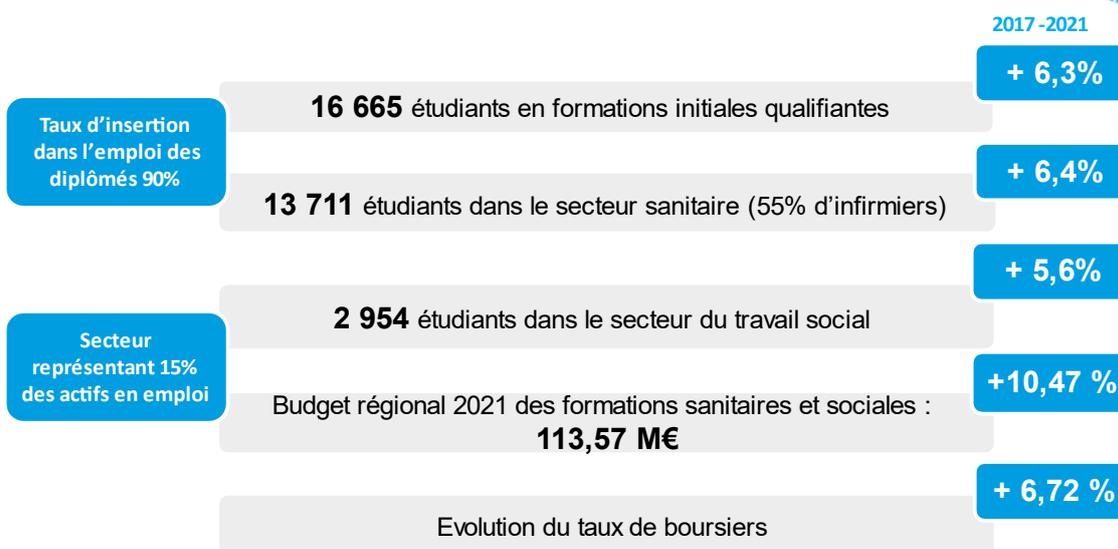
## 1<sup>ère</sup> PARTIE : UNE REGION PIONNIERE ET INNOVANTE

### Une politique dynamique en réponse aux besoins des territoires et des habitants

Le schéma régional des formations sanitaires et du travail social 2017-2021 a traduit la volonté de la Région de proposer une stratégie offensive pour répondre aux besoins des territoires et adapter l'appareil de formation aux enjeux du secteur en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Organisé autour de trois axes majeurs et de huit orientations stratégiques, il a porté l'ambition de l'innovation et de la qualité accrue des formations sanitaires et du travail social conduisant à des métiers d'une importance capitale pour l'avenir de la région.

#### BILAN DU PRECEDENT SRFSTS 2017-2021

Les chiffres clés



**L'actualisation du schéma s'inscrit dans la volonté d'aller encore plus loin en poursuivant les dynamiques suivantes :**

**A/Une Région offensive pour former en nombre suffisant les professionnels de demain**

Au cours des cinq dernières années, la Région a développé l'offre de formation de façon conséquente tout en maillant le territoire régional au plus près des bassins de vie. Elle a pris les devants pour augmenter les places de formation en réponse aux difficultés de recrutement des secteurs sanitaire et social et en prévision des nombreux départs en retraite. Cet objectif s'est traduit par une augmentation de 6 % des effectifs en formation entre 2017 et 2021.

Le maillage territorial a été renforcé avec l'ouverture de nouveaux sites de formation à Digne-les-Bains, Manosque, Istres, Draguignan, Vitrolles, Grasse et Menton. Trois écoles de formation paramédicales ont été ouvertes (pédicurie-podologie, ambulancier et manipulateur en électroradiologie médicale).

Un campus des métiers et des qualifications « bien vieillir en Région Provence- Alpes- Côte d'Azur » a été labélisé dans le cadre de l'opération d'intérêt régional « silver économie ».

Le contexte d'urgence lié à la crise sanitaire a conduit la Région à prendre des mesures fortes sans attendre la fin des travaux d'actualisation du schéma. Elle s'est fortement mobilisée aux côtés de l'Etat pour mettre en œuvre les objectifs du Ségur de la santé et de France Relance. Ainsi, **1300 places supplémentaires de formation ont été ouvertes entre 2020 et 2022**. Toutefois, si l'offre de formation semble satisfaisante, avec des capacités et effectifs en hausse, la tendance à la baisse sensible du

nombre de diplômés conjuguée à un déficit de candidats sur les filières **fait de l'attractivité des formations un enjeu central du schéma 2023-2028.**

**Des innovations** ont été conduites **dans le soutien à l'apprentissage** et ce malgré la perte de la compétence en la matière depuis 2019. Ainsi, la Région a continué à investir sur cette voie de formation en initiant l'ouverture de 100 places d'aide-soignant en apprentissage dans la fonction publique hospitalière en 2021 via un partenariat inédit et précurseur avec l'Agence régionale de santé, la Fédération hospitalière de France et l'Association nationale de de la fonction hospitalière.

Afin de favoriser l'accès aux formations, la Région a adapté en continu **l'information sur l'offre de formation via la diffusion annuelle d'un guide des formations et des aides individuelles régionales du sanitaire et du social**, l'organisation de réunions d'informations régionales et départementales avec les partenaires, Pôle emploi, Mission Locales et Cap emploi, qui ont permis de tenir régulièrement informés ces acteurs de l'insertion professionnelle, sur l'évolution de l'offre de formation et les dispositifs régionaux.

Pour permettre au public en recherche d'emploi de mettre un premier pied dans un institut de formation, la Région a déployé **un dispositif régional de formations préparatoires de 1300 parcours financés par an**. Il a été rénové en 2017 et 2021 pour proposer une réponse formative en phase avec les évolutions des contenus de formation et des besoins des candidats. En complément, une aide individuelle de 1000 € a été créée pour soutenir financièrement les personnes engagées dans une formation préparatoire aux métiers du soin et du grand âge.

Des actions partenariales de valorisation des métiers ont également été initiées dans le cadre de la nouvelle compétence régionale information aux métiers transférée par la loi du 5 Septembre 2018 « choisir son avenir professionnel » afin de renforcer la connaissance et l'attractivité des formations : participation à des forums, focus sur le site orientation-sud, webinaires, mercredi de l'orientation etc...

Un évènement annuel, le « **mois de la silver économie en Région Sud** », a été créé pour permettre de valoriser les métiers et les formations en proposant des actions de recrutement, des rencontres entre professionnels, des colloques et séminaires destinés tant aux professionnels du secteur qu'au grand public (conférence du Gérontopôle Sud, journée de l'aide-soignant).

Des portraits emploi-formation réalisés au niveau régional avec une déclinaison départementale, ainsi que des études sur les métiers en tension ont guidé l'action régionale.

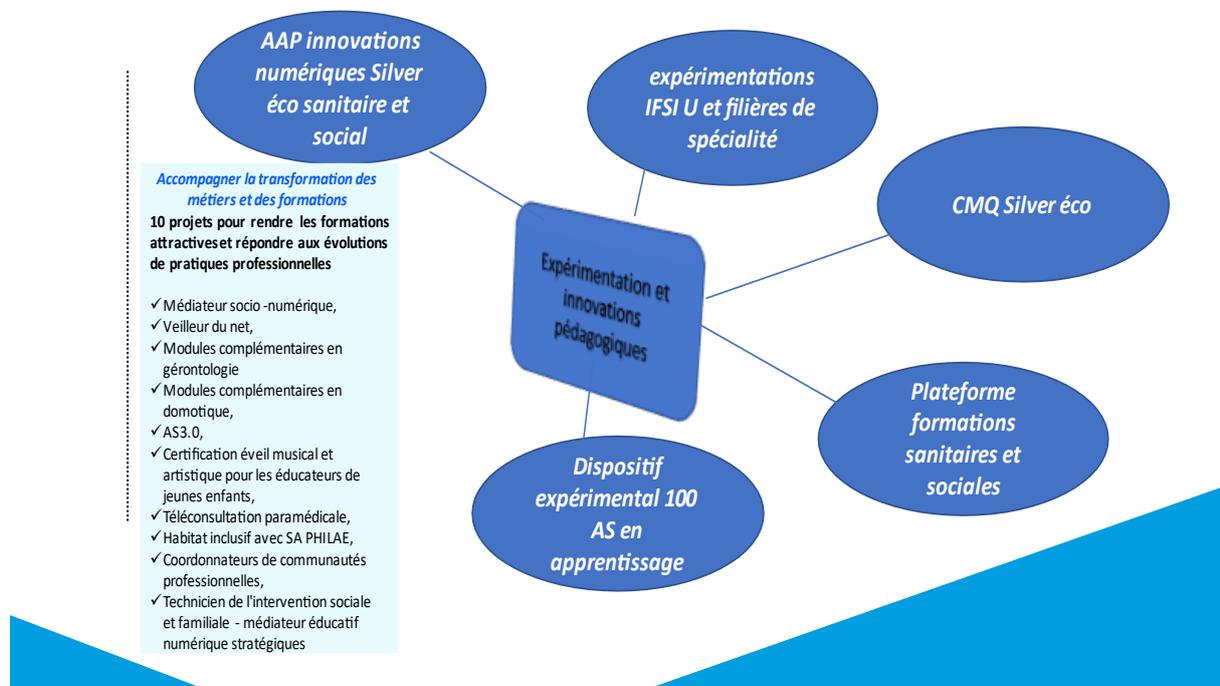
- **Augmentation de quotas ou capacités de formation** : pour les filières sanitaires : 500 infirmiers, 540 aides-soignants, 32 ambulanciers, 40 auxiliaires de puériculture, 45 manipulateurs d'électroradiologie médicale, 76 masseurs-kinésithérapeutes. Pour les filières du travail social : 40 accompagnants éducatifs et sociaux, 45 éducateurs de jeunes enfants, 15 éducateurs spécialisés, 15 techniciens en intervention sociale et familiale, 30 moniteurs éducateurs,
- **Délocalisation d'antennes de formations** (aide-soignant, auxiliaire de puériculture, ambulancier, moniteur-éducateur, éducateur de jeunes enfants, ...),
- **Créations d'une école de pédicurie-podologie à Marseille et d'un institut de formation de manipulateurs d'électroradiologie médicale et d'ambulanciers dans le Var,**
- **Labellisation d'un campus des métiers et des qualifications** « silver économie bien vivre à domicile en région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur »,
- **Développement de l'apprentissage aide-soignant** dans la fonction publique hospitalière et au sein d'Ehpad publics : 100 places supplémentaires,
- Création d'un consortium d'établissements afin de favoriser le développement de la mobilité Européenne,
- **Rénovation du dispositif de formation préparatoire** pour agir sur l'attractivité et la réussite des parcours,
- **Déploiement et actualisation du panorama régional et des diagnostics territoriaux** sur les 6 départements de la Région,
- **Etudes régionales sur les métiers en tension** : infirmier, aide à domicile, besoin et compétences des employeurs de l'OIR silver économie.

## B/Une Région engagée dans l'innovation et les expérimentations

La Région est particulièrement entreprenante **en matière d'innovation pédagogique** et de développement du numérique. Depuis 2018, date de lancement de l'appel à projets régional « Formation sanitaire, social et silver économie », elle accompagne des projets qui portent une innovation liée aux besoins exprimés dans différents métiers et compétences de la silver économie, du secteur de la santé et de l'action sociale. Dans le cadre de ce schéma, dix projets innovants ont été soutenus (Aide-soignant 3.0 ; veilleur du net, module domotique, EJE éveil musical, formation à la téléconsultation paramédicale etc.) et sont en cours de déploiement.

L'accélération du numérique en santé a également conduit la Région à réaliser **des investissements massifs** au profit des élèves et des étudiants. Cet engagement dans la modernisation des établissements s'est confirmé durant la crise sanitaire avec la nécessité d'assurer la continuité pédagogique via la formation à distance. En 2021, près de 40 projets d'investissement visant à améliorer les conditions de vie et d'étude et à accompagner la transition numérique (plateformes pédagogiques, matériels informatiques, serveurs...) ont été soutenus.

### Dispositifs expérimentaux et innovants



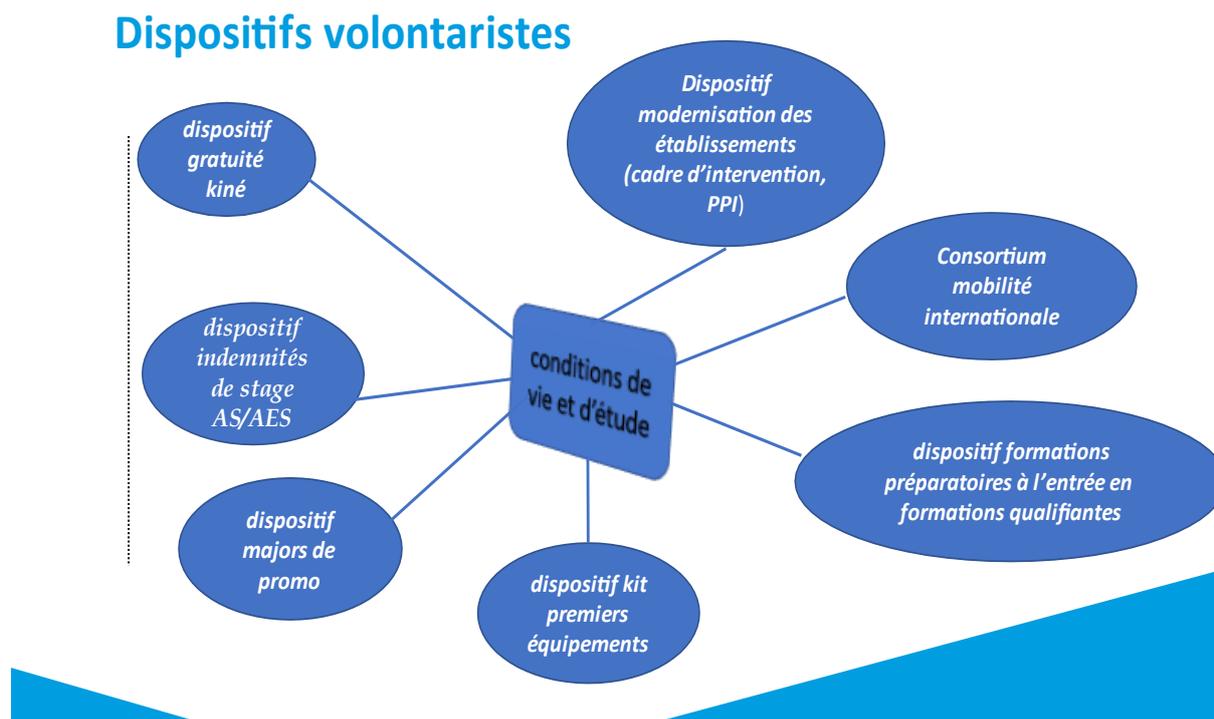
S'agissant de **l'universitarisation des formations**, la Région est particulièrement impliquée. Elle a construit avec l'ensemble des partenaires un cadre de travail contractuel et a **piloté la 1ère convention d'universitarisation en Travail social multipartite de France**. Une réflexion est engagée afin de permettre aux étudiants et aux professionnels une suite de parcours tournée vers l'enseignement supérieur. Il s'agit de **formations expérimentales conduisant à une double diplomation** (diplôme d'Etat et Master). Des expérimentations locales avec les universités, notamment pour les formations d'infirmier de spécialité et cadre de santé, sont en cours, mais aussi pour la filière des préparateurs en pharmacie hospitalière.

La Région a également accompagné l'ensemble des instituts de formation **vers la certification qualité régionale**.

- **122 projets d'investissements soutenus en 5 ans soit un investissement de 14.1 M€** pour moderniser des établissements de formation sanitaire et du travail social,
- **10 projets d'innovation en formation inédits financés à hauteur de plus de 2 M€** dans le cadre du Fonds d'innovation en formation,
- **Universitarisation** : lancement de projets d'expérimentation portés par Aix-Marseille Université et concernant les formations d'infirmier, d'infirmier de spécialité et de cadre de santé ; mise en œuvre d'une convention d'universitarisation multipartite pour les diplômés d'état du travail social gradés licence,
- **Déploiement d'une démarche qualité régionale.**

## C/Une Région en première ligne aux cotés des étudiants

La précarité de plus en plus forte des étudiants, mise en exergue par des abandons massifs de formation pour des raisons financières, a également conduit la Région à prendre des mesures fortes afin de garantir aux élèves et étudiants de bonnes conditions de vie et d'étude. La Région a adapté et renforcé ses dispositifs d'aides. Elle a notamment établi un lien privilégié avec les étudiants grâce à la création en 2017 **d'un portail dématérialisé**, permettant de traiter près de 15 300 demandes annuelles. Des nouvelles aides financières ont été mises en place pour répondre aux besoins des étudiants tels que : aide alimentaire, transport, hébergement en stage, major de promo, kit de premiers équipements, fonds préparatoire ; ainsi qu'une démarche pour promouvoir l'inscription des étudiants du sanitaire et du travail social dans les dispositifs régionaux de droit commun comme : l'E-Passe jeune, le Pass santé jeunes, la carte Zou ! le Pass mutuelle, le Pass validation des acquis ...



Dans la continuité de **l'accompagnement inédit des étudiants pendant la crise sanitaire**, (prime COVID pour plus de 4 000 étudiants en 2020, 60 000 masques distribués à 42 établissements de formation), la Région a assuré le maintien des bourses pour les étudiants infirmiers de 2<sup>ème</sup> année pendant la suspension de leur formation.

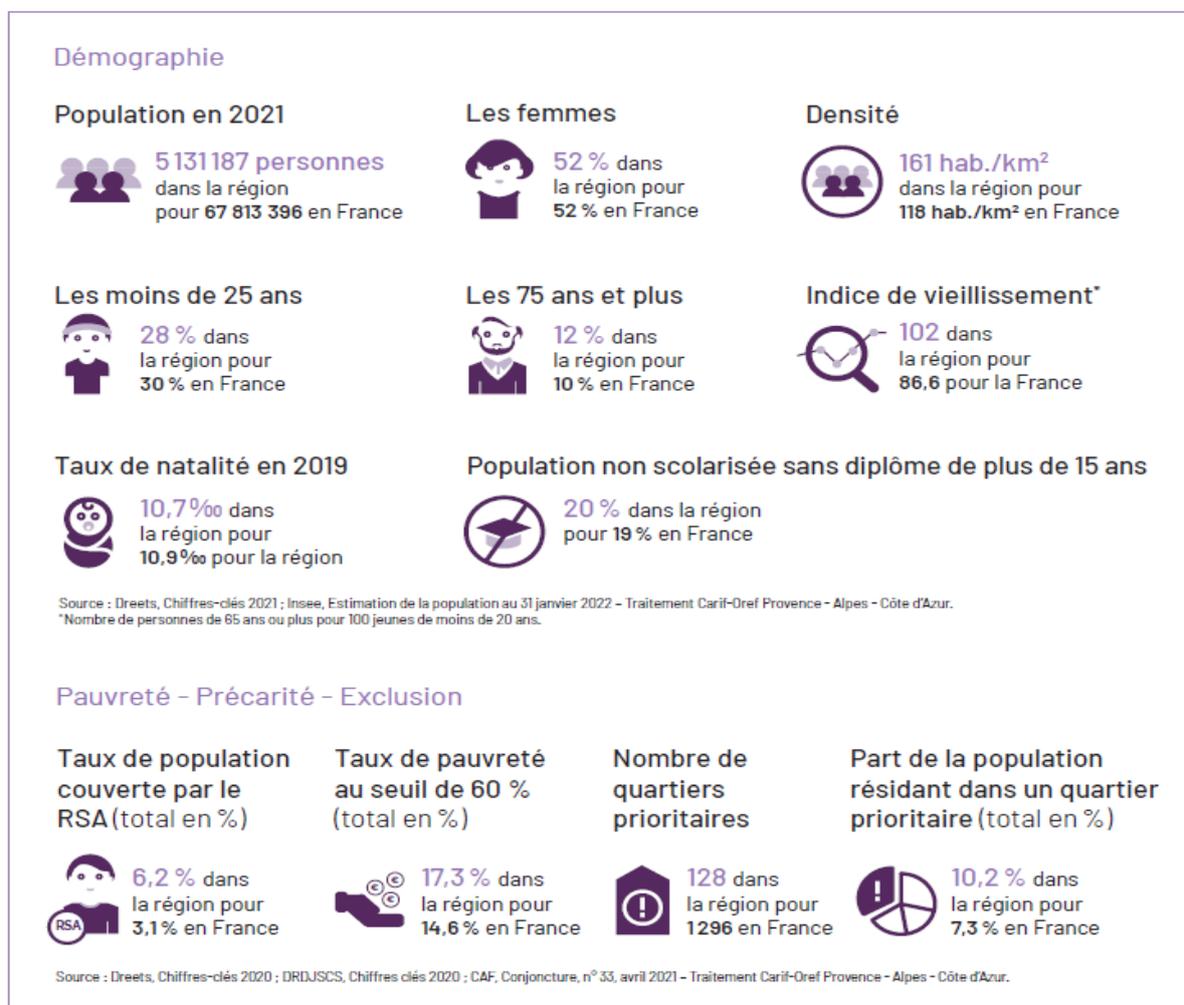
Des dispositifs de lutte contre la précarité étudiante ont été lancés, des Tickets resto' (50 €) ont été attribués pour les étudiants soignants et un partenariat a été renforcé avec les CROUS pour améliorer l'accès aux services : logement étudiant, santé, aide d'urgence, services universitaires.

- **Gestion dématérialisée des bourses**-15 300 demandes annuelles,
- **Gratuité des formations pour les formations infra-bac** et prise en charge des parcours partiels (passerelles et revalidations),
- **Mise en place de dispositifs d'aides** : prime major de promo, fonds prépa aux métiers du grand âge, indemnité de stage AS, Kit de 1er équipement, Pass individuel pour la validation des acquis de l'expérience, aide à l'hébergement pour les publics en formation, Pass santé, Pass mutuelle, carte zou ...
- **Développement de la mobilité Européenne et internationale** du point de vue technique (création d'un consortium d'établissements) et financier (bourse mobilité),
- **Développement de la vie étudiante en partenariat avec les Crous**,
- Formation d'un réseau de référents handicap.

## Un secteur en forte évolution et de nouveaux défis à relever

A/Un secteur économique en forte progression et mutation

Un secteur au cœur des enjeux sociaux démographiques<sup>3</sup>



Plus de 12 % des habitants ont 75 ans et plus et **l'indice de vieillissement de la région est très élevé (102 dans la région pour 87 en France)**. Cet indice dépasse 115 dans les départements de la Côte d'Azur mais aussi dans les Alpes-de-Haute-Provence.

<sup>3</sup> Sources : chiffres clés 2020 et 2021-Traitement Carif-Oref Provence -Alpes -Côte d'Azur

La **part des jeunes de moins de 25 ans est en deçà de la moyenne nationale** (28 % pour 30 % en France) ; le taux de natalité approche celui enregistré en France uniquement grâce au dynamisme en la matière des Bouches-du-Rhône.

La région se démarque ainsi de la structuration nationale par une forte **surreprésentation des seniors**. À ce vieillissement de la population s'ajoutent des problèmes de pauvreté, de précarité et d'exclusion, particulièrement croissants, ces dernières années.

Le **taux de chômage régional** est toujours plus élevé qu'en France malgré une réduction progressive de l'écart (8,2 % contre 7,4 % en France métropolitaine au troisième trimestre 2022). Cela s'explique, en partie, par un taux d'actifs en emploi inférieur au niveau national (53,6 % pour 57 % en France) mais aussi par une importante proportion de la population de plus de 15 ans non scolarisée sans diplôme.

La région est aussi marquée par **des niveaux de ressources très inégaux** au sein de sa population avec un taux de recours au Revenu de Solidarité Active (RSA) deux fois plus élevé que celui qui est observé au niveau national. Plus de 6 % des habitants sont bénéficiaires du RSA (3 % en France) avec de grandes disparités d'un département à l'autre. Ces disparités trouvent leur origine dans deux principaux phénomènes assez opposés : soit par un taux d'emploi plus élevé sur le territoire ; soit par un non-recours aux aides sociales du fait de l'éloignement des services publics pour une population vivant dans les zones rurales isolées.

Selon l'Insee, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, **17,1 % des habitants vivent sous le seuil de pauvreté** (14,5 % en France métropolitaine). La région se situe au troisième rang des régions métropolitaines par l'importance de son taux de pauvreté, après la Corse (18 %) et les Hauts-de-France (17,6 %). Les difficultés d'insertion professionnelle représentent un des principaux facteurs de risque de pauvreté. Une grande part de personnes en situation de pauvreté est essentiellement concentrée dans les quartiers prioritaires très nombreux en région (128 sur les 1 296 quartiers prioritaires que compte la France). On remarquera que la pauvreté tend à s'étendre dans les Alpes-de-Haute-Provence.

9 % de l'ensemble des actifs occupés sont des travailleurs pauvres c'est-à-dire que leur **niveau de vie** est inférieur au **seuil de pauvreté** (1 102 euros par mois par **unité de consommation**). Cette part est proche de celle observée en France métropolitaine (8 %).

#### [Un emploi sur sept en région concerne le secteur de la santé et l'action sociale](#)

Le **secteur de la Santé et de l'Action sociale** joue un rôle majeur dans le tissu économique de la région. Il rassemble près de 12 000 établissements employeurs (6% de l'ensemble des établissements régionaux) et environ 300 000 actifs en emploi (tous métiers confondus), soit 15% de la population active.

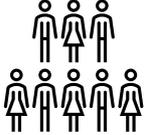
Les métiers de la Santé et de l'Action sociale ont connu une **plus forte croissance d'emploi** ces cinq dernières années (+ 5 %) que celle enregistrée pour l'ensemble des actifs tous métiers confondus (+ 2 %). La dynamique d'emploi provient essentiellement du secteur de la Santé et plus précisément de l'emploi salarié de la Santé (+ 7%).

Cette croissance est aussi très hétérogène selon les métiers : les effectifs de travailleurs augmentent de façon marquante pour les accompagnants éducatifs et sociaux, les masseurs-kinésithérapeutes, les infirmiers libéraux, les autres spécialistes de la rééducation libéraux, les sage-femmes et les assistants de service social.

Les effectifs d'emploi décroissent pour d'autres métiers notamment celui d'employé de maison et, dans une moindre mesure, ceux de préparateurs en pharmacie, de conseillers en économie sociale et familiale et d'infirmiers spécialisés. On notera que ces évolutions peuvent sensiblement différer d'un département à l'autre. **Au niveau régional, dans la Santé, trois métiers rassemblent plus de la moitié des effectifs (55 %) : les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les infirmiers en soins généraux salariés. Dans l'Action sociale, les aides à domicile et aides ménagères, les assistantes maternelles et les éducateurs concentrent les trois quarts des effectifs du secteur.**

Les métiers de la Santé et de l'Action sociale demeurent très **féminisés** (86 % pour 52 % tous secteurs) même si, dans certains départements, les hommes investissent peu à peu ces métiers. Ils sont aussi **davantage occupés par les travailleurs seniors** que l'ensemble des secteurs d'activité de la région (42 % dans les Alpes-Maritimes et 39 % dans les départements alpins contre 32 % dans les Bouches-du-Rhône).

**La problématique du renouvellement de la main-d'œuvre est un enjeu majeur** pour les responsables en ressources humaines surtout dans certains départements. Les emplois sont particulièrement stables dans la Santé (85 %) comme dans l'Action sociale (81 %). En revanche, le temps partiel est très courant dans le secteur social et représente près d'un poste sur deux. Celui-ci peut être subi et peut conduire à une situation personnelle de forte précarité pour certains salariés.

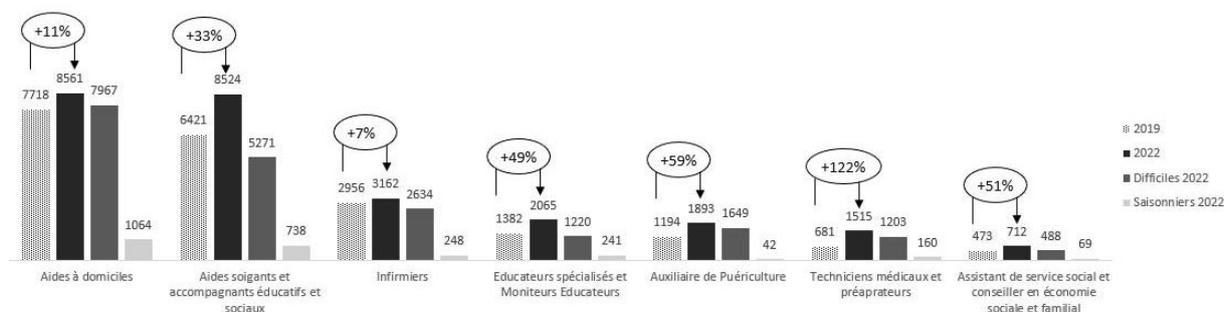
	SECTEUR DE LA SANTE	SECTEUR DE L'ACTION SOCIALE
<b>METIERS</b>		
 <b>Etablissements employeurs</b>	Environ <b>7 800 établissements</b> (les principaux pourvoyeurs d'emploi : établissements de 500 salariés et plus)	Environ <b>4 000 établissements</b> (essentiellement des PME)
 <b>Population active</b>	155 000 personnes exercent un métier de la Santé ↓ <b>8 sur 10 sont des femmes</b> <b>3 sur 10 ont 50 ans et plus</b> <b>15% ont un statut libéral</b>	96 000 personnes exercent un métier de l'Action sociale ↓ <b>9 sur 10 sont des femmes</b>  <b>Part importante des travailleurs seniors</b>

## Des projets de recrutement jugés difficiles depuis plusieurs années

Exceptée pour 2020, on observe ces dernières années une forte augmentation des intentions d'embauche dans les établissements publics ou privés de la Santé.

Pour la plupart des métiers, la demande d'emploi est jugée comme très limitée par les employeurs, encore plus aujourd'hui avec les nombreux départs de professionnels qui aspirent à plus de « sérénité » dans leur travail.

Besoins en main-d'œuvre en région <sup>4</sup> :



## Une offre de soin abondante mais inégalement répartie sur le territoire régional

Le secteur dispose de nombreux atouts notamment en matière de santé avec **des pôles d'excellence en recherche médicale reconnus à un niveau national et international**.

L'offre de soin est globalement abondante et la **densité de l'offre libérale de premier recours est largement supérieure aux moyennes nationales, cela dans tous les départements**. La densité en professionnels de santé et paramédicaux libéraux est élevée soit au 2<sup>ème</sup> rang pour les infirmiers et masseurs-kinésithérapeutes et au 3<sup>ème</sup> rang pour les sage-femmes (source ORS<sup>5</sup>).

**Cette situation globalement favorable ne doit pas cacher** les enjeux territoriaux avec des disparités départementales et **des enjeux de désertification de certains territoires** (espaces ruraux ou quartiers urbains prioritaires) et de baisse de l'effectif des médecins généralistes plus marquée que dans le reste de la France, le recours au soin également et près de 10 % des assurés sont sans médecin traitant déclaré. Il faut aussi souligner que les équipements en structure d'hébergement pour personnes âgées sont moins développés et que la région est moins bien équipée en soins de longue durée : 32,3 places pour 10 000 personnes âgées de 75 ans ou plus (France : 49,1 places pour 10 000).

<sup>4</sup> Etude Carif-oref et Chambre Régionale des entreprises de l'économie sociale et solidaire, « Métiers 2030 : Attirer et fidéliser dans l'ESS, Contrat d'Etude Prospectives, Livrable n°1 : Diagnostic », 10 janvier 2023

<sup>5</sup> ORS Synthèse du portrait socio-sanitaire et environnemental de la région Provenances-Alpes-Côte d'Azur [http://www.orspaca.org/sites/default/files/presentation\\_essentiel\\_region-paca.pdf](http://www.orspaca.org/sites/default/files/presentation_essentiel_region-paca.pdf)



- **L'appareil de formation sanitaire et du travail social en chiffres**

<b>Chiffres clés 2022</b>		<b>FORMATIONS SANITAIRES</b>	<b>FORMATIONS DU TRAVAIL SOCIAL</b>
 <p><b>Effectifs :</b> plus de 18 000 élèves et étudiants</p>	Dont <b>14 741 étudiants</b> en formation initiale qualifiante dans les formations sanitaires		Dont <b>3 072 étudiants</b> en formation initiale qualifiante dans les formations du travail social
	<b>640</b> parcours de <b>formations préparatoires</b>		
 <p><b>Sites et filières de formation</b></p>	<b>57</b> sites de formation	<b>31</b> sites de formation	
	<b>15</b> filières de formation autorisées	<b>13</b> filières de formation agréées (dont 5 non financées)	
 <p><b>Budget Région (2022) :</b> 126,27 M€</p>	<b>76,14 M€</b> de fonctionnement	<b>15,39 M€</b> de fonctionnement	
	<b>1,5 M€</b> d'investissement <b>25,5 M€</b> d'aides individuelles (bourse régionale d'études et indemnités régionales d'études) <b>1,2 M€</b> au titre des formations préparatoires		

- **Une palette de métiers : du soin à la rééducation en passant par l'accompagnement socio-éducatif**

Le service public des formations sanitaires et du travail social en région Provence-Alpes-Côte d'Azur propose une palette large de formations avec 28 filières de formation autorisées et agréées dont 15 sanitaires et 13 en travail social.

La Région assure ainsi des formations dans plusieurs domaines :

- le domaine **du soin** : les aides-soignants, les ambulanciers, les infirmiers et spécialités infirmières et les sage-femmes ;
- le domaine **de la rééducation** : les masseurs-kinésithérapeutes, les ergothérapeutes, les psychomotriciens et les pédicures-podologues ;
- le domaine **de la petite enfance** : les auxiliaires de puériculture, les puéricultrices et les éducateurs de jeunes enfants ;
- le domaine **médico-technique** : les manipulateurs d'électroradiologie médicale et les préparateurs en pharmacie hospitalière ;
- le domaine **de l'accompagnement, éducatif et socio-éducatif** : les accompagnants éducatifs et sociaux, les techniciens de l'intervention sociale et familiale, les assistants familiaux, les conseillers en économie sociale et familiale, les moniteurs éducateurs, les assistants de service social, les éducateurs spécialisés et techniques spécialisés et les médiateurs familiaux ;
- le domaine **de l'encadrement** : les cadres de santé, responsables d'unité d'intervention sociale, ingénieurs sociaux et directeurs d'établissement ou de service d'intervention sociale.

- **Une représentation diversifiée d'instituts de formation**

La Région autorise et agréée, à ce jour, **plus de 88 sites de formation** répartis sur l'ensemble du territoire régional.

En région, deux professionnels sur trois du secteur sanitaire sont formés dans le secteur public qui représente 62 % de l'appareil de formation. Deux centres hospitaliers universitaires (Nice et Marseille) et **trois Groupements d'Intérêt Public / Groupements de Coopération Sanitaire** (Avignon, Aix-Salon-Pertuis, Var) représentent près de **42 % des capacités de formation régionales**.

Au sein du secteur public, on notera le rôle de l'Education Nationale (à travers certains lycées et GRETA) dans les formations de premier niveau de qualification avec des filières de formation d'aide-soignant (4 IFAS financés directement par l'Education Nationale), d'auxiliaire de puériculture, d'ambulancier, d'accompagnant éducatif et social et de moniteur éducateur.

Le secteur privé représente 38 % des capacités. La majorité des formations sont assurées dans les centres d'Aix-Marseille, Toulon et Nice. S'agissant du secteur du travail social, la quasi-totalité de la capacité régionale est assurée par 4 établissements multi-filières sous statut associatif à but non lucratif.

L'appareil de formation de la filière paramédicale de rééducation du territoire régional est composé d'établissements de différents statuts (public, universitaire, privé associatif ou privé à but lucratif).

- **Une forte représentation des formations sanitaires post Bac**

Les filières de **formations postbac** représentent **71 % de l'effectif régional du secteur sanitaire** (dont 54 % pour la filière infirmière) et **63 % de l'effectif du secteur social** au titre de la formation initiale.

Parmi les formations sanitaires et sociales agréées par la Région, **deux diplômes concentrent 58 % des formés** : le diplôme **d'infirmier** représente 44 % des effectifs et celui **d'aide-soignant** 14 %.

Comme les professions, les formations sont également très féminisées. En effet, 83 % des formés du sanitaire et du social sont des femmes. Sept formations sont suivies à plus de 95 % par des femmes : auxiliaire de puériculture, puéricultrice, technicien de l'intervention sociale et familiale, sage-femme, éducateur de jeunes enfants, conseillère en économie sociale et familiale, psychomotricien. À contrario, trois formations attirent davantage d'hommes que de femmes : ambulancier, masseur-kinésithérapeute et éducateur spécialisé.

- **Un public diversifié**

Ces formations bénéficient très majoritairement à de **jeunes adultes en continuité de parcours scolaire (50 %) et à des demandeurs d'emploi en reconversion (39 %) mais aussi à des salariés (11 %)**.

Les publics inscrits dans les formations de premiers niveaux de qualification du secteur (aide-soignant, auxiliaire de puériculture, ambulancier et accompagnant socio-éducatif) sont principalement des adultes demandeurs d'emploi (58 %) avec une moyenne d'âge de 32 ans. Ces métiers à fort potentiel d'insertion sont attractifs pour les demandeurs d'emploi et difficiles d'accès pour les personnes peu qualifiées. Ils touchent, à l'exception des ambulanciers, un public majoritairement féminin.

- **Un appareil de formation fortement mobilisé pour mailler le territoire et répondre aux besoins**

L'appareil de formation régional s'est fortement développé sur l'ensemble du territoire au cours des cinq dernières années pour répondre aux besoins des employeurs et aux enjeux du Ségur de la santé, proposer une offre de formation diversifiée et porter des expérimentations plaçant la Région comme leader de projets inédits.

L'offre de formation s'adapte et évolue afin de répondre aux enjeux d'adéquation emploi/formation et de couverture territoriale du territoire régional, notamment sur les métiers en tension. Ainsi, dans le cadre du Ségur de la santé, au-delà des fortes augmentations de quotas et capacités, de nouveaux sites et instituts de formation d'aides-soignants ont été autorisés, tels qu'à Marseille, Salon de Provence, Avignon, Carpentras ou encore Manosque afin de mailler l'ensemble du territoire régional.

Le développement de l'offre de formation s'inscrit également dans une approche d'aménagement du territoire et de réponse formative de proximité. Dans le secteur de la petite enfance, les besoins sont tels, que la filière d'éducateurs de jeunes enfants a été agréée dans deux nouveaux départements : le Var et les Alpes-de-Haute Provence, tout comme la formation de manipulateur d'électroradiologie médicale qui n'était présente jusque-là que sur Marseille et qui a été ouverte en 2022 dans le Var en réponse aux besoins exprimés dans le cadre de la révision exceptionnelle du Programme régional de santé sur les territoires concernés par l'implantation d'équipements d'imagerie médicale lourds. **Également, les quotas de masseurs-kinésithérapeutes ont été augmentés de plus de 76 places en 2022** par arrêté ministériel, afin de répondre à la demande d'augmentation de la Région.

L'apprentissage demeure une voie de formation pertinente en termes d'adéquation des candidats aux postes à pourvoir, de recrutement de proximité et un moyen efficace de fidélisation des personnels. La Région Provence-Alpes-Côte d'Azur a été précurseur dans la formation par l'apprentissage sur le secteur sanitaire et s'est largement mobilisée pour développer cette voie de formation dans le secteur social. Même si, pour les formations sanitaires, l'apprentissage est désormais hors quota et capacité, la formation par cette voie ne peut être délivrée que dans des instituts autorisés par la Région qui, selon la réglementation en vigueur, s'engagent à garantir la qualité pédagogique de la formation délivrée sous le contrôle de l'Agence régionale de santé ainsi que la sécurité de l'accueil en formation des apprenants. Il est donc indispensable que la Région puisse garder une vision sur la carte de l'offre de formation régionale afin de maîtriser un volume de places global toutes voies de formation confondues.

## B/Un contexte en pleine évolution, tant sur le plan législatif que social

Le secteur sanitaire, social et médico-social est pleinement impacté par l'actualité et le contexte social.

Depuis 2020, la société a connu de grands bouleversements, mettant en exergue les métiers du soin et de l'accompagnement social. Ainsi, différents plans nationaux ont été mis en place, parmi lesquels :

- **le Ségur de la santé** (accords signés en juillet 2020) et le programme France Relance qui ont acté les créations de places de formation aux métiers d'infirmier, d'aide-soignant et d'accompagnant éducatif et social avec les objectifs nationaux suivants : 6 000 places pour les IFSI, 6 600 pour les IFAS et 3 400 pour les formations d'accompagnants éducatifs et sociaux, ainsi qu'une revalorisation des rémunérations afin de promouvoir l'attractivité des métiers du soin ;
- **le plan d'investissement dans les compétences** qui permet d'intensifier l'offre de formation dans une approche d'aménagement du territoire et de réponse formative de proximité grâce à une série de mesures concernant les formations complémentaires à celles relevant du Plan Ségur ;

- **le plan d'action pour les métiers du grand âge et de l'autonomie (2020-2023)** afin de répondre aux difficultés de recrutement et de fidélisation des personnels et à l'urgence de la transition démographique.

Du fait de ces évolutions contextuelles et dans une volonté d'adéquation de la formation aux besoins des employeurs, les formations sanitaires et du travail social ont elles aussi été remaniées. D'importantes évolutions législatives et réglementaires sont ainsi intervenues :

- **la réforme des diplômes d'Etat** d'aide-soignant, d'auxiliaire de puériculture, d'ambulancier et d'accompagnant éducatif et social avec notamment la suppression du concours d'entrée en formation ;
- **la réingénierie et l'universitarisation des formations du travail social** désormais classées au niveau 6 de la nomenclature des niveaux de formation ;
- **la poursuite de l'universitarisation des formations sanitaires :**
  - o le mouvement d'universitarisation initié en 2009 permet aux étudiants de se voir délivrer un grade universitaire de licence ou master, concomitamment à leur diplôme d'Etat et d'envisager un cursus universitaire complémentaire. Dans ce cadre, des **expérimentations** permettant d'accélérer le processus sont mises en œuvre en région sur les formations d'infirmier, de spécialités infirmières et de cadre de santé ;
  - o la mission **d'accompagnement de l'universitarisation des professions** de santé confiée en octobre 2022 par le ministre de la Santé et de la prévention et la ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche à **Madame AMMIRATI** afin de mener à son terme le processus d'universitarisation. In fine celui-ci se traduira, dans le cadre de nouvelles modalités contractuelles avec les Régions, par le transfert de la diplomation à l'université, la création d'un corps d'enseignants-chercheurs et la généralisation aux étudiants paramédicaux des droits identiques à l'ensemble des étudiants.

## C/Un schéma inscrit dans un écosystème en pleine évolution

### Une crise d'attractivité du secteur qui a favorisé de nouvelles coopérations

La perte d'attractivité des métiers du secteur s'est amplifiée alors que la crise sanitaire a accentué les besoins sanitaires et sociaux déjà présents en 2019. La prise en compte par l'employeur de l'organisation et des conditions de travail pour tenir compte de ces évolutions sociétales est primordiale. Par ailleurs, les postes et les carrières offerts par les collectivités notamment sur ces types d'emploi sont insuffisamment connus et n'attirent plus ces publics à la recherche de contrats plus flexibles. Si l'intensité des postes à pourvoir est variable d'un département à l'autre, force est de constater qu'une concurrence entre employeurs s'est instaurée sur ces profils.

**L'image attribuée au secteur nuit à l'attractivité des métiers** et la crise de la Covid a exacerbé les tensions de recrutement des professionnels des secteurs, très mobilisés durant la pandémie. Nombre de professionnels ont quitté leur emploi, usés par le rythme intense d'exercice dans les hôpitaux comme dans les Ehpad. Les mesures de revalorisation du plan Ségur auraient pu constituer un facteur d'attractivité mais l'inflation annihile le gain obtenu. La problématique d'attractivité touche prioritairement les métiers des secteurs de la prise en charge des personnes dépendantes (personnes âgées, personnes handicapées), des personnes en difficultés sociales et plus nouvellement de la petite

enfance. Autant de métiers qui connaissent une dégradation des conditions de travail et une **faible rémunération sont autant de freins** qui affectent la capacité des personnes à se projeter dans le secteur. La Région fait le constat d'une baisse des candidats aux sélections, d'une progression des changements d'orientation, des abandons en cours de formation et d'un nombre croissant de diplômés qui n'exercent pas dans ces métiers.

L'offre de formation n'est pas en cause (le nombre de places de formation a progressé de 1 300 places en 2 ans). Les sorties des diplômés ne combrent pas les départs de personnel et l'augmentation des quotas n'y répond qu'en partie, car elle ne s'est pas traduite par une augmentation mécanique des effectifs en formation. En effet, tous les diplômés ne s'insèrent pas dans le métier auquel ils ont été formés et toutes les sessions ne se remplissent pas à hauteur des quotas. La question des attentes et des comportements des nouveaux diplômés (conditions de travail, horaires, équilibre vie familiale/vie professionnelle) est également un sujet à prendre en compte et questionne autant le recrutement que le management.

De plus en plus d'employeurs se tournent vers une main-d'œuvre expérimentée, plus âgée. En partenariat avec les opérateurs de l'emploi (Pôle emploi, missions locales), les organismes de formation développent de plus en plus des actions en direction des hommes et des femmes en seconde partie de carrière, plus mûres et en recherche d'un métier tourné vers l'humain. La crise de la Covid a eu pour effet de développer ces nouvelles vocations. L'inscription des publics primo-arrivants dans les filières de l'aide à domicile est également une piste de travail.

Les acteurs nationaux comme régionaux en prise avec cette problématique d'attractivité des métiers ont lancé différentes actions destinées à partager et coordonner les actions. Un service public de l'emploi régional stratégique décliné au niveau départemental et un plan d'attractivité ont été déployés sous l'égide des services de l'Etat et des initiatives ont été portées par les Conseils départementaux à l'occasion de l'élaboration de leur schémas petite enfance.

Des évolutions de l'appareil de formation à accompagner

#### *Des diplômés qui évoluent régulièrement*

Ces dernières années, les diplômés de la filière Santé et de la filière Action sociale ont connu plusieurs évolutions dues en premier lieu à l'universitarisation des formations en santé et aux nombreuses réformes des diplômés des filières qui impactent les flux de formés mais également les équipes pédagogiques (formateurs, professionnels tuteurs). Le déploiement de ces réformes et la réingénierie des diplômés nécessitent une adaptation constante de l'appareil de formation pour renforcer l'accompagnement des étudiants dans leur parcours au regard des nouvelles exigences pédagogiques. Les redoublements, la certification par le système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS) ou bloc de compétences augmentent les ruptures ou suspensions de formation et modifient le flux des formés. En 2023, cinq réingénieries de référentiels de formation sont envisagées par le ministère de la Santé dont celui d'infirmier prévu pour la rentrée de septembre 2023 avec une délégation de nouvelles compétences.

#### *Des effectifs qui se réduisent sensiblement*

Dans la filière Santé, les effectifs de diplômés baissent régulièrement depuis 2016 alors que l'emploi y est en constante augmentation et que certains métiers comme infirmier et aide-soignant sont régulièrement classés parmi les métiers les plus en tension. Cette baisse s'observe principalement dans les formations d'aide-soignant, d'ambulancier, de cadre de santé et de sage-femme. De plus, au cours de la formation d'aide-soignant, 10 % des stagiaires interrompent le cursus.

Dans la filière de l'Action sociale, où le public de candidats est très féminisé, les fluctuations des effectifs en formation sont irrégulières depuis 2016. La baisse est essentiellement à imputer à la

réduction importante ces dernières années des personnes préparant le diplôme d'accompagnant éducatif et social. Le taux d'interruption en cours de formation sur l'ensemble des filières y est globalement important (7 %) ; il atteint même 14 % dans la formation d'accompagnant éducatif et social (AES) et 26 % pour les techniciens en intervention sociale et familiale (TISF). Ceci accentue la diminution des sortants diplômés en fin de cursus.

**Afin de pallier la baisse des effectifs, deux leviers peuvent être envisagés :**

- **la masculinisation des formations** : à l'instar des actions conduites pour féminiser des métiers, les métiers de la Santé et de l'Action sociale sont techniquement ouverts aux hommes mais ces derniers ne les intègrent pas. Certaines expérimentations dans les formations d'auxiliaires de puériculture soulignent que les enseignements, les stages ont alors besoin de quelques petits aménagements spécifiques, très faciles à mettre en œuvre, pour que les formés hommes se sentent pleinement intégrés dans leur poste.
- **la mise à niveau sur les savoirs fondamentaux avant l'entrée en formation** : une partie des abandons, notamment dans les formations infra-bac, s'explique par les difficultés de certains stagiaires à suivre les cours. Certains stagiaires ont une vraie vocation, confirmée au cours de leur stage mais échouent aux examens du fait de leur niveau scolaire. Accéder préalablement à une (courte) formation de remise à niveaux des savoirs fondamentaux accentuerait leur chance de réussite à l'examen.

*Un appareil de formation qui fait face à l'évolution des pratiques et cultures professionnelles*

L'anticipation des besoins et des compétences reste au cœur des politiques régionales à conduire dans ce secteur. Il s'agit notamment de répondre aux enjeux de développement de la polyvalence (double diplomation), d'interprofessionnalité et de coordination permettant aux futurs professionnels d'être capables de s'adapter aux différents types de publics, aux différentes conditions d'exercice du métier et à la complexification des prises en charge.

*Des enjeux d'adaptation aux transitions numérique et climatique*

La transition écologique est une évolution vers un changement de paradigme économique et social qui se base sur l'adaptation des modes de consommation, de production, de travail et de vivre ensemble. C'est un des enjeux majeurs pour la Région.

Celle-ci implique des modifications de comportements et d'action au sein des établissements (utilisation de nouveaux produits, réemploi et réutilisation de certains après traitement, réduction des déchets, économie d'énergie ...). Chacun évolue en fonction de son environnement professionnel. Ce qui implique parfois de nouveaux besoins en compétences. Les secteurs de la Santé et de l'Action sociale commencent à se mobiliser pour la transition écologique. Un des prochains enjeux est d'accompagner ces secteurs dans ce tournant.

*Des évolutions de profils des formés et futurs diplômés à considérer*

Les profils des candidats aux formations et des diplômés dans le secteur ont évolué ces dernières années, parmi ces évolutions on note :

*Une évolution « des vocations » et une connaissance erronée des métiers*

De plus en plus d'étudiants ont une méconnaissance ou une connaissance erronée des métiers de la Santé et de l'Action sociale et des compétences nécessaires pour les exercer. Il en est de même pour les professionnels de l'information, de l'orientation et de l'insertion qui les ont orientés vers ces métiers sans en connaître vraiment les spécificités. C'est particulièrement le cas du métier

d'ambulancier, qui nécessite des compétences de prise en charge des patients, de soins, et non uniquement des compétences dans le transport.

Parcoursup a permis d'attirer un public qui ne connaissait pas auparavant les formations de la Santé et du travail social. Néanmoins, il a comme effet pervers d'augmenter le nombre de candidats qui choisissent une formation par défaut, n'ayant pas été acceptés dans les cursus qu'ils avaient choisis en premiers vœux. Une part croissante de formés découvrent le métier durant le premier stage et abandonnent au cours du premier semestre. En outre, les étudiants rentrent en formation de plus en plus tôt et du fait ce jeune âge, peu disposent d'une réelle expérience professionnelle et de vie qui les rend aptes à approcher ces métiers. Cet état de fait pose la question de la maturité des futurs diplômés face à des situations d'accompagnement complexes qui demandent du sang-froid et de la réactivité mais aussi d'agir selon une déontologie propre au secteur.

#### *Dégradation de la situation sociale des apprenants*

La plupart des responsables de formation soulignent la multiplication des cas de grande précarité sociale, ce qui ne permet plus aux publics touchés par cette problématique de suivre sereinement le cursus entier de formation et/ou limite leur mobilité. La mobilité géographique est d'autant plus difficile lorsqu'elle nécessite le financement d'un logement (notamment dans les départements du littoral où les coûts des loyers sont élevés), des frais de transport et de restauration matin, midi et soir. Ainsi, une partie importante des abandons en cours de cursus trouvent leur origine dans les problèmes financiers.

#### *Un changement de comportement des jeunes diplômés s'insérant sur le marché du travail*

La crise a aussi accentué la tendance des professionnels de la Santé et de l'action sociale à ne plus s'engager dans un contrat à durée indéterminée mais, au contraire, à privilégier les propositions d'intérim ou de contrats de courte durée.

À la sortie de la formation, les diplômés privilégient de plus en plus leur qualité de vie. Le marché de l'emploi étant très tendu, ils demandent donc des salaires plus élevés et se déterminent aussi en fonction des conditions de travail proposées sans que le CDI ne soit plus un réel enjeu pour eux. Ces postures plus marquées que par le passé modifient les ressorts des logiques de recrutement dans de nombreuses filières et aggravent encore les déficits en personnel.

## 2eme PARTIE : LA CARTE REGIONALE DES FORMATIONS SANITAIRES ET DU TRAVAIL SOCIAL

Prenant en compte les éléments de bilan et le résultat des concertations territoriales et thématiques conduites dans le cadre de la démarche d'actualisation, le schéma 2023-2028 ajuste la carte des formations pour les prochaines années sur chacune des filières de formation et propose des actions de structuration de l'appareil de formation articulées autour de cinq ambitions et dix orientations.

### **Principes méthodologiques de construction de la Carte des formations 2023-2028 :**

L'offre de formation est cartographiée à la commune avec une présentation de l'offre infra bac (accessible sans le baccalauréat) et post bac (accessible après le baccalauréat) des formations sanitaires d'une part, et des formations du travail social d'autre part.

Chaque diplôme sous compétence régionale fait l'objet d'une fiche organisée en quatre parties :

La Formation : offre, attractivité - entrée en formation, accompagnement- réussite, insertion dans l'emploi

L'Emploi : chiffres clés caractéristiques - tendances

Les Spécificités du métier : caractéristiques et évolutions du métier et de la formation

Les orientations régionales sur la filière de formation : Stabiliser, développer, pérenniser

### **Limites méthodologiques :**

Les effectifs en emploi des professions concernées par le schéma régional, sont particulièrement difficiles à apprécier. La statistique publique ne permet pas d'avoir une information plus récente que celle datant du recensement de population RP 2019-2021 millésime 2019.

L'analyse par filière s'appuie sur :

- **les données quantitatives disponibles**, données régionales provenant de plusieurs sources : DRESS « enquête école », celles du CARIF OREF, de la DATA POLE EMPLOI, de la DARES, de SoSTISS (Solution de suivi transrégional des instituts de formation sanitaires et sociales), de l'ORS, de la REGION SFSS 2022 / SoSTISS 2021 et 2020,
- **les analyses des études du CARIF-OREF** : réalisées dans le cadre de sa mission d'observation sur le secteur : Panorama des 6 départements et travaux réalisés par le Carif-oref 2018-2020, Métiers 2030 attirer et fidéliser dans l'ESS Carif –oref/Cress janvier 2023
- **les données qualitatives** issues des concertations territoriales et thématiques conduites dans le cadre de l'actualisation du schéma
- **les contributions des branches** : Rapport « Prospective des métiers de la santé à l'horizon 2040 » OPCO santé réalisation 2020, Nexem FEHAP contribution du secteur privé non lucratif au schéma des formations sanitaires et sociales octobre 2022, ANFH cartographie régionale des métiers 2020, Ambition santé 2022 FHF, observatoire de branche ALIFSA ...

Plusieurs éléments ont un impact sur les analyses et la relativité des comparaisons de données sur la formation depuis 2017 dont :

- l'impact de la période Covid,
- la suppression des concours et l'entrée dans Parcoursup,
- les plans de relance et le Ségur de la santé,
- la libéralisation de l'apprentissage sorti des capacités autorisées par la Région

Par ailleurs, la fuite des professionnels liée au manque d'attractivité du secteur est également à appréhender et fausse dans une certaine mesure les données sur l'emploi.



## DIPLOME D'ETAT D'AMBULANCIER (DEA) – Niveau 3

*Un métier dont les besoins en personnel sont critiques et dont les flux de diplômés ne répondent pas aux tensions de recrutement.*

<p><b>LA FORMATION</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacité autorisée 2022 : <b>372 places</b> (soit + 5 % depuis 2018)</li> <li>• Nombre de sites de formation autorisés : <b>5</b></li> <li>• Départements concernés : <b>tous les départements (excepté celui des Hautes-Alpes)</b></li> <li>• Voies d'accès : <b>toutes</b> (formation initiale, formation continue, VAE et apprentissage)</li> <li>• Durée formation : <b>23 semaines</b></li> <li>• <b>284 diplômés en 2021</b></li> </ul> <p><b>ATTRACTIVITE – ENTREE EN FORMATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sélectivité : <b>moins de 2 candidats pour 1 place</b> en formation</li> <li>• Remplissage : <b>100 %</b> en 2020 - <b>taux très variables</b> en fonction des départements mais de <b>réelles difficultés de recrutement sont apparues en 2021</b></li> </ul> <p><b>ACCOMPAGNEMENT – REUSSITE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux interruption : <b>4%</b> en 2021 (en moyenne <b>2 %</b> en 2019 et <b>5,7 %</b> en 2020, à corréliser avec la crise sanitaire)</li> <li>• Taux de réussite : <b>89 %</b> en 2021</li> </ul> <p><b>INSERTION DANS L'EMPLOI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux d'insertion : <b>100 %</b> en 2021 (93 % en 2020)</li> </ul>
<p><b>L'EMPLOI</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>3 687 professionnels en emploi</b> (INSEE - RP 2019-2021 millésime 2019) : + 5 % sur 5 ans</li> <li>• <b>23 % de femmes – 26 % d'actifs de 50 ans et plus</b></li> <li>• <b>89 % d'emplois stables - 95 % de temps complet</b></li> <li>• <b>Forte hausse des projets de recrutement</b> ces dernières années, qui deviennent de plus en plus difficiles</li> <li>• <b>Fort turn-over</b>, accentué par la crise, dans les grandes villes</li> </ul>
<p><b>SPECIFICITES</b></p> 	<p>Le métier d'ambulancier est méconnu et peu valorisé, délaissé au profit d'autres métiers. Depuis 2022, les ambulanciers sont néanmoins reconnus comme professionnels de santé.</p> <p>Les conditions d'emploi sont très variables d'un employeur à l'autre (type de contrat, rémunération, polyvalence, disponibilité, matériel disponible, pénurie de personnel...). Les employeurs soulignent le besoin croissant de ces professionnels et leur grande difficulté à trouver un personnel qualifié. Le manque de personnel incite des employeurs à faire appel à des auxiliaires ambulanciers alors qu'ils n'en ont pas la vocation car ce ne sont pas les mêmes fonctions et responsabilités.</p> <p>Le métier et la formation sont essentiellement masculins. L'accès à la formation peut être freiné par les conditions de permis de conduire et de réalisation d'un stage préalable.</p>
<p><b>ORIENTATIONS</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ <b>Stabiliser les capacités de formation.</b></li> <li>⇒ <b>Développer l'attractivité du métier.</b></li> <li>⇒ <b>Travailler avec les employeurs pour permettre aux auxiliaires ambulanciers en poste de devenir ambulanciers.</b></li> </ul>

## DIPLOME D'ETAT D'AIDE-SOIGNANT (DEAS) – Niveau 4

*Un métier en crise d'attractivité : déficit de candidats, augmentation des abandons, baisse du nombre de diplômés.*

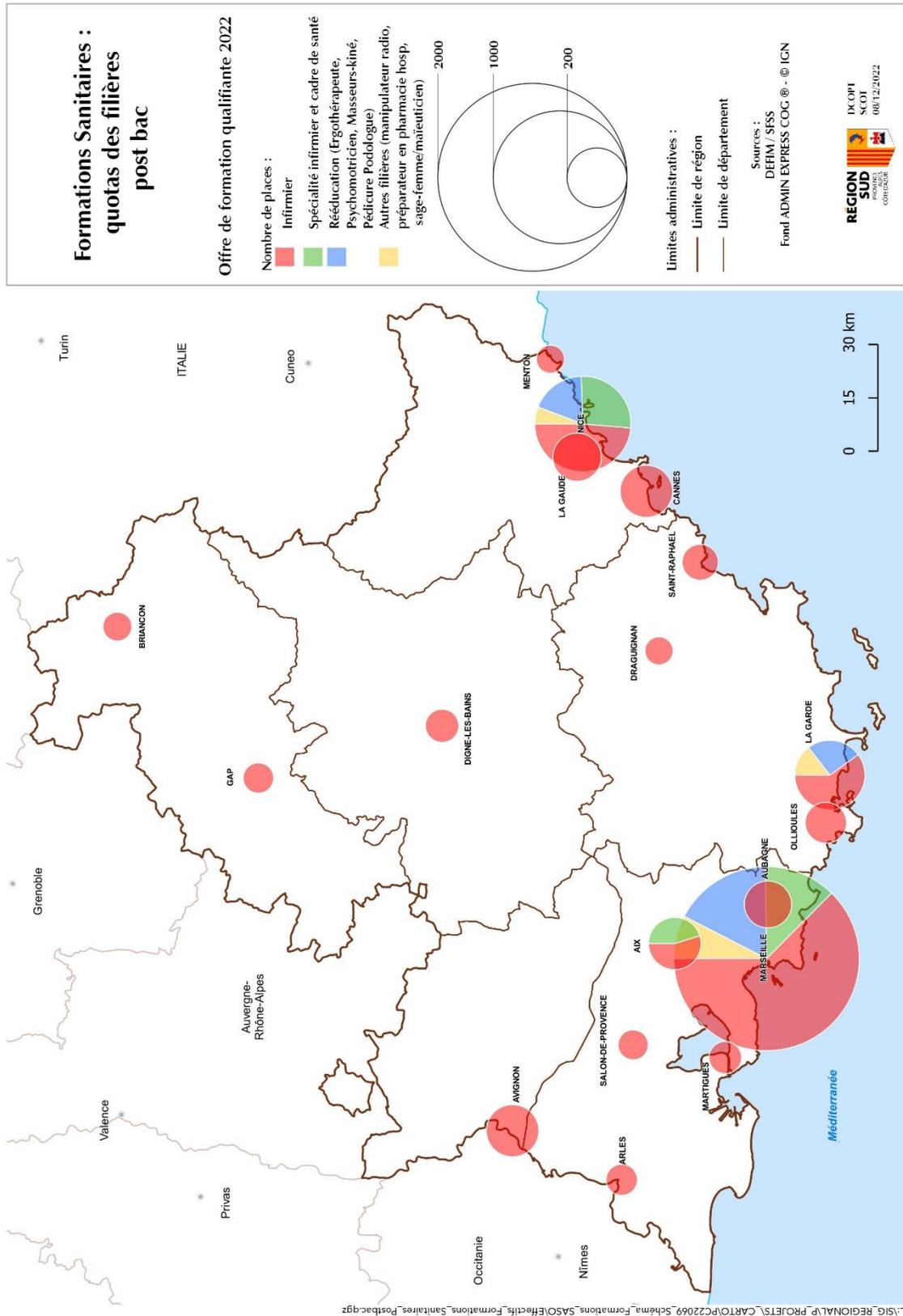
<p><b>LA FORMATION</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacité autorisée 2022 : <b>2 800 places</b> (soit + 19 % depuis 2018 et 540 places supplémentaires dans le cadre du Ségur)</li><li>• Nombre de sites de formation autorisés : <b>55</b></li><li>• Départements concernés : <b>tous les départements</b></li><li>• Voies d'accès : <b>toutes</b> (formation initiale, formation continue, VAE et apprentissage)</li><li>• Durée formation : <b>1 an</b></li><li>• <b>1 889 diplômés 2021</b> (dont 174 VAE totale et 147 validations partielles)</li></ul> <p><b>ATTRACTIVITE – ENTREE EN FORMATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sélectivité : <b>moins de 2 candidats pour 1 place</b> (- 40% de baisse des candidats depuis 2018)</li><li>• Remplissage : <b>90 %</b> en 2020 et 2021 - <b>en chute à 80 %</b> en 2022 (hors apprentissage)</li></ul> <p><b>ACCOMPAGNEMENT – REUSSITE</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux interruption : <b>en forte hausse – 17 %</b> en 2021 (4% en 2020)</li><li>• Taux de réussite : <b>en baisse - 85 %</b> en 2021 (91 % en 2020 et 93 % en 2019 à corréliser avec la crise sanitaire et la réforme du diplôme)</li></ul> <p><b>INSERTION DANS L'EMPLOI</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux d'insertion : <b>en hausse - 98 %</b> en 2021 (90% en 2019)</li></ul>
<p><b>L'EMPLOI</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>31 791 professionnels en emploi</b> (INSEE - RP 2019-2021 millésime 2019) : + 8 % sur 5 ans</li><li>• <b>90 % de femmes – 30 % d'actifs de 50 ans et plus</b> (âge médian FHP : 42,5 ans)</li><li>• <b>8 013 projets de recrutement</b> en 2022</li><li>• Fait partie des <b>10 métiers les plus en tension</b> en région</li><li>• <b>6 % de « faisant fonction »</b> dans la fonction publique hospitalière</li></ul>
<p><b>SPECIFICITES</b></p> 	<p>Le métier d'aide-soignant est un métier en tension quel que soit le lieu d'intervention y compris dans la fonction publique hospitalière en lien avec les conditions de travail exigeantes et la rémunération proposée (disparités de salaires selon les établissements). Les freins évoqués par les employeurs sont le manque de diplômés, la situation géographique de l'établissement et le type d'activité (Ehpad, psychiatrie, handicap).</p> <p>La formation d'aide-soignant peine à recruter sur tous les territoires, avec des difficultés plus marquées dans les Alpes-Maritimes et les Hautes-Alpes. L'ensemble des IFAS relève que le niveau des candidats est plus faible et a un impact sur le taux de remplissage. Fort taux d'abandon de la formation (motif économique, intensité et niveau des cours perçue par les élèves). Une part des diplômés poursuivent leur scolarité (infirmier en particulier via Parcoursup) ou se réorientent vers des métiers aux horaires de travail plus classiques.</p>
<p><b>ORIENTATIONS</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>⇒ <b>Pérenniser les augmentations de places issues du Plan Ségur.</b></li><li>⇒ <b>Equilibrer la répartition territoriale.</b></li><li>⇒ <b>Agir sur la prévention des ruptures de formation pour maintenir un taux satisfaisant de diplômés.</b></li></ul>

## DIPLOME D'ETAT D'AUXILIAIRE DE PUERICULTURE (DEAP) – Niveau 4

*Un métier en tension, un taux de remplissage des formations satisfaisant mais des signaux d'alerte : augmentation des abandons, baisse du taux de réussite et du taux d'insertion.*

<p><b>LA FORMATION</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacité autorisée 2022 : <b>660 places</b> (soit + 6 % depuis 2018)</li><li>• Nombre de sites de formation autorisés : <b>11</b></li><li>• Départements concernés : <b>tous les départements (excepté celui des Alpes-de-Haute-Provence)</b></li><li>• Voies d'accès : <b>toutes</b> (formation initiale, formation continue, VAE et apprentissage)</li><li>• Durée formation : <b>1 an</b></li><li>• <b>630 diplômés en 2021</b> (dont 129 VAE totale et 103 validations partielles)</li></ul> <p><b>ATTRACTIVITE – ENTREE EN FORMATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sélectivité : en moyenne <b>5 candidats pour 1 place</b> (mais tendance à la baisse du nombre de candidats)</li><li>• Remplissage : <b>plus de 100 %</b> en 2020 (en hausse en lien avec l'augmentation des redoublants) et ce depuis 2018</li></ul> <p><b>ACCOMPAGNEMENT – REUSSITE</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux interruption : <b>9 %</b> en 2021 (10,42 % en 2020 et 4,1 % en 2019)</li><li>• Taux de réussite <b>89 %</b> en 2021 (84 % en 2020 et 91 % en 2019)</li></ul> <p><b>INSERTION DANS L'EMPLOI</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux d'insertion : <b>94 %</b> en 2021 - les contrats courts (CDD, Intérim) bénéficient d'un attrait croissant.</li></ul>
<p><b>L'EMPLOI</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>7 816 professionnels en emploi</b> (INSEE - RP 2019-2021 millésime 2019) : + 9 % sur 5 ans</li><li>• <b>99 % de femmes – 23 % d'actifs de 50 ans ou plus</b></li><li>• <b>8 530</b> projets de recrutement en 2022 (7 661 en 2021) - <b>62 % jugés a priori difficiles</b></li></ul>
<p><b>SPECIFICITES</b></p> 	<p>Le métier d'auxiliaire de puériculture est en tension depuis plusieurs années. Les demandes sont en forte croissance en crèches (turn-over important). La non-durabilité des emplois (part importante des CDD / rémunérations peu attractives) et les conditions de travail contraignantes expliquent les difficultés à recruter. L'usure professionnelle très marquée incite souvent le personnel expérimenté à s'orienter vers d'autres métiers ou à candidater sur des postes de direction (avec ou sans diplôme).</p> <p>Le diplôme d'auxiliaire de puériculture offre des possibilités d'embauche à la croisée du sanitaire et du social, il est recherché et l'entrée en formation reste sélective. Les interruptions en cours de formation sont élevées notamment dans les départements des Alpes-Maritimes et du Vaucluse avec plus de 20% d'interruptions expliquées par des problématiques de mobilité géographique.</p>
<p><b>ORIENTATIONS</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>⇒ <b>Equilibrer la répartition territoriale</b> (ouverture à l'étude dans les Alpes-de-Haute-Provence).</li><li>⇒ <b>Augmenter les capacités en fonction des besoins des employeurs et des territoires et développer les doubles rentrées.</b></li><li>⇒ <b>Accompagner le développement de l'apprentissage et de la VAE.</b></li></ul>

# B/ Les formations accessibles après le baccalauréat en région Provence-Alpes-Côte d'Azur



## DIPLOME D'ETAT D'INFIRMIER (DEI) – Niveau 6

*Un métier en forte tension et une formation attractive.  
Des alertes sur les ruptures de parcours qui dégradent le nombre de diplômés attendu.*

<p><b>LA FORMATION</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Quota autorisé 2022 : <b>2 859 places</b> (soit + 21 % depuis 2018 et 500 places supplémentaires dans le cadre du Ségur)</li><li>• Nombre de sites de formation autorisés : <b>26</b></li><li>• Départements concernés : <b>tous les départements</b></li><li>• Voies d'accès : <b>formation initiale, formation continue et apprentissage</b></li><li>• Durée formation : <b>3 ans</b></li><li>• <b>2 199 diplômés en 2021</b></li></ul> <p><b>ATTRACTIVITE – ENTREE EN FORMATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sélectivité : <b>globalement attractive (sélection Parcoursup) mais avec une disparité importante entre territoires</b></li><li>• Remplissage : plus de <b>100 %</b> en 1<sup>ère</sup> année</li></ul> <p><b>ACCOMPAGNEMENT – REUSSITE</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux interruption : <b>7 % en 2021</b></li><li>• Taux de réussite : <b>95 %</b> en 2021 et 2020</li></ul> <p><b>INSERTION DANS L'EMPLOI</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux d'insertion : <b>90 %</b> en 2021 (<b>99 %</b> en 2020)</li></ul>
<p><b>L'EMPLOI</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>52 873 professionnels en emploi</b> en 2021 (<i>Répertoire ADELI-Drees</i>) : + 4 % sur 5 ans dont 36 196 salariés (68 %) et 2 135 exerçant dans une spécialité.</li><li>• <b>86 % de femmes – 25 % d'actifs de 50 ans ou plus</b></li><li>• <b>2 678 projets de recrutement</b> en 2020</li><li>• <b>Fortes difficultés de recrutement</b> (42 % des établissements de la FHP déclarent rencontrer des difficultés)</li></ul>
<p><b>SPECIFICITES</b></p> 	<p>Le métier d'infirmier est un métier en tension, à flux tendu avec des problématiques fréquentes de remplacement ou de renouvellement de personnels. Le turn-over et l'absentéisme sont devenus récurrents et les conditions de travail et de rémunération peu attractives. Le manque d'attractivité est notamment présent dans les structures médico-sociales et les Ehpad. Le métier connaît une accélération de la téléconsultation et de la numérisation.</p> <p>L'appareil de formation est concentré dans trois départements (06-13-83) qui offrent 89 % des capacités de formation régionales. 77 % des IFSI sont publics – 50 % des IFSI sont adossés à un établissement public de santé. Le Plan de Relance a permis un soutien à hauteur de 500 places / an. Les étudiants sont majoritairement originaires de la région (entre 73 et 86 %).</p> <p>Depuis septembre 2022, Aix-Marseille Université a ouvert un IFSI universitaire (autorisé par les ministres de l'enseignement supérieur et des solidarités et de la santé et la Région), accessible aux étudiants de PASS/LAS souhaitant se réorienter. Le parcours de formation universitaire expérimental conduit à une double diplomation diplôme d'Etat d'infirmier et Licence mention sciences pour la santé.</p>
<p><b>ORIENTATIONS</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>⇒ <b>Pérenniser les augmentations de places issues du Plan Ségur.</b></li><li>⇒ <b>Renforcer l'accompagnement des étudiants et l'encadrement des stages.</b></li><li>⇒ <b>Développer des dispositifs de fidélisation.</b></li></ul>

## DIPLOME D'ETAT DE PUERICULTRICE (DEP) – Niveau 6

*Un métier et une formation attractive. 1ere spécialité infirmière en termes d'effectifs.*

<p><b>LA FORMATION</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacité autorisée 2022 : <b>120 places</b> (+ 33 % places depuis 2018)</li><li>• Nombre de sites de formation autorisés : <b>2</b></li><li>• Départements concernés : <b>2 (Bouches-du-Rhône et Alpes-Maritimes)</b></li><li>• Voies d'accès : <b>formation initiale, formation continue et apprentissage</b></li><li>• Durée formation : <b>1 an</b> (2 ans dans le cadre de l'expérimentation)</li><li>• <b>78 diplômés en 2021</b></li></ul> <p><b>ATTRACTIVITE – ENTREE EN FORMATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sélectivité : <b>2 candidats pour 1 place</b></li><li>• Remplissage : <b>100 %</b> en 2021</li></ul> <p><b>ACCOMPAGNEMENT – REUSSITE</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux interruption : <b>faible - 5 %</b> en 2021</li><li>• Taux de réussite : <b>88 %</b> en 2021</li></ul> <p><b>INSERTION DANS L'EMPLOI</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux d'insertion : <b>100 %</b> en 2021</li></ul>
<p><b>L'EMPLOI</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>1 228 professionnels en emploi en 2021</b> (<i>Répertoire ADELI-Drees</i>)</li><li>• <b>97 % de femmes</b></li><li>• <b>Moyenne d'âge des professionnels de 42,5 ans</b></li></ul>
<p><b>SPECIFICITES</b></p> 	<p>Le métier d'infirmier puériculteur est signalé comme un métier à enjeu dans la fonction publique hospitalière mais également en structure en lien avec la hausse d'établissements d'accueil et l'augmentation de places. En activité libérale, le développement de ce métier constitue une réponse dans les déserts médicaux (pédiatrie). 9 % d'infirmier « faisant fonction » en région inférieure à la moyenne des autres régions (14%).</p> <p>La formation reste attractive pour les étudiants en poursuite d'étude (59% des effectifs). La part des salariés en formation tend légèrement à augmenter (21% en 2021 contre 15% en 2020). En comparaison, le taux de prise en charge de la formation par un employeur au niveau national est de 24%. C'est la dernière spécialité infirmière à ne pas être encore intégrée dans le schéma licence master doctorat. Une réingénierie est annoncée pour 2023.</p> <p>Depuis septembre 2022, Aix-Marseille Université, en lien avec l'Assistance Publique des Hôpitaux de Marseille (AP-HM), a mis en place un parcours de formation universitaire expérimental sur 2 ans (autorisé par les ministres de l'enseignement supérieur et des solidarités et de la santé) conduisant à une double diplomation diplôme d'Etat de puéricultrice et Master Santé.</p>
<p><b>ORIENTATIONS</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>⇒ <b>Stabiliser les capacités de formation.</b></li><li>⇒ <b>Développer l'apprentissage et la formation continue pour anticiper l'accroissement des besoins de personnel.</b></li><li>⇒ <b>Travail à engager sur la politique de financement employeur.</b></li></ul>

## DIPLOME D'ETAT D'INFIRMIER ANESTHESISTE (DEIA) – Niveau 7

*Un métier à haute responsabilité dont les besoins se sont accentués avec la crise sanitaire. Formation principalement caractérisée par du public salarié avec un bon taux de remplissage et un excellent taux d'insertion.*

<p><b>LA FORMATION</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacité autorisée 2022 : <b>72 places</b> (+ 38 % soit 20 places depuis 2018)</li><li>• Nombre de sites de formation autorisés : <b>2</b></li><li>• Départements concernés : <b>2 (Bouches-du-Rhône et Alpes-Maritimes)</b></li><li>• Voies d'accès : <b>formation continue</b></li><li>• Durée formation : <b>2 ans</b></li><li>• <b>47 diplômés en 2021</b></li></ul> <p><b>ATTRACTIVITE – ENTREE EN FORMATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Remplissage : <b>plus de 100 %</b> en 2021 (99 % entre 2018 et 2020)</li></ul> <p><b>ACCOMPAGNEMENT – REUSSITE</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux interruption : <b>très faible – 2 %</b> en 2021</li><li>• Taux de réussite : <b>100 %</b> en 2021 et 2020</li></ul> <p><b>INSERTION DANS L'EMPLOI</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux d'insertion : <b>100 %</b> en 2021 et 2020</li></ul>
<p><b>L'EMPLOI</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>494 professionnels en emploi en 2021</b> (<i>Répertoire ADELI-Drees</i>)</li><li>• <b>68 % de femmes</b></li><li>• <b>Moyenne d'âge des professionnels de 50 ans</b></li></ul>
<p><b>SPECIFICITES</b></p> 	<p>Selon l'enquête de l'ANFH sur les métiers en tension en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, 83 % des établissements de la fonction publique hospitalière rencontrent souvent des difficultés de recrutement sur le métier d'infirmier anesthésiste.</p> <p>Ainsi, afin de faire face aux besoins du territoire renforcés par la crise sanitaire, <b>20 places supplémentaires ont été créées à la rentrée 2022</b> sur l'institut de Marseille de l'APHM. Aix-Marseille Université a été autorisée par les ministères de la santé et de l'enseignement supérieur afin de mettre en place une expérimentation sur cette spécialité en collaboration avec l'APHM. Elle devrait se mettre en place dès septembre 2023 et permettre une double diplomation diplôme d'Etat et Master santé.</p> <p>La formation se caractérise principalement par du public salarié financé par l'employeur (environ 70% des étudiants).</p>
<p><b>ORIENTATIONS</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>⇒ <b>Stabiliser voire augmenter les capacités de formation en fonction des besoins des employeurs.</b></li><li>⇒ <b>Travail à engager sur la politique de financement employeur.</b></li></ul>

## DIPLOME D'ETAT D'INFIRMIER DE BLOC OPERATOIRE (DEIBO) – Niveau 7

*Un métier à haute responsabilité caractérisé par de grandes difficultés de recrutement des employeurs. La formation, à destination essentiellement de salariés, doit attirer davantage.*

<p><b>LA FORMATION</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacité autorisée 2022 : <b>90 places</b> (+ 38 % soit 25 places depuis 2018)</li><li>• Nombre de sites de formation autorisés : <b>2</b></li><li>• Départements concernés : <b>2 (Bouches-du-Rhône et Alpes-Maritimes)</b></li><li>• Voies d'accès : <b>toutes</b> (formation initiale, formation continue, VAE et apprentissage)</li><li>• Durée formation : <b>2 ans</b></li><li>• <b>36 diplômés 2021</b> (dont 2 VAE totale et 12 validations partielles)</li></ul> <p><b>ATTRACTIVITE – ENTREE EN FORMATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sélectivité : <b>2 candidats pour 1 place</b> en moyenne</li><li>• Remplissage : <b>entre 70 et 80 %</b> depuis 2020</li></ul> <p><b>ACCOMPAGNEMENT – REUSSITE</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux interruption : <b>3 %</b> en 2021 (9 % en 2020)</li><li>• Taux de réussite : <b>100 %</b> en 2021</li></ul> <p><b>INSERTION DANS L'EMPLOI</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux d'insertion : <b>100 %</b> en 2020</li></ul>
<p><b>L'EMPLOI</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>353 professionnels en formation en 2021</b> (<i>Répertoire ADELI-Drees</i>)</li><li>• <b>85 % de femmes</b></li><li>• <b>Moyenne d'âge des professionnels de 51,8 ans</b></li><li>• <b>55 %</b> des infirmiers sont « faisant fonction » d'infirmiers de bloc opératoire (<i>Cartographie des métiers 2020 - ANFH</i>)</li></ul>
<p><b>SPECIFICITES</b></p> 	<p>Le métier d'infirmier de bloc opératoire se caractérise par de très grandes difficultés de recrutement (métier déclaré le plus souvent en tension par les employeurs publics), induisant une augmentation des infirmiers « faisant fonction » d'infirmiers de bloc opératoire.</p> <p>La formation se caractérise principalement par du public salarié financé par l'employeur (plus de 80% des étudiants) malgré la suppression, en 2020, des 2 ans d'exercice d'infirmier requis pour l'accès à la formation.</p> <p>Afin de faire face à la crise sanitaire et aux besoins du territoire, 15 places supplémentaires ont été créées à la rentrée 2022 sur l'institut de Marseille de l'APHM. La réingénierie du diplôme en 2022 a conduit à un allongement de la formation (2 ans) et à son universitarisation (certification par l'université et délivrance du grade de master).</p>
<p><b>ORIENTATIONS</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>⇒ <b>Stabiliser voire augmenter les capacités de formation en fonction des besoins des employeurs.</b></li><li>⇒ <b>Travail à engager sur la politique de financement employeur</b></li><li>⇒ <b>Promouvoir la formation auprès des infirmiers néo diplômés.</b></li></ul>

## DIPLOME DE CADRE DE SANTE (DCS) – Niveau 6

*Un métier peu attractif, une formation avec un faible taux de remplissage. Très fort taux de réussite et d'insertion dans l'emploi.*

<p><b>LA FORMATION</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacité autorisée 2022 : <b>235 places</b></li><li>• Nombre de sites de formation autorisés : <b>3</b></li><li>• Départements concernés : <b>2 (Bouches-du-Rhône et Alpes Maritimes)</b></li><li>• Voies d'accès : <b>formation continue</b></li><li>• Durée formation : <b>1 an</b> (2 ans dans le cadre de l'expérimentation)</li><li>• <b>169 diplômés en 2021</b></li></ul> <p><b>ATTRACTIVITE – ENTREE EN FORMATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sélectivité : <b>moins de 2 candidats pour 1 place</b></li><li>• Remplissage : <b>moins de 70 %</b> entre 2018 et 2020 (et ce dans les 2 départements)</li></ul> <p><b>ACCOMPAGNEMENT – REUSSITE</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux interruption : <b>très rares abandons en cours de formation – 0 %</b> en 2021 (1% en 2020)</li><li>• Taux de réussite : <b>100 %</b> en 2021 et 2020</li></ul> <p><b>INSERTION DANS L'EMPLOI</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux d'insertion : <b>99 %</b> en 2021 et 2020 – les étudiants diplômés ne rencontrent aucune difficulté à trouver du travail</li></ul>
<p><b>L'EMPLOI</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>4 224 professionnels en emploi</b> (INSEE - RP 2019-2021 millésime 2019) : + 2 % sur 5 ans</li><li>• <b>86 % de femmes - 1 cadre sur 2 à 50 ans ou plus</b></li><li>• <b>96 % d'emplois stables</b> en 2018</li><li>• <b>92 % d'emplois à temps complet</b></li></ul>
<p><b>SPECIFICITES</b></p> 	<p>Le métier de cadre de santé est un métier peu attractif en raison des contraintes rencontrées dans les hôpitaux publics. Dans la réalité, de nombreux postes de cadres sont occupés par des « faisant fonction », des professionnels de santé non diplômés par un institut de formation des cadres de santé (IFCS), afin de répondre aux besoins non couverts en matière d'encadrement dans les services de soins. Ils constituent une source de candidats pour entrer en IFCS.</p> <p>En région, les formations de cadre de santé permettent aux étudiants d'obtenir un diplôme universitaire de niveau master 2. Depuis septembre 2022, Aix-Marseille Université, en lien avec l'Assistance Publique des Hôpitaux de Marseille (AP-HM), a mis en place un parcours de formation universitaire expérimental sur 2 ans (autorisé par les ministres de l'enseignement supérieur et des solidarités et de la santé) conduisant à une double diplomation du diplôme de cadre de santé et du Master Santé. Les capacités de formation sont restées stables mais se caractérisent par une difficulté de remplissage notamment en raison des freins de financement.</p>
<p><b>ORIENTATIONS</b></p> 	<p>⇒ <b>Capacités de formation à réactualiser dans les Bouches-du-Rhône à l'issue de l'évaluation de l'expérimentation.</b></p> <p>⇒ <b>Travail à engager sur la politique de financement employeur.</b></p>

## DIPLOME D'ETAT DE MASSEUR-KINESITHERAPEUTE (DEMK) – Niveau 7

*Un métier attractif et une formation sélective.*

<p><b>LA FORMATION</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Quota autorisé 2022 : <b>267 places</b> (soit + 38 % depuis 2018)</li><li>• Nombre de sites de formation autorisés : <b>2</b></li><li>• Départements concernés : <b>2 (Bouches-du-Rhône et Alpes-Maritimes)</b></li><li>• Voies d'accès : <b>formation initiale, formation continue et apprentissage</b></li><li>• Durée formation : <b>4 ans</b> (après 1 année d'études en santé)</li><li>• <b>203 diplômés en 2021</b></li></ul> <p><b>ATTRACTIVITE – ENTREE EN FORMATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Remplissage : <b>112 %</b> en 2020</li></ul> <p><b>ACCOMPAGNEMENT – REUSSITE</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux interruption : <b>6 %</b> en 2021</li><li>• Taux de réussite : <b>98 %</b> en 2021</li></ul> <p><b>INSERTION DANS L'EMPLOI</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux d'insertion : <b>99 %</b> en 2021</li></ul>
<p><b>L'EMPLOI</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>9 985 professionnels en emploi en 2020</b> (ASIP-Santé RPPS, traitements Drees) : + 8,5 % par rapport à 2017</li><li>• <b>Exercice libéral à 83 %</b></li><li>• <b>49 % de femmes - 31% d'actifs de plus de 50 ans</b></li><li>• <b>De fortes difficultés de recrutement en établissement</b></li></ul>
<p><b>SPECIFICITES</b></p> 	<p>La profession de masseur-kinésithérapeute connaît une évolution démographique dynamique notamment sous l'effet de l'arrivée de professionnels formés dans l'Union européenne.</p> <p>L'obtention de quotas supplémentaires en 2022 (+ 76 places) a permis de rééquilibrer l'offre de formation entre l'est et l'ouest de la région.</p> <p>L'accès à la formation est très sélectif après réussite de la première année d'études en santé (PASS/L.AS), ce qui induit que des jeunes partent se former à l'étranger.</p>
<p><b>ORIENTATIONS</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>⇒ <b>Maintien du quota.</b></li><li>⇒ <b>Développer les dispositifs de fidélisation en établissement.</b></li></ul>

## DIPLOME D'ETAT D'ERGOTHERAPEUTE (DEE) – Niveau 6

*Une formation attractive avec un bon taux de remplissage.*

<p><b>LA FORMATION</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacité autorisée 2022 : <b>60 places</b></li><li>• Nombre de sites de formation autorisés : <b>2</b></li><li>• Départements concernés : <b>2 (Bouches-du-Rhône et Var)</b></li><li>• Voies d'accès : <b>formation initiale, formation continue et VAE</b></li><li>• Durée formation : <b>3 ans</b></li><li>• <b>46 diplômés en 2021</b></li></ul> <p><b>ATTRACTIVITE – ENTREE EN FORMATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sélectivité : <b>filière attractive</b></li><li>• Remplissage : <b>100 %</b> en 2020 (et ce depuis 2018)</li></ul> <p><b>ACCOMPAGNEMENT – REUSSITE</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux interruption : <b>5 %</b> en 2021</li><li>• Taux de réussite : <b>90 %</b> en 2021</li></ul> <p><b>INSERTION DANS L'EMPLOI</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux d'insertion : <b>100 %</b> en 2021 (93,4 % en 2020)</li></ul>
<p><b>L'EMPLOI</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>826 professionnels en emploi</b> en 2022 (<i>Répertoire ADELI- Drees</i>) : + 32 % sur 5 ans</li><li>• <b>84 % de femmes</b></li><li>• <b>Moyenne d'âge des professionnels de 37 ans</b></li></ul>
<p><b>SPECIFICITES</b></p> 	<p>Les priorités établies par le Projet régional de santé 2018-2023 (prise en compte des besoins de la population vieillissante, développement de réponses diversifiées aux personnes en situation de handicap), l'organisation de parcours de santé en direction de ces publics, induisent une recherche accrue de diplômés par les employeurs alors que paradoxalement le métier n'est plus répertorié comme métier en tension.</p> <p>Les capacités de formation n'ont connu aucune évolution depuis 2012. Des tensions sur le marché du travail sont signalées.</p>
<p><b>ORIENTATIONS</b></p> 	<p>⇒ <b>Augmentation des capacités de formation en 2023 pour répondre aux tensions de recrutement.</b></p>

## DIPLOME D'ETAT DE PSYCHOMOTRICIEN (DEP) – Niveau 5

*Une formation attractive et sélective caractérisée par un très bon taux de réussite et d'insertion dans l'emploi.*

<p><b>LA FORMATION</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Quota autorisé 2022 : <b>140 places dont 100 places non financées</b></li><li>• Nombre de sites de formation autorisés : <b>2</b></li><li>• Départements concernés : <b>2 (Bouches-du-Rhône et Var)</b></li><li>• Voies d'accès : <b>formation initiale, formation continue et apprentissage</b></li><li>• Durée formation : <b>3 ans</b></li><li>• <b>157 diplômés en 2021</b></li></ul> <p><b>ATTRACTIVITE – ENTREE EN FORMATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sélectivité : <b>filière attractive et sélective</b></li><li>• Remplissage : <b>100 %</b> en 2021</li></ul> <p><b>ACCOMPAGNEMENT – REUSSITE</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux interruption : non significatif</li><li>• Taux de réussite : <b>100 %</b> en 2021 et 2020</li></ul> <p><b>INSERTION DANS L'EMPLOI</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux d'insertion : <b>100 %</b> en 2021 et 2020</li></ul>
<p><b>L'EMPLOI</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>1 083 professionnels en emploi</b> en 2022 (<i>Répertoire ADELI- Drees</i>) : + 44 % sur 5 ans</li><li>• <b>90 % de femmes</b></li><li>• <b>Moyenne d'âge des professionnels de 36 ans</b></li><li>• <b>40 % d'exercice libéral ou mixte</b></li></ul>
<p><b>SPECIFICITES</b></p> 	<p>Les priorités établies par le Projet régional de santé 2018-2023 (prise en compte des besoins de la population vieillissante, développement de réponses diversifiées aux personnes en situation de handicap), l'organisation de parcours de santé en direction de ces publics, induisent une recherche accrue de diplômés par les employeurs en particulier dans le secteur de la gérontologie.</p> <p>La formation de psychomotricité existe depuis 2009 dans la région avec un premier institut privé créé à Marseille. Un institut public a été ouvert en 2011 dans le Var. L'offre régionale est répartie à partir du quota déterminé par l'Etat auquel s'ajoute un flux de diplômés par voie de « passerelle ». La région attire des candidats de la France entière. La capacité régionale n'a plus évolué depuis 2011.</p>
<p><b>ORIENTATIONS</b></p> 	<p>⇒ <b>Maintien du quota. Offre équilibrée.</b></p>

## DIPLOME D'ETAT DE PEDICURE - PODOLOGUE (DEPP) – Niveau 6

*Un métier qui s'exerce en quasi-totalité en libéral. Formation avec un bon taux de remplissage.*

<p><b>LA FORMATION</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacité autorisée 2022 : <b>30 places</b></li><li>• Nombre de sites de formation autorisés : <b>1</b></li><li>• Départements concernés : <b>1 (Bouches-du-Rhône – Marseille)</b></li><li>• Voies d'accès : <b>formation initiale et formation continue</b></li><li>• Durée formation : <b>3 ans</b></li></ul> <p><b>ATTRACTIVITE – ENTREE EN FORMATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Remplissage : <b>97 %</b> en 2021 (90% lors de l'ouverture en 2020)</li></ul> <p><b>ACCOMPAGNEMENT – REUSSITE</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux interruption : <b>très faible – 2 %</b> en 2021</li><li>• Taux de réussite : <b>1<sup>ère</sup> promotion sera diplômée en 2023</b></li></ul> <p><b>INSERTION DANS L'EMPLOI</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux d'insertion : <b>1<sup>ère</sup> promotion sera diplômée en 2023</b></li></ul>
<p><b>L'EMPLOI</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>1 054 professionnels en emploi</b> en 2017 (<i>Répertoire ADELI- Drees</i>) : + 10 % sur 5 ans</li><li>• <b>La quasi-totalité travaille en libéral</b></li><li>• <b>64 % de femmes</b></li></ul>
<p><b>SPECIFICITES</b></p> 	<p>L'institut de formation en pédicurie-podologie d'Aix-Marseille Université est autorisé à délivrer la formation depuis septembre 2020 et c'est le seul sur le territoire régional. Ainsi la première promotion diplômée sortira en juillet 2023, d'où l'absence de certains chiffres de formation sur cette filière.</p>
<p><b>ORIENTATIONS</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>⇒ <b>Maintien des capacités de formation.</b></li><li>⇒ <b>Insertion de la 1<sup>ère</sup> promotion de diplômés à analyser.</b></li></ul>

## DIPLOME D'ETAT DE MANIPULATEUR EN ELECTRORADIOLOGIE MEDICALE (DEMEM) – Niveau 6

*Un métier dont les besoins en personnel sont croissants mais dont les flux de diplômés ne répondent pas aux tensions de recrutement.*

<p><b>LA FORMATION</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacité autorisée 2022 : <b>90 places</b> (+ 80 % soit 40 places depuis 2018)</li><li>• Nombre de sites de formation autorisés : <b>2</b> (et 2 lycées dispensent le diplôme de technicien supérieur en imagerie médicale et radiologie thérapeutique pour une capacité de 63 places)</li><li>• Départements concernés : <b>2 (Bouches-du-Rhône et Var)</b></li><li>• Voies d'accès : <b>formation initiale, formation continue et apprentissage</b></li><li>• Durée formation : <b>3 ans</b></li><li>• <b>146 diplômés en 2021</b></li></ul> <p><b>ATTRACTIVITE – ENTREE EN FORMATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sélectivité : <b>1 admis pour 2 candidats</b></li><li>• Remplissage : <b>100 %</b> en 2020 (et ce depuis 2018)</li></ul> <p><b>ACCOMPAGNEMENT – REUSSITE</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux interruption : <b>en hausse de 6 %</b> en 2021 (avec ouverture Parcoursup) (2% en 2020)</li><li>• Taux de réussite : <b>100 %</b> en 2021 et 2020</li></ul> <p><b>INSERTION DANS L'EMPLOI</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux d'insertion : <b>98 %</b> en 2021</li></ul>
<p><b>L'EMPLOI</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Environ 3 500 professionnels en emploi</b> (INSEE - RP 2015-2019 millésime 2018) : + 15 % en 5 ans dont près de la moitié dans les Bouches-du-Rhône</li><li>• <b>Moyenne d'âge des professionnels de 48,1 ans</b></li></ul>
<p><b>SPECIFICITES</b></p> 	<p>Des tensions sur le marché du travail des manipulateurs en électroradiologie médicale sont à observer ces dernières années en raison du manque d'attractivité et de visibilité du métier associé au développement croissant de l'investissement dans les équipements médicaux et les demandes d'actes médicaux. Le flux de diplômés ne permet pas de couvrir les besoins en professionnels, ce qui génère une concurrence entre le secteur public et privé.</p> <p>Depuis septembre 2022, deux instituts de formation délivrent la formation en région avec l'ouverture d'un institut dans le Var. Cette ouverture de 40 places a pour objectif de répondre aux besoins en emplois du territoire. Parcoursup a permis de développer la visibilité de la formation et donc de remplir les quotas mais il semble nécessaire de renforcer l'accompagnement personnalisé tout au long du cursus pour limiter les abandons en cours de formation de plus en plus importants. Une part des diplômés poursuivent leurs études en master ou s'orientent vers la radiophysique ou dosimétrie.</p>
<p><b>ORIENTATIONS</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>⇒ <b>Stabiliser les capacités de formation.</b></li><li>⇒ <b>Développer l'apprentissage</b> pour répondre à l'accroissement des besoins en personnel.</li><li>⇒ <b>Développer la connaissance du métier et de la formation.</b></li></ul>

## DIPLOME DE PREPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIERE (DPPH) – Niveau 5

*Un métier dont les besoins employeurs sont visibles.*

<p><b>LA FORMATION</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacité autorisée 2022 : <b>60 places</b></li><li>• Nombre de sites de formation autorisés : <b>1</b></li><li>• Départements concernés : <b>1 (Bouches-du-Rhône - Marseille)</b></li><li>• Voies d'accès : <b>toutes</b> (formation initiale, formation continue, VAE et apprentissage)</li><li>• Durée formation : <b>1 an</b></li><li>• <b>56 diplômés 2021</b> (dont 9 VAE totale et 12 validations partielles)</li></ul> <p><b>ATTRACTIVITE – ENTREE EN FORMATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Remplissage : <b>84 % en moyenne</b> depuis 2019</li></ul> <p><b>ACCOMPAGNEMENT – REUSSITE</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux interruption : <b>2 %</b> en 2021</li><li>• Taux de réussite : <b>100 %</b> en 2021</li></ul> <p><b>INSERTION DANS L'EMPLOI</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux d'insertion : <b>100 %</b> en 2021</li></ul>
<p><b>L'EMPLOI</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>627 professionnels en emploi</b> en 2020 au sein des établissements de la fonction publique hospitalière (<i>Cartographie des métiers 2020 - ANFH</i>)</li><li>• <b>4,4 % des postes</b> restent non pourvus dans la fonction publique hospitalière</li></ul>
<p><b>SPECIFICITES</b></p> 	<p>La formation au diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière est accessible uniquement aux titulaires du brevet professionnel de préparateur en pharmacie. Des difficultés de recrutement apparaissent de temps en temps, et parfois de manière plus prégnante.</p> <p>Une expérimentation en cours entre AMU et l'APHM permettra à des étudiants de s'inscrire dans le DEUST préparateur/technicien en pharmacie, et de poursuivre en licence pro « spécialité hospitalière ».</p>
<p><b>ORIENTATIONS</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>⇒ <b>Stabiliser les capacités de formation.</b></li><li>⇒ <b>Suivre l'expérimentation de licence de préparateur en pharmacie et évaluer les résultats.</b></li></ul>

## DIPLOME D'ETAT DE SAGE-FEMME (DESF) – Niveau 7

*Une profession en fort déficit d'attractivité.*

<p><b>LA FORMATION</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacité autorisée 2022 (numerus apertus) : <b>66 places</b> (dont 2 pour la Corse)</li><li>• Nombre de sites de formation autorisés : <b>2</b></li><li>• Départements concernés : <b>2 (Bouches-du-Rhône et Alpes-Maritimes)</b></li><li>• Voies d'accès : <b>formation initiale et formation continue</b></li><li>• Durée formation : <b>5 ans (dont 1 année d'études en santé)</b> –</li><li>• <b>50 diplômés en 2021</b></li></ul> <p><b>ATTRACTIVITE – ENTREE EN FORMATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Remplissage : <b>98 %</b> en 2020</li></ul> <p><b>ACCOMPAGNEMENT – REUSSITE</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux interruption : <b>1 %</b> en 2021</li><li>• Taux de réussite : <b>91 %</b> en 2021</li></ul> <p><b>INSERTION DANS L'EMPLOI</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux d'insertion : <b>100 %</b> en 2021</li></ul>
<p><b>L'EMPLOI</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>1 803 professionnels en emploi en 2021</b> (<i>Répertoire ADELI- Drees</i>) : + 7,7 % sur 5 ans dont 62 % de salarié(e)s</li><li>• <b>97 % de femmes – 25 % d'actifs de plus de 50 ans</b></li><li>• <b>Difficultés de recrutement pour les établissements</b></li><li>• <b>Essor de l'exercice libéral</b> en lien avec l'évolution du modèle périnatal et des compétences des sage-femmes</li><li>• <b>Des besoins identifiés</b> par les Conseils départementaux <b>pour la protection maternelle et infantile</b></li></ul>
<p><b>SPECIFICITES</b></p> 	<p>La profession de sage-femme est la seule profession médicale sous compétence régionale. Il s'agit d'une profession méconnue en déficit d'attractivité en lien avec un manque de reconnaissance.</p> <p>Au niveau national, près de 20% des places en deuxième année des études de maïeutique sont restées vacantes à la rentrée 2022.</p> <p>La réforme des études sera mise en place à compter de 2024. Elle prévoit l'intégration de la formation à l'université, une 6ème année d'études conduisant à un doctorat en maïeutique. Cette réforme induira une année blanche en diplomation.</p>
<p><b>ORIENTATIONS</b></p> 	<p>⇒ <b>Augmenter le numerus apertus.</b></p>



## DIPLOME D'ETAT D'ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL (DEAES) – Niveau 3

*Un métier et une formation avec des difficultés d'attractivité. Le nombre d'élève diminue et les instituts de formation remplissent difficilement (même dans l'agglomération de Marseille).*

<p><b>LA FORMATION</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacité agréée 2022 : <b>1 532 places</b> dont <b>34 % financées (soit 527 places)</b> (+ 22 % depuis 2018 qui provient essentiellement de l'apprentissage)</li><li>• Nombre de sites de formation agréés : <b>30</b></li><li>• Départements concernés : <b>tous les départements</b></li><li>• Voies d'accès : <b>toutes</b> (formation initiale, formation continue, VAE et apprentissage)</li><li>• Durée formation : <b>1 an</b></li><li>• <b>636 diplômés en 2020</b> (dont 201 VAE totale)</li></ul> <p><b>ATTRACTIVITE – ENTREE EN FORMATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sélectivité : <b>1,5 candidats pour 1 place</b> en formation</li><li>• Remplissage : <b>88 % en formation initiale</b> en 2020 et <b>50 % toutes voies de formation confondues</b></li></ul> <p><b>ACCOMPAGNEMENT – REUSSITE</b> (sur la formation initiale)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux interruption : <b>en augmentation – 23 %</b> en 2021</li><li>• Taux de réussite : <b>98 %</b> en 2021 (<b>85 %</b> en 2020)</li></ul> <p><b>INSERTION DANS L'EMPLOI</b> (sur la formation initiale)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux d'insertion : <b>90 %</b> en 2021 (<b>86 %</b> en 2020)</li></ul>
<p><b>L'EMPLOI</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>6 975 professionnels rattachés au métier d'aides médico-psychologiques</b> (INSEE - RP 2019-2021 millésime 2019) : + 128 % sur 5 ans.</li><li>• <b>86 % de femmes</b></li><li>• <b>4 % de moins de 25 ans - 34 % d'actifs de 50 ans ou plus</b></li><li>• <b>Forte intention d'emploi et recrutement très difficile</b> (beaucoup de postes vacants)</li></ul>
<p><b>SPECIFICITES</b></p> 	<p>L'accompagnant éducatif et social peut évoluer sur plusieurs champs : de l'éducatif à l'accompagnement voire sur le soin. Le métier évolue vers des besoins spécifiques (handicap à domicile) et de la polyvalence (positionnement sur des missions d'aide-soignant ou de moniteur éducateur) avec des modes d'intervention variés (structure ou à domicile). Il y a un véritable enjeu d'attractivité du métier face à des besoins grandissants.</p> <p>La réforme récente du diplôme a fusionné les spécialités. Un manque d'attractivité est constaté pour la formation avec une part importante d'interruptions.</p>
<p><b>ORIENTATIONS</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>⇒ <b>Stabiliser les capacités de formation</b> au regard des difficultés de remplissage.</li><li>⇒ <b>Développer l'apprentissage.</b></li><li>⇒ <b>Expérimenter des formations conduisant à une double diplomation AES/AS.</b></li><li>⇒ <b>Travail de valorisation et de communication sur le métier.</b></li></ul>

## DIPLOME D'ETAT D'ASSISTANT FAMILIAL (DEAF) – Niveau 3

*Un métier et une formation qui s'adaptent aux besoins des départements.*

<p><b>LA FORMATION</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacité agréée 2022 : <b>255 places (non financées)</b> (+ 65 % depuis 2018)</li><li>• Nombre de sites de formation agréés : <b>6</b></li><li>• Départements concernés : <b>tous les départements</b></li><li>• Voies d'accès : <b>formation initiale, formation continue et VAE</b></li><li>• Durée formation : <b>18 mois à 2 ans</b></li><li>• <b>106 diplômés en 2020</b></li></ul> <p><b>ATTRACTIVITE – ENTREE EN FORMATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Remplissage : <b>181 inscrits en formation</b> en 2020</li></ul> <p><b>ACCOMPAGNEMENT – REUSSITE</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux de réussite : NC</li></ul> <p><b>INSERTION DANS L'EMPLOI</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux d'insertion : NC</li></ul>
<p><b>L'EMPLOI</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Environ 40 000 assistants familiaux en activité en France</b> (<a href="https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sources-outils-et-enquetes/enquete-nationale-sur-les-assistants-familiaux">https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sources-outils-et-enquetes/enquete-nationale-sur-les-assistants-familiaux</a>)</li><li>• <b>Les besoins en assistants familiaux sont très importants.</b> Avec 76 000 enfants accueillis fin 2019 en France, l'accueil familial est le premier mode d'hébergement des enfants confiés à l'aide sociale à l'enfance.</li></ul>
<p><b>SPECIFICITES</b></p> 	<p>Le statut des assistants familiaux a été réformé par la loi du 27 juin 2005 (conditions d'agrément, encadrement plus précis des conditions de travail, de la rémunération). La formation a été rendue obligatoire. Cette action est mise en place par les employeurs notamment les services du Département (PMI) ou encore les associations. Le profil et les activités des assistants familiaux ont fait l'objet de peu d'études statistiques à ce jour, et en particulier d'aucune enquête quantitative de la statistique publique.</p> <p>Manque de reconnaissance ressenti par la profession, le vieillissement supposé de ses membres et les difficultés de recrutement évoquées par certains de leurs employeurs appellent à la réalisation d'un bilan complet sur le profil des professionnels, leurs conditions de travail, leurs parcours et motivations afin d'objectiver les difficultés actuelles et futures. L'objectif est d'alimenter la réflexion sur les leviers possibles pour y remédier.</p>
<p><b>ORIENTATIONS</b></p> 	<p>⇒ <b>Stabiliser les capacités de formation</b> (tout en restant en veille sur le développement de l'offre d'accueil familial)</p>

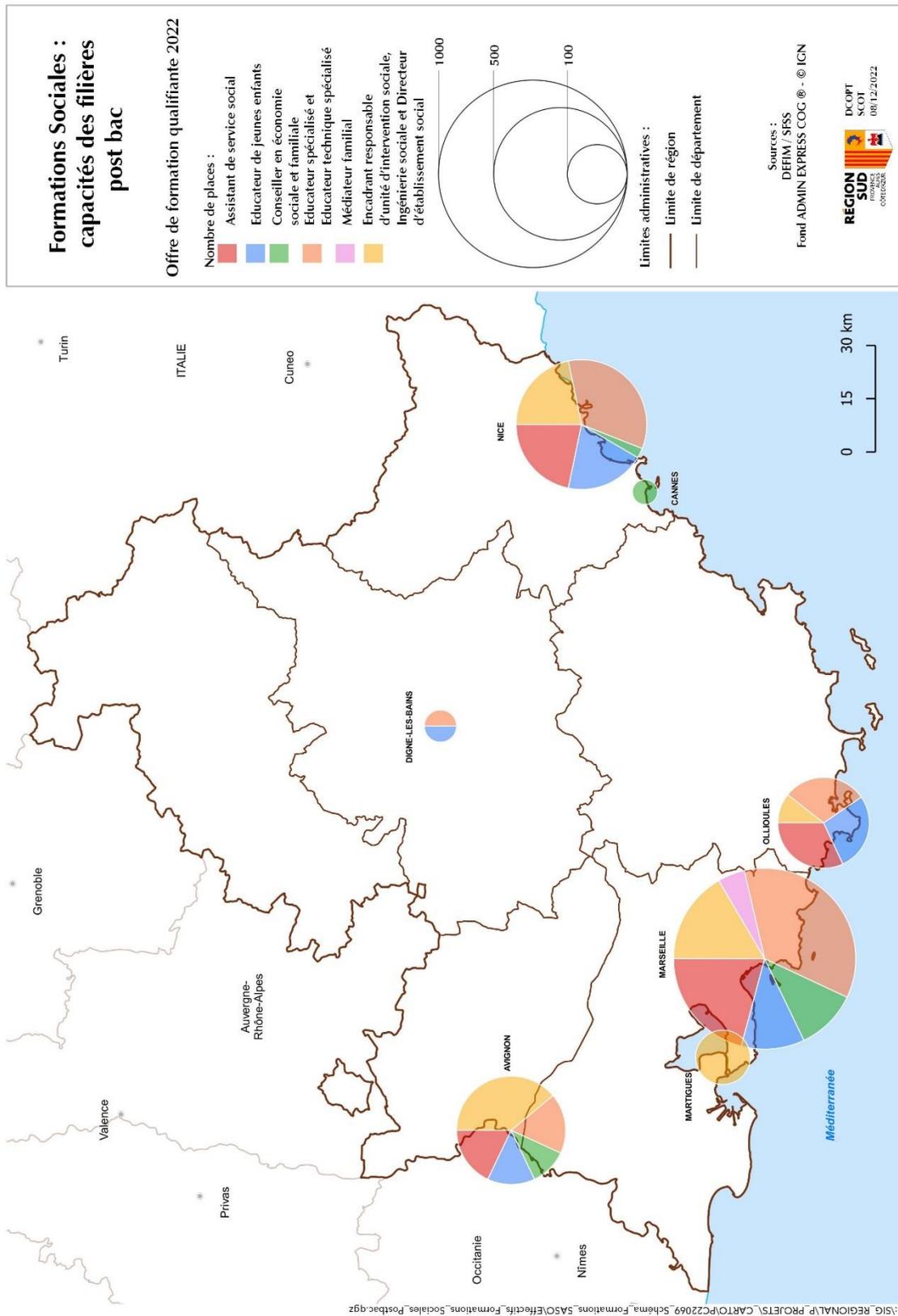
## DIPLOME D'ETAT DE MONITEUR EDUCATEUR (DEME) – Niveau 4

*Un métier et une formation qui restent attractifs pour un premier niveau de qualification. La demande d'emploi est forte.*

<p><b>LA FORMATION</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacité agréée 2022 : <b>565 places</b> dont <b>31 % financées (soit 175 places)</b> (+ 28 % depuis 2018 et hors dispositif PRMSE)</li><li>• Nombre de sites de formation agréés : <b>8</b></li><li>• Départements concernés : <b>tous les départements</b></li><li>• Voies d'accès : <b>toutes</b> (formation initiale, formation continue, VAE et apprentissage)</li><li>• Durée formation : <b>2 ans</b></li><li>• <b>343 diplômés en 2020</b> (dont 62 VAE totale)</li></ul> <p><b>ATTRACTIVITE – ENTREE EN FORMATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sélectivité : <b>2,2 candidats pour 1 place</b> en formation</li><li>• Remplissage : <b>100 % en 2021 en formation initiale</b></li></ul> <p><b>ACCOMPAGNEMENT – REUSSITE</b> (sur la formation initiale)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux interruption : <b>9 %</b> en 2021</li><li>• Taux de réussite : <b>93 %</b> en 2021</li></ul> <p><b>INSERTION DANS L'EMPLOI</b> (sur la formation initiale)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux d'insertion : <b>96 %</b> en 2021</li></ul>
<p><b>L'EMPLOI</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>1 804 professionnels en emploi</b> (INSEE - RP 2019-2021 millésime 2019) : + 2 % sur 5 ans</li><li>• <b>Part relativement faible d'actifs de 50 ans et plus</b></li><li>• <b>69 % de femmes</b></li><li>• <b>Emplois stables et à temps complet</b></li><li>• <b>Les besoins en main d'œuvre sont croissants et jugés difficiles en 2021</b></li></ul>
<p><b>SPECIFICITES</b></p> 	<p>Le métier de moniteur éducateur a évolué car le champ d'action est peu à peu passé du médico-social au champ social avec une complexification des tâches du fait de l'évolution des actions sociales. Ce qui entraîne une plus grande variété de postes. Il est à noter, dans les faits, un glissement du métier de moniteur éducateur vers des tâches d'éducateurs spécialisés (qui eux occupent plus des postes de coordination).</p> <p>La filière représente une porte d'entrée dans les métiers de l'action sociale afin d'acquérir un premier niveau de diplôme et une insertion professionnelle rapide. Les besoins nécessitent plus de compétences rédactionnelles, de gestion de projet ainsi que l'usage des outils numériques.</p>
<p><b>ORIENTATIONS</b></p> 	<p>⇒ <b>Stabiliser voire augmenter les capacités de formation sur des territoires plus isolés permettant d'élargir les zones de recrutement (rapprocher des sites de formation) pour un public souvent précaire financièrement</b></p> <p>⇒ <b>Développer l'apprentissage</b></p>

<b>DIPLOME D'ETAT DE TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE (DETISF) – Niveau 4</b> <i>Un métier peu connu, le nombre de professionnel ne peut être identifié. Le faible nombre de candidats ne permet pas de créer des groupes de formation suffisants sur tous les départements.</i>	
<b>LA FORMATION</b>  	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacité agréée 2022 : <b>159 places</b> dont <b>44 % financées (soit 70 places)</b> (+ 124 % depuis 2018)</li> <li>• Nombre de sites de formation autorisés : <b>5</b></li> <li>• Départements concernés : <b>3 (Bouches-du-Rhône, Vaucluse et Alpes-Maritimes)</b></li> <li>• Voies d'accès : <b>toutes</b> (formation initiale, formation continue, VAE et apprentissage)</li> <li>• Durée formation : <b>18 mois</b></li> <li>• <b>39 diplômés en 2020</b> (dont 2 VAE totale)</li> </ul> <p><b>ATTRACTIVITE – ENTREE EN FORMATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sélectivité : <b>moins d'1 candidat pour 1 place</b> en formation</li> <li>• Remplissage : <b>52 % en 2021 en formation initiale</b></li> </ul> <p><b>ACCOMPAGNEMENT – REUSSITE</b> (sur la formation initiale)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux interruption : <b>15 % en 2021</b></li> <li>• Taux de réussite : <b>100 % en 2021</b></li> </ul> <p><b>INSERTION DANS L'EMPLOI</b> (sur la formation initiale)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux d'insertion : <b>en baisse – 75 % en 2021 et 86 % en 2020</b></li> </ul>
<b>L'EMPLOI</b>  	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le nombre de professionnels en emploi n'est pas mesurable car <b>le métier est intégré dans la filière d'aide à domicile</b></li> <li>• <b>Le secteur des aides à domicile est le plus en tension</b> (94 % de projets de recrutement jugés difficiles). Les employeurs (notamment les conseils départementaux) expriment des besoins et l'apprentissage commence à se développer</li> </ul>
<b>SPECIFICITES</b>  	<p>Le métier de technicien de l'intervention sociale et familiale est rarement à temps complet (37 %). Ainsi, les commandes de prestation varient selon le besoin des Conseils départementaux et des CAF et se cumulent généralement avec des activités d'aides à domicile. L'évolution des dispositifs d'action sociale vise à augmenter le besoin de professionnels de l'accompagnement à domicile en particulier dans le domaine de la protection de l'enfance.</p> <p>Les contenus de formation doivent aussi s'adapter à la transition numérique. C'est en ce sens que le fonds régional d'innovation pour la formation soutient un projet de formation inédit en France de "TISF Numérique" à Marseille. Ce projet répond aux besoins de formation des TISF sur les problématiques liées à la transformation numérique et ses impacts sur la relation éducative, la parentalité et la prévention des situations à risque.</p>
<b>ORIENTATIONS</b>  	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ <b>Maintien des capacités de formation</b> au regard des difficultés de remplissage.</li> <li>⇒ <b>Poursuivre la création de sessions de formation dans les départements dépourvus de formations en fonction des besoins</b> (Var, Alpes de Haute-Provence et Hautes-Alpes).</li> <li>⇒ <b>Mutualiser les contenus avec le DEAES et DEME</b> afin de proposer des cursus avec de plus faibles effectifs</li> <li>⇒ <b>Travail de valorisation et de communication sur le métier.</b></li> </ul>

# B/Les formations accessibles après le baccalauréat en région Provence-Alpes-Côte d'Azur



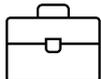
## DIPLOME D'ETAT D'ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL (DEASS) – Niveau 6

*Un métier en tension de recrutement, souvent mal identifié par le public et qui a évolué en pratiques professionnelles et en compétences.*

<p><b>LA FORMATION</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacité agréée 2022 : <b>435 places</b> dont <b>56 % financées (soit 245 places)</b> (+ 24 % depuis 2018 mais stabilité des places de formations initiales financées)</li><li>• Nombre de <b>sites</b> de formation agréés : <b>5</b></li><li>• Départements concernés : <b>4 (Alpes Maritimes, Bouches-du-Rhône, Var et Vaucluse)</b></li><li>• Voies d'accès : <b>toutes</b> (formation initiale, formation continue, VAE et apprentissage)</li><li>• Durée formation : <b>3 ans</b></li><li>• <b>202 diplômés en 2020</b> (dont 16 VAE totale)</li></ul> <p><b>ATTRACTIVITE – ENTREE EN FORMATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sélectivité : <b>2 candidats pour 1 place</b> en formation</li><li>• Remplissage : <b>100 %</b> en formation initiale en 2020 (amélioration constatée depuis l'affichage de la filière sur Parcoursup) – <b>636 étudiants en formation</b> en 2020 (+ 12 % sur 3 ans)</li></ul> <p><b>ACCOMPAGNEMENT – REUSSITE</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux interruption : <b>en augmentation ces dernières années – 8,8 %</b> en 2021 (contre 4 % en 2019)</li><li>• Taux de réussite : <b>99%</b> en 2020 (effet covid avec changements d'épreuves)</li></ul> <p><b>INSERTION DANS L'EMPLOI</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux d'insertion : <b>99 %</b> en 2020</li></ul>
<p><b>L'EMPLOI</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>5 717 professionnels en emploi</b> (INSEE - RP 2019-2021 millésime 2019) : + 14 % sur 5 ans</li><li>• <b>94 % de femmes – 33 % d'actifs de 50 ans ou plus</b></li><li>• <b>9 emplois sur 10 stables et les ¾ à temps complet</b></li><li>• <b>725 projets de recrutements</b> en 2022 dont <b>68% jugés difficiles (forte hausse) et 10% à caractère saisonnier</b></li></ul>
<p><b>SPECIFICITES</b></p> 	<p>Le métier d'assistant de service social est un métier en tension qui connaît un déficit d'attractivité. Les employeurs soulignent leurs problèmes croissants à recruter et fidéliser les nouvelles recrues. Le métier est souvent mal identifié par le public car il a beaucoup évolué en termes de pratiques et compétences, l'évolution numérique a bousculé les pratiques.</p> <p>Si les établissements remplissent désormais leur quota de formation initiale en raison de la visibilité apportée par Parcoursup, les abandons en cours de formation sont de plus en plus importants (souvent liés à la méconnaissance du métier). Il est également à noter des difficultés pour trouver des structures pour accueillir les étudiants en stage. Cependant, les diplômés trouvent rapidement un emploi car les besoins de main-d'œuvre sont croissants sur le territoire régional.</p>
<p><b>ORIENTATIONS</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>⇒ <b>Stabiliser les capacités de formation</b></li><li>⇒ <b>Poursuivre le développement de l'apprentissage</b></li><li>⇒ <b>Etudier les besoins en formation dans les territoires alpins et ruraux</b> (qui n'ont pas d'offre de formation)</li></ul>

## DIPLOME D'ETAT DE CONSEILLER EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE (DECESF) – Niveau 6

*Un métier méconnu dont les besoins en main d'œuvre se sont fortement accrus, mais dont la formation n'attire pas.*

<p><b>LA FORMATION</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacité agréée 2022 : <b>152 places non financées</b> (+ 27 % depuis 2018)</li><li>• Nombre de sites de formation autorisés : <b>6</b></li><li>• Départements concernés : <b>3 (Bouches-du-Rhône, Alpes-Maritimes, Vaucluse)</b></li><li>• Voies d'accès : <b>toutes</b> (formation initiale, formation continue, VAE et apprentissage)</li><li>• Durée formation : <b>1 an</b></li><li>• <b>103 diplômés en 2020</b> (dont 6 VAE totale)</li></ul> <p><b>ATTRACTIVITE – ENTREE EN FORMATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sélectivité : <b>près de 2 candidats pour 1 place</b></li><li>• Remplissage : <b>74 % toutes voies de formations confondues en 2021</b></li></ul> <p><b>ACCOMPAGNEMENT – REUSSITE</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux interruption : <b>7 % en 2021</b></li><li>• Taux de réussite : <b>80 % en 2021</b></li></ul> <p><b>INSERTION DANS L'EMPLOI</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux d'insertion : <b>73,5 % en 2021</b></li></ul>
<p><b>L'EMPLOI</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>1134 professionnels en emploi</b> (INSEE - RP 2019-2021 millésime 2019) : - <b>6 % sur 5 ans</b></li><li>• <b>+ 51 % de besoins en main d'œuvre en région entre 2019 et 2022</b></li><li>• <b>92 % de femmes, ce métier gagnerait à davantage de mixité</b></li></ul>
<p><b>SPECIFICITES</b></p> 	<p>Le métier de conseiller en économie sociale et familiale fait face à des problématiques multifactorielles à la fois d'ordre de la santé (vieillesse, maladies mentales), du social (stress, violences faites aux enfants ou aux femmes) ainsi que de l'exclusion et du handicap.</p> <p>Malgré des conditions d'emploi apparemment favorables (stable, souvent temps plein), des difficultés de recrutement sont exprimées par les employeurs. Il fait face à une problématique d'identification.</p> <p>Le diplôme n'est ouvert qu'aux titulaires du BTS ESF, lui-même concerné par une problématique de recrutement de candidats. Dispensé le plus souvent par des lycées, sa prise en charge financière est particulière.</p>
<p><b>ORIENTATIONS</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>⇒ <b>Stabiliser l'offre de formation en optimisant les recrutements en formation</b></li><li>⇒ <b>Travailler avec les employeurs pour développer des modalités de suivi de la formation optimales (apprentissage, VAE, formation continue...)</b></li></ul>

## DIPLOME D'ETAT D'EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS (DEEJE) – Niveau 6

*Un métier attractif et une formation qui remplit malgré une légère baisse des candidatures constatées sur Parcoursup.*

<p><b>LA FORMATION</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacité agréée 2022 : <b>327 places</b> dont <b>47 % financées (soit 155 places)</b> (+ 47 % depuis 2018)</li> <li>• Nombre de sites de formation agréés : <b>5</b></li> <li>• Départements concernés : <b>tous les départements (excepté les Hautes-Alpes)</b></li> <li>• Voies d'accès : <b>toutes</b> (formation initiale, formation continue, VAE et apprentissage)</li> <li>• Durée formation : <b>3 ans</b></li> <li>• <b>207 diplômés en 2020</b> (dont 72 VAE totale)</li> </ul> <p><b>ATTRACTIVITE – ENTREE EN FORMATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sélectivité : filière <b>sélective voire très sélective selon les territoires</b></li> <li>• Remplissage : <b>100 %</b> en formation initiale en 2020</li> </ul> <p><b>ACCOMPAGNEMENT – REUSSITE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux interruption : <b>en dessous de 10% avant Parcoursup puis a augmenté à 13 % après 2019</b></li> <li>• Taux de réussite : <b>99 %</b> en 2020</li> </ul> <p><b>INSERTION DANS L'EMPLOI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux d'insertion : <b>100 %</b> en 2020</li> </ul>
<p><b>L'EMPLOI</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>1 322 professionnels en emploi</b> (INSEE - RP 2019-2021 millésime 2019) : + 5 % sur 5 ans</li> <li>• <b>96 % de femmes - 25 % de part d'actifs de 50 ans plus</b></li> <li>• <b>Emplois stables et à temps complet</b></li> </ul>
<p><b>SPECIFICITES</b></p> 	<p>Il est constaté une tendance pour les éducateurs de jeunes enfants à exercer en tant que coordinateur dans les crèches à la sortie de leurs études. Importance du recours à la VAE pour ce métier.</p> <p>Depuis 2020, deux nouveaux départements (Var puis Alpes de Haute-Provence) délivrent la formation en raison des besoins des employeurs sur les territoires. La formation est attractive (notamment grâce à la visibilité de Parcoursup), la formation initiale est remplie et le taux d'insertion est excellent. Une tendance à la diminution des candidatures est signalée par les instituts de formation en lien avec une baisse d'attractivité du métier.</p>
<p><b>ORIENTATIONS</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ <b>Pérenniser les places de formation initiale ouvertes dans le Var et les Alpes de Haute-Provence</b> depuis 2021 et financées dans le cadre du Plan régional d'investissement dans les compétences au regard des taux de remplissage et des besoins des territoires.</li> <li>⇒ <b>Stabiliser voire augmenter les capacités de formation non financées</b> au regard des besoins.</li> <li>⇒ <b>Poursuivre la création de nouveaux sites de formation dans les départements dépourvus de formations.</b></li> <li>⇒ <b>Mieux informer sur la passerelle d'évolution d'AP vers EJE par la VAE.</b></li> </ul>

**DIPLOME D'ETAT D'EDUCATEUR SPECIALISE (DEES) ET D'EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE (DEETS) – Niveau 6**

*Des métiers en forte évolution, augmentation des effectifs, fort taux de réussite et du taux d'insertion.*

<p align="center"><b>LA FORMATION</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacité agréée 2022 : <b>643 places</b> dont <b>42 % financées (soit 268 places)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ES : 548 places</b> dont <b>263 places financées</b> (+ 10 % depuis 2018)</li> <li>– <b>ETS : 95 places</b> dont <b>10 places financées</b> (+ 217 % depuis 2018 hors places financées)</li> </ul> </li> <li>• Nombre de sites de formation agréés : <b>6</b></li> <li>• Départements concernés : <b>tous les départements (excepté les Hautes-Alpes)</b></li> <li>• Voies d'accès : <b>toutes</b> (formation initiale, formation continue, VAE et apprentissage)</li> <li>• Durée formation : <b>3 ans</b></li> <li>• <b>526 diplômés en 2020</b> (dont 203 VAE totale) <b>pour les ES</b> – <b>19 diplômés en 2020</b> (dont 8 VAE totale) <b>pour les ETS</b></li> </ul> <p><b>ATTRACTIVITE – ENTREE EN FORMATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sélectivité : <b>entre 1 et 2 candidats pour 1 place</b> en formation</li> <li>• Remplissage : <b>893 étudiants en formation ES</b> en 2020 (- 8 % sur 3 ans) et <b>23 étudiants en formation ETS</b> en 2020 (- 23 % sur 3 ans)</li> </ul> <p><b>ACCOMPAGNEMENT – REUSSITE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux interruption : <b>faible</b> – entre 0 et 4 %</li> <li>• Taux de réussite : <b>95 %</b> en 2020</li> </ul> <p><b>INSERTION DANS L'EMPLOI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux d'insertion : <b>99 %</b> en 2020</li> </ul>
<p align="center"><b>L'EMPLOI</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>8 378 éducateurs spécialisés en emploi</b> : + 5 % sur 5 ans) et <b>1 055 éducateurs techniques spécialisés et moniteurs d'ateliers</b> : + 43 % sur 5 ans (<i>INSEE - RP 2019-2021 millésime 2019</i>)</li> <li>• <b>Part d'actifs de 50 ans et plus</b> : à <b>25 %</b> pour les ES et <b>42 %</b> pour les ETS (en hausse sur 5 ans)</li> <li>• <b>70 % de femmes</b> chez les ES et <b>43 %</b> chez les ETS</li> <li>• <b>Emplois stables et à temps complet</b></li> </ul>
<p align="center"><b>SPECIFICITES</b></p> 	<p>Le métier d'éducateur spécialisé est jugé de façon unanime par les professionnels comme physiquement et mentalement difficile. Polyvalent, l'éducateur spécialisé est toutefois en mesure de se spécialiser dans la prise en charge d'un public particulier. Ces dernières années, les structures employeuses d'ES ont tendance à les positionner sur des fonctions de coordinateur. L'éducateur technique spécialisé est amené à travailler dans des contextes variés. C'est un métier qui fait face à un déficit d'attractivité et à un vieillissement des actifs en emploi. Moins bien identifié par les jeunes, ce métier attire principalement des personnes en reconversion.</p> <p>Les besoins en formation d'éducateur spécialisé et technique se stabilisent. Toutefois les effectifs en formation se réduisent depuis quelques années. Ces métiers doivent eux aussi s'adapter aux attentes actuelles des usagers et des employeurs. Les métiers (et donc les besoins en compétences) évoluent aussi avec la transition numérique qui s'est accélérée avec la crise de la Covid.</p>
<p align="center"><b>ORIENTATIONS</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ <b>Stabiliser les capacités en formation initiale mais accompagner les employeurs pour optimiser le remplissage de la formation continue pour anticiper les départs à la retraite.</b></li> <li>⇒ <b>Poursuivre le développement de l'apprentissage.</b></li> <li>⇒ <b>Mieux informer le public sur le métier d'ETS peu connu comparativement aux autres.</b></li> </ul>

## DIPLOME D'ETAT DE MEDIATEUR FAMILIAL (DEMF) – Niveau 6

*Métier de plus en plus demandé sur le marché du travail.*

<p><b>LA FORMATION</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacité agréée 2022 : <b>45 places non financées</b> (+ 50 % depuis 2018)</li><li>• Nombre de sites de formation agréés : <b>1</b></li><li>• Départements concernés : <b>1 (Bouches-du-Rhône)</b></li><li>• Voies d'accès : <b>formation continue et VAE</b></li><li>• Durée formation : <b>2 à 3 ans</b></li></ul> <p><b>ATTRACTIVITE – ENTREE EN FORMATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sélectivité : <b>sélectivité faible</b></li><li>• Remplissage : <b>40 %</b> en 2020 – des désistements à l'entrée en formation sont constatées en raison d'un défaut de financement employeur</li></ul> <p><b>ACCOMPAGNEMENT – REUSSITE</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux interruption : <b>29 %</b> en 2021</li></ul> <p><b>INSERTION DANS L'EMPLOI</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux d'insertion : <b>75 %</b> en 2019</li></ul>
<p><b>L'EMPLOI</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Entre 2 000 et 3 000 médiateurs familiaux en activité, dont 611 salariés par 259 associations conventionnées par la CAF au niveau national</b> (selon l'Atlas de la médiation familiale)</li><li>• Le nombre de médiateurs familiaux installés en libéral augmente régulièrement (données de l'Association Pour la Médiation Familiale)</li></ul>
<p><b>SPECIFICITES</b></p> 	<p>Le métier de médiateur familial est de plus en plus demandé sur le marché du travail.</p> <p>Du côté des établissements de formation, les effectifs sont, au niveau national, de l'ordre de 200 candidats chaque année. Le défaut de financement des employeurs reste un frein à l'entrée en formation.</p>
<p><b>ORIENTATIONS</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>⇒ <b>Stabiliser les capacités de formation.</b></li><li>⇒ <b>Travail à engager sur la politique de financement employeur.</b></li></ul>

**CADRES DE L'INTERVENTION SOCIALE : CERTIFICAT D'APTITUDE AUX FONCTIONS DE RESPONSABLE D'UNITE D'INTERVENTION SOCIALE (CAFERUIS – Niveau 6)  
CERTIFICAT D'APTITUDE AUX FONCTIONS DE DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT SOCIAL (CAFDES) - DIPLOME D'ETAT D'INGENIERIE SOCIALE (DEIS) – Niveaux 7**

*Des métiers en forte évolution, augmentation des effectifs, fort taux de réussite et du taux d'insertion.*

<p align="center"><b>LA FORMATION</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacité agréée 2022 : <b>500 places dont 8 % financées (soit 40 places financées)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>CAFERUIS : 295 places dont 40 places financées</b> (+ 3,5 % depuis 2018 sur les places non financées)</li> <li>▪ <b>CAFDES : 90 places</b> (+ 100 % depuis 2018)</li> <li>▪ <b>115 places de DEIS</b> (+ 77 % depuis 2018)</li> </ul> </li> <li>• Nombre de sites de formation agréés : <b>5</b></li> <li>• Départements concernés : <b>4 (Alpes-Maritimes, Bouches-du-Rhône, Vaucluse et Var)</b></li> <li>• Voies d'accès : <b>formation continue et VAE</b></li> <li>• Durée formation : <b>1 an</b></li> <li>• <b>212 diplômés en 2020 : 167 CAFERUIS</b> (dont 11 VAE totale) – <b>21 CAFDES – 24 IS</b> (dont 2 VAE totale)</li> </ul> <p><b>ATTRACTIVITE – ENTREE EN FORMATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sélectivité : <b>moins de 2 candidats pour 1 place</b> en formation</li> <li>• Remplissage : en 2020 : <b>309 étudiants en formation CAFERUIS</b> (+19 % sur 3 ans), <b>38 en formation CAFDES</b> (- 21 % sur 3 ans) et <b>68 en formation d'IS</b> (stable)</li> </ul> <p><b>ACCOMPAGNEMENT – REUSSITE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux interruption : <b>faible</b> mais <b>important en ingénierie sociale (10 % en 2020)</b></li> <li>• Taux de réussite : <b>plus de 90 %</b> en 2020 pour CAFERUIS et CAFDES et <b>88 %</b> pour DEIS</li> </ul> <p><b>INSERTION DANS L'EMPLOI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux d'insertion : <b>la majorité des formés retrouvent le poste occupé</b> avant la formation avec dorénavant la possibilité de postuler aux emplois de cadres, ou obtiennent un poste d'encadrement</li> </ul>
<p align="center"><b>L'EMPLOI</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>2 819 professionnels en emploi</b> (INSEE - RP 2019-2021 millésime 2019) : + 7 % sur 5 ans</li> <li>• <b>70 % de femmes - 36 % d'actifs de 50 ans et plus</b></li> <li>• <b>Emplois stables et à temps complet pour neuf actifs sur dix</b></li> </ul>
<p align="center"><b>SPECIFICITES</b></p> 	<p>Ces dernières années, les employeurs modifient leurs habitudes d'embauche et se tournent vers des professionnels issus d'autres horizons, d'autres secteurs d'activité. Ils peuvent ainsi préférer embaucher un candidat détenant un diplôme universitaire de type master plutôt qu'un diplômé de la filière sociale.</p> <p>Les besoins en formation des cadres du travail social sont grandissants et doivent s'adapter au nouveau cadre structurel du secteur. Les métiers et donc les besoins en compétences, évoluent aussi avec la transition numérique qui s'est accélérée du fait de la crise de la Covid.</p>
<p align="center"><b>ORIENTATIONS</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ <b>Stabiliser les capacités de formation.</b></li> <li>⇒ <b>Privilégier les doubles cursus avec Master Universitaire.</b></li> <li>⇒ <b>Faciliter l'accès à la formation professionnelle continue et l'accès au financement de la formation.</b></li> <li>⇒ <b>Encourager la voie de la VAE pour l'obtention des diplômes.</b></li> </ul>

## 3eme PARTIE : UN VOLET OPERATIONNEL STRUCTURE AUTOUR DE CINQ AMBITIONS ET DIX ORIENTATIONS

Le schéma régional des formations sanitaires et du travail social 2023-2028 poursuit le travail de définition et d'adaptation de l'offre de formation aux besoins et activités de demain, d'accompagnement des futurs professionnels et de modernisation de l'appareil de formation.

En ce sens, il développe les actions emblématiques initiées dans le précédent schéma et en conçoit de nouvelles pour répondre aux nouvelles priorités du secteur :

- **Développer une meilleure connaissance des besoins** à partager avec les acteurs sur les territoires
- Promouvoir et valoriser les formations et les métiers pour **attirer et fidéliser les professionnels dans les secteurs d'activité et/ou géographiques peu attractifs**
- **Faire de l'attractivité** des métiers et des formations un enjeu majeur
- **Assurer la réussite de leurs parcours** de l'orientation jusqu'à l'emploi
- **Contribuer au plan climat** qui devient un outil incontournable pour réussir la transition écologique et numérique des établissements de formation.

### AMBITION 1 : AMELIORER LA CONNAISSANCE DES TERRITOIRES POUR MIEUX ANTICIPER LES BESOINS

#### Orientation 1 - Renforcer les dispositifs d'observation et d'aide à la décision

L'anticipation des besoins de formation reste une préoccupation majeure. Piloter la carte de l'offre de formation, dans un contexte de compétence partagée et d'absence de maîtrise de l'ensemble des voies de formation, **nécessite de renforcer le système d'information**, d'automatiser et sécuriser le recueil, le traitement et l'analyse de données et d'en organiser la diffusion.

Aussi, la Région veillera à **renforcer les outils d'aide à la décision et le partage de données** pour structurer l'offre de formation régionale et accompagner son évolution en réponse à la demande des employeurs et des territoires. Cela suppose également d'enrichir ces données pour optimiser leur contextualisation et améliorer la pertinence des indicateurs de prise de décision. La systématisation de ce processus de veille donnera lieu à un ajustement en continu de l'offre de formation, grâce à une meilleure prise en compte des évolutions des pratiques professionnelles, et une meilleure connaissance des publics et de leurs attentes, avec l'instauration d'un dialogue permanent.

Enfin, la connaissance plus fine des professionnels en exercice, des évolutions de stratégie des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux sera à construire avec les branches afin de définir de manière précise dans le temps les besoins en formation auxquels notre territoire sera confronté. Parallèlement, **un suivi rigoureux et continu de l'insertion des diplômés** dans chaque territoire sera piloté au niveau régional afin de compléter le suivi actuel effectué par les établissements de formation.

- **Sécuriser les bases de données** transmises par les instituts de formation via les remontées de l'outil SolSTISS et les enquêtes écoles réalisées par la DRESS ;
- **Mettre en place une mission d'enquête et d'analyse statistique** pour renforcer la connaissance des effectifs à partir de l'outil SolSTISS : suivi de cohorte, exploitation des bilans de formation, analyse des abandons, tableau de bord par métiers ... ;
- **Conduire des études spécifiques** en s'appuyant sur les données de l'outil SolSTISS, sur le travail d'expertise du CARIF OREF et sur des enquêtes régionales plus qualitatives réalisées auprès des étudiants ;
- **Conduire une enquête d'insertion annuelle** en partenariat avec l'Agence régionale de santé et en mobilisant le CARIF-OREF.

## Orientation 2 – Partager la connaissance

Les partenaires consultés dans le cadre du schéma souhaitent être partie prenante dans l'évaluation des besoins en professionnels et la construction d'un plan d'actions conjoint. Ils font également ressortir la nécessité de **partager régulièrement la connaissance** à l'échelle départementale afin de réactualiser les données quantitatives et qualitatives du secteur, en veillant à repérer des besoins particuliers liés au territoire et en encourageant la mise en œuvre d'expérimentations.

La mise en place d'un **espace de dialogue sectoriel** à inscrire dans la régularité et la durée, permettra de recenser les territoires à faible attractivité en personnel de santé et d'action sociale, de mieux appréhender les besoins des employeurs en compétences et en qualifications, et de préciser ce qui relève des compétences à acquérir en formation professionnelle initiale, de ce qui relève des compétences acquises tout au long de la vie professionnelle. Cet espace constituera un lieu d'échange et de partage de connaissances et d'expérimentations à essayer.

- **Mutualiser les productions** et outils de connaissance et/ou démarches d'étude et d'observation du secteur avec celles **des branches professionnelles** en prenant appui sur le programme d'observation sectoriel initié dans le cadre du CPRDFOP ;
- **Partager les diagnostic départementaux emploi/formation du schéma** pour mieux coordonner les plans d'actions avec les conseils départementaux et les directions territoriales de l'ARS et de Pôle Emploi et les acteurs du secteur. Une réunion annuelle par département sera prévue à cet effet ;
- **Essayer les démarches innovantes et échanger sur les expérimentations conduites dans les territoires** (partage de connaissance et de pratiques). Une communauté d'acteurs du secteur peut être créée sur la future plateforme dédiée aux formations sanitaires et du travail social.

## AMBITION 2 : PROMOUVOIR POUR FORMER PLUS DE PROFESSIONNELS

L'enjeu autour de **l'information et de l'orientation des publics** est aujourd'hui central pour répondre à la problématique d'attractivité du secteur et déconstruire les stéréotypes. Malgré les efforts d'information fournis par l'ensemble des acteurs pour l'orientation des publics, dès le collège, les métiers du secteur sanitaire et social, en particulier pour les secteurs des personnes âgées et de l'aide à domicile, ne jouissent pas d'une image attractive, surtout chez les publics jeunes. Le large panel de métiers que propose le secteur sanitaire et social reste mal connu des publics.

Les conditions de travail difficiles et la faible rémunération sont autant de freins qui ne permettent pas aux populations d'imaginer les métiers du sanitaire et social comme épanouissants.

Construire une **meilleure appréhension de la réalité des métiers** lors de l'orientation est un chantier qu'il faut poursuivre si l'on veut prévenir d'éventuels abandons en cours de formation, dont on constate qu'ils interviennent le plus souvent à la suite du premier stage sur le terrain. En effet, c'est à cette étape cruciale du parcours de formation que l'apprenant se trouve le plus souvent « désarmé » par la découverte de la réalité de l'exercice des fonctions.

La valorisation des formations passe également par une **meilleure lisibilité des continuums de parcours** de formation qui doit être envisagée en mettant l'accent sur une bonne connaissance, par les partenaires de l'orientation, de l'offre et de l'articulation entre les voies de formation afin d'offrir des perspectives attractives et favoriser la formation tout au long de la vie.

### Orientation 3 – Repenser l'information et la communication

**La Région dans le cadre de sa compétence information métier propose** déjà sur le **site orientation sud.fr**, des services ancrés dans les réalités du territoire régional, des supports digitaux adaptés à la diversité des publics et à la multiplicité des usages.

L'offre de formation se complexifie et se densifie au fil du temps. Les canaux classiques de communication ne permettent pas d'informer de manière complète sur la réalité des métiers et de valoriser le sens de ces professions tout en étant transparent sur les contraintes et les exigences qu'elles impliquent. La multiplication des canaux d'information et son éparpillement ne sont pas non plus propices à inverser cette tendance.

L'offre de service régionale sera développée de **manière plus articulée** avec l'offre de formation initiale et professionnelle du secteur sanitaire et social en tenant compte de l'implication des établissements de formation, des structures « employeurs » et des calendriers de certifications. Ce qui permettra d'optimiser la sécurisation des parcours de formation. La Région sera attentive à l'implication des établissements de formation sur leur territoire d'intervention et à leur inscription **dans les plans d'actions de communication et de valorisation conduits avec les départements et les acteurs du service public de l'emploi.**

En parallèle, les formations infra-bacs du champ du sanitaire et du travail social ont perdu en visibilité depuis la mise en place de Parcours Sup. Dès lors et en collaboration avec la Région, les formateurs, prescripteurs et professionnels ont un rôle à jouer pour rendre l'offre de formation plus lisible sur les territoires. Le témoignage d'étudiants et de professionnels est essentiel pour intervenir auprès des jeunes dans les établissements scolaires. Rendre plus visibles les passerelles et encourager les reconversions professionnelles est également à promouvoir si l'on veut rendre ces métiers plus attractifs auprès des publics.

La Région s'appuiera également sur ses relations contractuelles avec Pôle emploi, les branches professionnelles et les Conseils départementaux pour organiser avec les écoles de formation des situations immersives et des rencontres avec les professionnels présentant la diversité des parcours.

- **Rendre plus lisible les formations et les métiers mal connus ou en déficit d'attractivité en optimisant les outils existants** : faire contribuer les instituts de formation et les employeurs au développement du site orientation sud, du GPS de l'orientation avec des témoignages de professionnels, la valorisation de parcours atypiques, l'appel à projet rencontre ton métier, le développement de webinaire, les mercredis de l'orientation, la construction de focales avec l'ensemble des partenaires ... ;
- **Renforcer la coordination et le partenariat entre les employeurs et acteurs de l'orientation des territoires** (Pôle Emploi et le réseau des experts métiers)
  - > Définir des prérequis sur les métiers
  - > Former les conseillers d'orientation des lycées pour mieux orienter sur les métiers et les attendus des employeurs.
- **Informier plus tôt et mieux accompagner les lycéens vers les métiers du secteur** : ouvrir les portes des établissements de santé et médico-sociaux aux lycéens et/ou collégiens (stage de 3<sup>ème</sup>) ;
- **Développer et encourager des actions territoriales en s'appuyant sur les pairs et les témoignages de professionnels ou ambassadeurs** :
  - > Constituer un réseau d'ambassadeurs des métiers par département avec des professionnels et des tuteurs à mobiliser pour intervenir dans les établissements scolaires. A titre d'exemple, l'action ambassadeur au domicile, testée dans le Vaucluse, et qui s'appuie sur des casques à réalité virtuelle, va être essaimée sur l'ensemble de la région. Elle permet de proposer des ateliers clés en main auprès d'un public collégien et lycéen.
  - > S'appuyer sur la task force de l'OIR Silver économie pour favoriser la découverte des métiers et les mises en situation en entreprise ;
- **Mieux informer sur les passerelles**, les étudiants en réorientation et le public demandeur d'emploi ou en quête de reconversion professionnelle en mobilisant plus les dispositifs axés sur la construction du projet de formation qui intègre la réalité, les valeurs et le sens ainsi que les perspectives d'évolutions des métiers du secteur.

#### Orientation 4 - Innover pour orienter et attirer plus fortement vers les formations

La perte d'attractivité et les besoins en professionnels ont suscité, sur les territoires, des initiatives plurielles des acteurs locaux et ont été l'occasion de fédérer et mesurer la capacité de l'écosystème de l'emploi, de la formation et de l'orientation à expérimenter de nouvelles réponses. Les particularités des territoires sont à préserver mais **l'essaimage et le partage d'expériences** sont également à favoriser pour faire connaître les métiers, les valoriser et capter de nouveaux publics.

- **Construire avec l'ensemble des acteurs clés du secteur une stratégie de promotion innovante et de valorisation des « métiers et formations du sanitaire et du travail social** :
  - >Co-construction de focale par métier, de « kit d'information » pour étayer les interventions dans les établissements scolaires, mise en situation via des casques de réalité virtuelle ... ;
- **Favoriser les périodes d'immersion professionnelle pour permettre une véritable découverte de l'environnement professionnel des métiers** et faciliter la mise en relation

entre employeur, institut de formation et les personnes souhaitant confirmer leur projet professionnel au travers des stages en immersion ;

- **Expérimenter et essayer des actions innovantes.** A titre d'exemple : la détection de potentiel, les préformations aux métiers de l'aide à domicile ou du soin (action SAAD Académie en cours dans le 06) dans les lycées ou dans des territoires isolés ;
- **Développer des trophées pour valoriser les initiatives.** A titre d'exemple : inscrire les étudiants du secteur dans les compétitions des métiers Worldskills.

## AMBITION 3 : FORMER MIEUX POUR ACCOMPAGNER LA REUSSITE DES PARCOURS

L'évolution des modalités de sélection à l'entrée en formation conjuguée à la crise Covid ainsi que les évolutions de profils des apprenants avec les nouvelles tendances repérées (évolution des vocations, volatilité, recherche de double cursus etc....) impliquent **la recherche de nouveaux modes d'accompagnement en amont et en cours de formation**. Conjointement à ces évolutions, les instituts de formation ont fait face à une refonte de leurs référentiels et à un accroissement de leurs effectifs rendant plus complexes le suivi et l'accompagnement personnalisé des étudiants.

L'hétérogénéité des niveaux des publics en formation semble se renforcer et sous-tend des dispositifs adaptés. Le niveau de ces formations est de plus en plus élevé et nécessite de détecter très vite les besoins de soutien, de tutorat, d'aide entre pairs notamment avant le démarrage des premiers stages qui peuvent renforcer l'écart de niveau avec les attentes du terrain et participer au décrochage des étudiants.

La réduction des ruptures de formation passe tout d'abord par une meilleure orientation et une préparation à l'entrée à la formation. L'enjeu consiste donc à renforcer la préparation en amont de l'entrée en formation qualifiante mais également à **sécuriser l'ensemble du parcours, notamment en renforçant l'accueil, le suivi et l'accompagnement en stage**.

### Orientation 5 – Renforcer l'accompagnement pour réduire les ruptures de formation

#### 5.1. Accompagner les publics en amont et pendant la formation

Les jeunes apprenants sont en quête de sens dans l'exercice de leurs métiers. Certains partagent leur déception à la découverte de la réalité terrain (conditions d'accueil des stagiaires, décalage entre les attentes et la réalité en termes d'éthique, etc.). Aussi, la construction d'un projet professionnel solide, accompagné et transparent sur la réalité terrain constitue un levier d'action pour s'assurer d'un positionnement éclairé à l'entrée en formation, de la solidité du projet professionnel et éviter les décrochages.

**Les formations préparatoires** sont une solution pour confirmer un projet et mûrir l'entrée en formation. Elles constituent une véritable opportunité pour les apprenants de prendre connaissance du contenu et des modalités de la formation, de se remettre à niveau, pour anticiper les éventuelles difficultés organisationnelles et logistiques mais aussi d'entrer en formation qualifiante dans les meilleures conditions possibles. Ainsi, la Région soutient depuis plusieurs années, avec le concours de Pôle emploi, le dispositif de formations préparatoires visant à favoriser l'entrée en institut de formation sanitaire et du travail social sur l'ensemble du territoire régional. Ce dernier a été adapté et modifié en fonction des différentes réformes et doit continuer à s'adapter aux évolutions des référentiels de plus en plus exigeants et aux nouveaux profils des publics.

Une fois entrés en formation, **l'accompagnement des élèves et étudiants est au cœur de la réussite** des parcours. L'accompagnement individualisé tout au long de la formation est essentiel (recevoir les étudiants en décrochage, informer sur leur situation, mettre en place de contrats de formation ...).

- **Adapter le dispositif de formation préparatoire régionale à l'entrée en formation qualifiante** pour en faire un véritable sas d'orientation et de préqualification en complémentarité des actions existantes développées par les partenaires.
  - > Mettre en place des préformations au sein des lycées afin de familiariser les étudiants à l'environnement professionnel (en s'appuyant sur les expérimentations conduites par certains instituts)
  - > Proposer des stages immersifs en amont de la formation afin que les futurs étudiants soient plus au fait de la réalité et des exigences des métiers ;
  - > Développer des actions de préqualification et d'accompagnement dans le cadre de la convention de partenariat avec l'Agefiph pour accroître l'accessibilité des formations pour les personnes en situation de handicap ;
- **Systématiser des modules/stages de remise à niveau** dans les matières fondamentales et l'utilisation des outils bureautiques avant et pendant la formation dès la première année de formation ;
- **Sécuriser les parcours des publics en reconversion** en expérimentant des parcours co-financés pour les formations pluriannuelles par Transition pro et les OPCO ;
- **Renforcer l'accompagnement individualisé et le tutorat tout au long de la formation.**
  - > Renforcer et valoriser le tutorat entre étudiants et sensibiliser les étudiants à l'importance de la transmission pour éveiller les souhaits de devenir tuteur une fois en activité.

## 5.2. Améliorer les conditions de stage

La qualité et la diversité des stages, avec un encadrement disponible et adapté, est un enjeu central dans la réussite des parcours. Les divers entretiens conduits dans le cadre des concertations confirment que **les conditions de stages sont déterminantes**. Cette situation est problématique dans 26 % des cas avec un impact sur la santé physique et mentale des apprenants. Elle est également selon les formateurs la cause principale des ruptures en première année de formation.

Force est de constater que cette dimension de formation pratique est source de difficultés croissantes, tant quantitatives que qualitatives pour l'ensemble des filières de formation. Des tendances fortes se dégagent pour replacer le stage (tutorat et conditions d'accueil) au centre de la politique institutionnelle de l'employeur. La Région doit veiller dans le cadre de sa compétence à soutenir une organisation de la formation qui puisse s'appuyer **sur une offre de stage qualitative et quantitative**. La Région a identifié plusieurs chantiers à conduire pour améliorer l'accompagnement en stage professionnel et conforter le tutorat afin de prévenir les abandons en cours de parcours

- **Mieux préparer la mise en stage et l'accueil (notamment du premier stage) :**
  - > Coconstruire un « kit d'accueil des stagiaires » en s'appuyant sur les pistes d'amélioration proposées par les étudiants pour faciliter le travail des tuteurs et développer les bonnes pratiques
  - > Intégrer les stagiaires dans le même rythme que le service d'accueil pour permettre une meilleure intégration des étudiants et limiter les déplacements (si service de 12h stage de 12h)
  - > Sensibiliser les structures d'accueil aux enjeux et bénéfices liés à l'accueil de stagiaires en rencontrant les DRH et directions de soins et les inciter à valoriser les équipes des services qui s'engagent pour accueillir ces étudiants.
  
- **Diversifier l'offre de stage :** afin de mieux accompagner les étudiants, répondre au parcours de stage de l'étudiant et ne pas surcharger certains services
  - > Conditionner l'accueil en stage des étudiants de 3eme année à l'accueil des étudiants de première année
  - > Développer les stages de nuit notamment pour les étudiants en dernière année de formation.
  
- **Mettre en place une cellule d'organisation des stages** (plateforme de recensement mise en visibilité des services d'accueil) et renforcer le système d'information ainsi que la lisibilité de l'offre de stages ;
  
- **Faire évoluer la chronologie des stages obligatoires** pour qu'ils répondent davantage aux compétences, à l'âge et à la maturité des apprenants
  - > Par exemple, les stages d'Ehpad qui, pour certains étudiants, peuvent apparaître compliqués à réaliser en premier stage et laissent une mauvaise image de l'exercice du métier dans ces établissements n'incitant pas les étudiants à y revenir après leur diplomation.
  - > Mettre en place des cycles de stage de 10 semaines pour les étudiants IDE pour favoriser une évaluation plus juste et un meilleur apprentissage de l'étudiant
  - > Favoriser l'individualisation de l'attribution des stages.
  
- **Professionaliser le tutorat en valorisant cette fonction :** en sensibilisant les structures à la formation des tuteurs et en les incitant à valoriser financièrement et socialement dans les structures l'exercice du tutorat. Prendre en compte la complexification des conditions d'exercice en permettant aux tuteurs de dégager du temps spécifique ;
  
- **Cartographier les possibilités d'hébergement en stage** pour pouvoir élargir les terrains et faciliter le déplacement / conditions d'étude ;
  
- **Systématiser l'évaluation des stages par les apprenants**
  - > Mettre en place un dispositif pour mieux prendre en compte les difficultés rencontrées sur les lieux de stage
  - > Mettre en place un temps dédié d'échange sur les stages entre les étudiants pour les laisser s'exprimer sur leur expérience
  - > Réfléchir à la mise en place d'un questionnaire régional d'évaluation des terrains de stage.

## Orientation 6 - Garantir de bonnes conditions de vie et d'étude

6.1 Accompagner les étudiants dans leur parcours de formation et faciliter l'accès aux services  
La Région est **particulièrement attentive aux conditions de vie et d'études des élèves et étudiants** des formations sanitaires et du travail social. Cet engagement s'est amplifié durant la crise sanitaire qui a mis en exergue la précarité des étudiants. En effet, les échanges lors des diverses concertations ont mis en évidence une réelle précarité des étudiants qui serait en grande partie à l'origine de nombreuses ruptures de formation. Selon l'enquête régionale réalisée auprès des étudiants<sup>6</sup>, 38 % des répondants travaillent pour subvenir à leurs besoins, en plus de leur formation. En parallèle, les responsables des établissements de formation témoignent d'un besoin croissant de suivi social des étudiants.

Lors du précédent schéma, des **dispositifs d'aides exceptionnelles** ont été mis en place par la Région pour accompagner ces étudiants. Cette politique volontariste s'est poursuivie dans le cadre du financement d'indemnités de stage pour les aides-soignants et de kits de premier équipement pour l'ensemble des élèves et étudiants dont la Région a la charge.

En dehors de ses prérogatives en matière de prise en charge des coûts pédagogiques de la formation et d'aides individuelles, la Région favorise de **nombreux dispositifs d'aides spécifiques pour les élèves et étudiants** et met à disposition l'information sur les aides et dispositifs des autres partenaires.

Les actions proposées par les Universités, les CROUS et le Rectorat intègrent pleinement les problématiques prioritaires suivantes contractualisées notamment dans les conventions d'universitarisation : accès au logement, accès à la santé, recours aux services sociaux, accès à la restauration collective, accès à la mobilité internationale.

- **Diffusion de l'information sur les aides accessibles aux apprenants**
  - > Améliorer et développer la visibilité des aides existantes notamment via la création d'un kit d'information sur les aides à remettre à chaque élève et étudiant à l'entrée en formation
  - > Conforter le travail partenarial avec les instituts pour que les aides régionales soient accessibles et connues de tous
  - > Rendre visible les initiatives d'aides locales en faveur des étudiants (épicerie solidaire, plateforme mobilité ...) et encourager les partenaires concernés à étendre l'offre de services et la diffusion des dispositifs disponibles localement (restauration mobile, guide local type petit futé, cartographie de l'offre de logement) ;
- **Faire évoluer les cadres d'intervention des aides individuelles régionales en fonction des besoins des usagers apprenants**
  - > Poursuivre les actions de réduction des délais d'attribution et de paiement des aides, adapter la temporalité des versements à la durée des parcours, rendre automatique l'exonération de la CVEC pour les boursiers
  - > Poursuivre le déploiement des nouvelles aides : kit premiers équipements pour les élèves et étudiants entrant en formation, dispositif volontariste d'indemnités de stage aux élèves aides-soignants et l'étendre aux accompagnants éducatifs et sociaux ;
- **Développer les actions d'amélioration des conditions de vie étudiante en partenariat avec les Crous et les Universités**
  - > **Accès au logement** : développer et mutualiser l'information sur les modalités d'accès au logement et l'offre territoriale (y compris l'offre de courts séjours pour les stages) en amont de l'entrée en formation - développer l'offre de logements en partenariat avec les acteurs locaux (CROUS, associations, bailleurs, collectivités) ;

<sup>6</sup> Questionnaire conditions de vie des étudiants -DEFIM-SFSS octobre-2022

- > **Accès à la restauration** : développer l'accès à une restauration de proximité dans les lycées sur des sites éloignés des campus non couverts par les Crous et/ou en partenariat avec les acteurs locaux à partir d'initiatives territoriales comme les épiceries solidaires par exemple ;
- > **Accès à la santé** : améliorer l'accès des étudiants aux services de médecine préventive des universités notamment pour les sites de formation éloignés.

## 6.2 Soutenir les projets d'amélioration des conditions de vie et d'étude

Dans un contexte budgétaire contraint, la Région a investi dans la **modernisation des établissements de formation** et a réalisé des investissements structurants pour garantir sur chaque site des conditions de vie et d'études satisfaisantes. Ainsi, la Région a soutenu l'achat d'équipement pédagogique et informatique, l'acquisition de matériel, la réalisation de petits travaux et l'achat de matériaux de sécurité et de mise aux normes.

Afin de prioriser les projets et de les inscrire dans les orientations régionales, la Région a adopté dès 2019 un cadre d'intervention. Forte de la politique écologique conduite, la Région a mis à jour en 2022 ce cadre afin de l'inscrire dans les orientations du Plan Climat II "Gardons une COP d'avance".

Dans ce cadre et pour permettre aux élèves et étudiants de bénéficier de modalités de formation actualisées, la Région a mis l'accent depuis quelques années sur la **transition numérique des établissements**. Cet engagement s'est confirmé durant la crise sanitaire avec la nécessité d'assurer la continuité pédagogique par l'enseignement à distance. Ainsi, les projets portant sur la transition numérique avec l'achat d'équipements informatiques, de plateformes pédagogiques de type ENT, de matériels de simulation numérique en santé et de serveurs ont été priorités.

Par ailleurs, la Région s'est également engagée dans une **politique d'investissement patrimonial** plus large, lorsque les problématiques rencontrées étaient de nature à remettre en cause l'avis favorable de la commission de sécurité ou ne permettaient pas un bon accueil du public.

Dans le cadre du schéma 2023 – 2028, outre la poursuite du travail engagé en transition numérique, la Région ambitionne également d'accompagner les instituts de formation engagés dans des protocoles d'accord du Ségur de la santé ayant eu un impact significatif sur leurs locaux du fait de la hausse du nombre d'élèves et étudiants accueillis.

- **Poursuivre l'inscription du numérique dans les formations et favoriser le développement de l'apprentissage par simulation dans une logique d'interdisciplinarité ;**
- **Accompagner les établissements de formation à la transition écologique ;**
- **Mettre en œuvre les projets d'investissement** négociés dans le cadre du protocole d'accord Etat Région au titre du SEGUR afin d'assurer de bonnes conditions d'étude.

## AMBITION 4 : FORMER AUTREMENT POUR ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION DES METIERS

### Orientation 7 - Adapter les formations aux évolutions de l'exercice professionnel

L'appareil de formation doit avoir la capacité de **développer des dispositifs pédagogiques adaptés** aux évolutions des conditions d'exercice, de l'organisation des soins et des modes de prise en charge des personnes fragiles. Le travail pluridisciplinaire, la polyvalence, l'élévation des tâches et le croisement des compétences entre le sanitaire et le social, entre le soin et le médical, requestionnent les contenus des formations.

Les **évolutions techniques et technologiques** (télémédecine, e-santé, numérique) sont inscrites désormais dans tous les champs de la formation, des compétences et de l'exercice professionnel. Elles fournissent sans cesse de nouvelles opportunités et génèrent des besoins en compétences. Les futurs professionnels doivent être formés à l'utilisation des outils numériques mis à leur disposition, à la maîtrise des usages numériques et technologiques inhérents à leur pratique professionnelle (traçabilité...) et être accompagnés dans ce changement de pratiques.

Les compétences informatiques et rédactionnelles s'avèrent ainsi de plus en plus incontournables pour la gestion des dossiers des usagers/patients pour assurer la traçabilité des actes et le suivi du patient.

Adapter les formations aux métiers de demain c'est également les rendre attractives et intégrer le numérique dans une démarche de changement de pratiques pédagogiques et d'apprentissage. En effet, en matière de formation sociale, paramédicale et de santé, **l'adaptation des formations** ne porte pas sur le contenu des référentiels qui sont définis par l'Etat et dont l'évolution se fait à un niveau national, mais sur **des modules additionnels** et ou **sur des modalités pédagogiques**. L'innovation dans les formations doit être un axe à privilégier afin de répondre au besoin accru de pluri-compétence. En ce sens, la Région entend poursuivre le développement d'actions innovantes pour répondre aux besoins des employeurs mais également de s'adapter à l'évolution des publics.

La Région entend favoriser l'élaboration et la diffusion de pratiques pédagogiques renouvelées, stimuler l'innovation en formation et s'appuyer pour ce faire, sur les instituts dans le développement de projets qui permettront de répondre aux évolutions de ces métiers.

- **S'adosser aux intervenants professionnels dans les formations** pour mettre en œuvre la pluridisciplinarité, l'interprofessionnalité et faire en sorte que les formations soient encore plus ancrées dans la pratique professionnelle et l'évolution de l'exercice et des attendus du métier ;
- **Etendre la formation au-delà des compétences métiers spécifiques** et proposer des modules de formations complémentaires coconstruits entre les instituts de formation et les employeurs :
  - > Apprentissage du savoir-être, du relationnel et de l'esprit d'équipe (soft skills) pour répondre aux besoins des structures d'accueil qui déplorent parfois un manque de savoir-être et une posture professionnelle à renforcer ;
  - > Formations aux logiciels numériques utilisés par les professionnels et les employeurs (logiciels métiers)
  - > Familiariser les apprenants avec l'environnement bureautique et la gestion des données (traçabilité, données sensibles)
  - > Valoriser l'acquisition de compétences transversales hors référentiel permettant de certifier et valoriser l'apprentissage de certaines compétences informelles comme la gestion de projets, l'animation de temps collectifs...

- **Maintenir un investissement fort dans l'innovation pédagogique**
  - > Capitaliser les expérimentations mises en place par les instituts de formation qu'il convient pour certaines d'inscrire dans la durée et de pérenniser en les intégrant dans les rubans pédagogiques.
  - > Mettre en place une plateforme « formations sanitaires et sociales » : permettant de mutualiser les projets de formation régionaux financés et expérimentés dans le cadre du fonds régional d'innovation en formation à l'ensemble des étudiants et instituts de formation de la région.
  - > S'appuyer sur les recherches actions des laboratoires des Instituts de formation
  - > Encourager les établissements à proposer des actions de professionnalisation à destination des formateurs sur le numérique et développer des fonctions de médiateur numérique au sein des Instituts pour accompagner les élèves dans l'utilisation des outils numériques.

## Orientation 8 - Favoriser un appareil de formation réactif et adaptatif

Le manque de professionnels et l'hétérogénéité des besoins incitent à imaginer une diversité de réponses formatives. La Région est de plus en plus sollicitée en ce sens pour développer sur certains territoires et pour une durée limitée **des sessions de formation spécifiques** organisées par ses instituts de formation agréés et autorisés.

Concomitamment, l'**individualisation des parcours** s'est amplifiée avec des référentiels de formations proposant une multiplicité de dispenses et d'allègement. Par ailleurs, **les passerelles** apportent des perspectives d'évolution professionnelle ; elles contribuent aux mobilités professionnelles et doivent être encouragées pour mettre rapidement à disposition des territoires des professionnels formés. Il en est de même pour la **VAE** qui enregistre un nombre important de demandes mais un taux de recevabilité faible.

Dès lors, la Région doit accompagner le déploiement de réponses variées et innovantes.

- **Développer les projets de formation permettant de répondre à la demande :**
  - > Sur des métiers à forts enjeux d'attractivité notamment comme DE AS et AES permettant aux diplômés de passer d'un métier à l'autre dans leur carrière professionnelle et aux employeurs de bénéficier d'un personnel polyvalent pouvant passer, au sein d'un même réseau d'employeurs, d'une structure à l'autre.
  - > Expérimenter des sessions de formation délocalisées en réponse à de sollicitation d'employeurs sur territoires non couverts
  - > Favoriser avec les branches et leurs OPCO des expérimentations en lien avec l'évolution de l'exercice professionnel et les besoins des territoires ;
- **Développer des réponses formatives adaptées à la diversité des publics :**
  - > Expérimenter les formations « à la carte » avec une construction individualisée des parcours de formation
  - > Proposer des accompagnements à la VAE dans le cadre d'actions de formation en situation de travail (AFEST) permettant aux salariés d'alléger la durée des parcours de formation. Mettre en place un accompagnement des employeurs dans la mise en œuvre de VAE/AFEST collective sur site car ces démarches doivent permettre de développer des compétences, une réflexion qui doit s'appuyer sur l'expertise de formateurs
  - > Promouvoir l'expérimentation de passerelles-métier dans le cadre de la formation continue

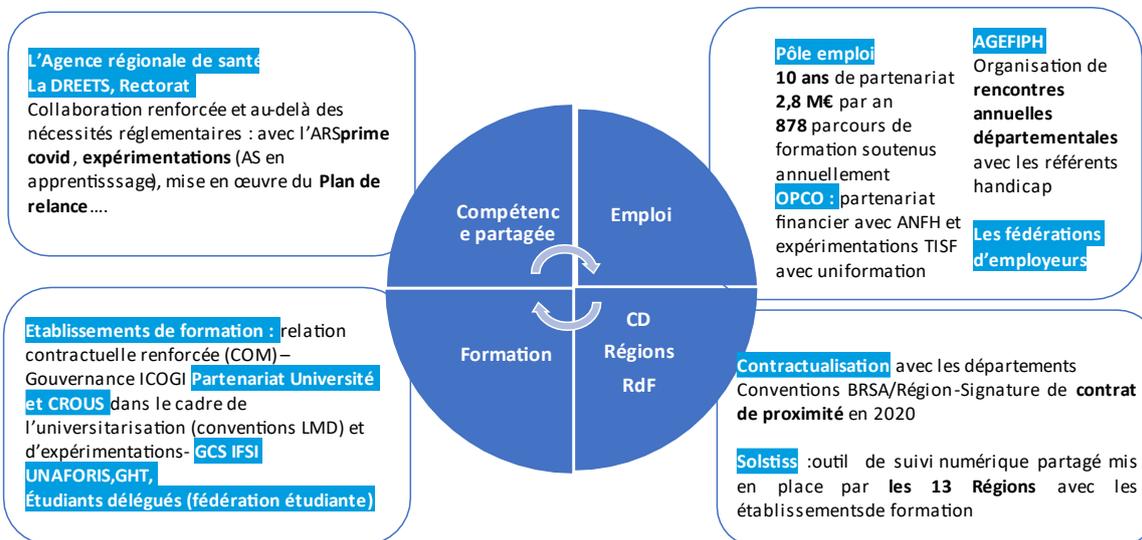
- **Développer les formations certifiantes en animation comodal<sup>7</sup> et hybride**
  - > Accompagner les formations hybrides en distanciel plus que le tout distanciel du côté des formateurs et des apprenants et formateurs
  - > Développer le comodal pour favoriser l'inscription des salariés dans les formations qualifiantes et permettre aux établissements de continuer de disposer de ses salariés.

## AMBITION 5 : CONSTRUIRE ENSEMBLE

Les Régions, chefs de file et financeurs des formations sanitaires et sociales, exercent leur compétence au cœur d'un système caractérisé par la multiplicité des interlocuteurs au niveau de l'Etat exerçant une part de prérogatives sur le sujet, que ce soient les administrations centrales ou leurs services déconcentrés : ministère de la Santé et de la Prévention, ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des personnes âgées, ministère de l'Enseignement supérieur, ARS, DREETS, Rectorat. Cette complexité fait que les responsabilités sont de plus en plus enchevêtrées.

Par ailleurs, la crise sanitaire qui a mis en lumière l'importance des professions du soin et de l'accompagnement a fait du développement des formations une priorité nationale inscrite dans le Plan de relance et le Ségur de la santé, ce qui a eu pour conséquence la mise en place d'objectifs dans un nouveau cadre conventionnel Etat-Région relatif au financement des formations. Cette nouvelle contractualisation si elle a pour avantage de reconnaître, s'il en était encore besoin, les enjeux majeurs que porte la filière en matière de service public et de cohésion sociale, n'en réinterroge pas moins le mode de gouvernance de l'offre de formation et du réseau d'acteurs, et à certains égards, les conditions dans lesquelles les Régions doivent désormais exercer leurs responsabilités de droit en la matière.

### Partenariats régionaux



<sup>7</sup> Enseignement offert simultanément en présence et à distance qui permet à l'étudiant ou salarié en formation de choisir le mode de formation qui lui convient en fonction de ses besoins et ses préférences.

## Instances de suivi et de pilotage du schéma

La Région Provence-Alpes-Côte d'Azur souhaite à travers ce schéma réaffirmer et conforter son pilotage des formations sanitaires et du travail social. Sa préoccupation première est de répondre aux enjeux de qualification du secteur et déterminer l'offre de formation adaptée aux besoins d'aujourd'hui et de demain en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Une condition essentielle à l'atteinte de cet objectif est qu'elle exerce sa responsabilité en la matière dans le cadre **d'un pilotage partagé** avec l'ensemble des partenaires disposant de prérogatives qui les amènent à s'impliquer chacun en fonction de leur domaine de compétence.

A cet effet, la Région entend proposer à ses partenaires :

- **L'installation d'une instance régionale de pilotage et de suivi de la mise en œuvre du schéma.** Cette dernière sera composée notamment des représentants de l'ARS, de la DREETS, des Universités. L'instance ainsi constituée se verra attribuer les missions suivantes :
  - mettre en œuvre la concertation et la coopération nécessaires au développement des orientations retenues dans le schéma
  - suivre la mise en œuvre des actions du schéma et leur déclinaison départementale
  - partager les analyses issues de l'observatoire permanent des besoins prospectifs en emploi et formation
- **Des commissions de travail thématiques** avec les représentants des branches professionnelles concernées, les départements, les représentants des étudiants et autres acteurs concernés par la déclinaison des ambitions de ce schéma.

## Orientation 9 - Renforcer le rôle des étudiants et des établissements

### 9.1 Les étudiants au cœur de l'appareil de formation

Les étudiants sont à la fois bénéficiaires des politiques publiques régionales et un vivier d'innovation, de ressources et de projets. Aussi, la Région souhaite associer davantage les représentants étudiants à la mise en œuvre des dispositifs régionaux notamment dans le cadre de l'amélioration de leurs conditions de vie et d'études. A cet effet, des rencontres avec les délégués sont organisées au niveau régional, au niveau de l'académie et au sein de chaque institut.

Leurs contributions dans le cadre de la démarche d'actualisation du schéma ont permis de faire des propositions d'évolution sur les politiques d'intervention régionales relatives aux conditions de vie et d'étude. La Région entend poursuivre le développement d'une relation de plus grande proximité avec les étudiants afin que leurs avis et l'expression de leurs besoins soient davantage pris en compte dans l'amélioration du système de formation : enquêtes, participation à la construction des dispositifs et au parlement régional de la jeunesse.

- **Création d'une mission relation-usager et d'enquêtes systématisées** sur les aides individuelles et dispositifs volontaristes proposés en région ;
- **Participation des représentants des élèves et étudiants aux diverses réunions de travail** en fonction des sujets. A titre d'exemple : participation d'étudiants délégués au Comité de pilotage du dispositif Epass Jeunes.

## 9.2 Des établissements employeurs du sanitaire et du travail social à mobiliser

La Région souhaite accompagner les initiatives des établissements employeurs pour penser l'installation durable des futurs professionnels sur leur territoire. Cet enjeu d'attractivité et de fidélisation en formation mais également dans l'emploi mérite d'être encouragé et doit mobiliser les acteurs du territoire et notamment les collectivités territoriales pour construire les conditions d'accueil en termes de services et favoriser l'installation des futurs professionnels.

La mobilisation des employeurs est nécessaire de l'information des futurs formés jusqu'à leur prise de poste afin de favoriser le recrutement des professionnels qualifiés dont ils ont besoin et faire évoluer les conditions de vie au travail de leurs salariés.

- **Favoriser l'information et l'orientation**
  - > Développer l'accueil et l'ouverture des portes des établissements aux lycéens ;
  
- **Encourager les actions de fidélisation au cours de la formation**
  - > de l'offre de stages et l'ouverture de l'ensemble des services des établissements employeurs aux étudiants stagiaires quelle que soit l'année de formation ;
  - > Développement de contrats d'engagement (contrat d'allocation d'étude, apprentissage...);
  - > Favoriser le nombre de promotions professionnelles pour maintenir les salariés dans l'établissement ;
  
- **Agir sur le recrutement**
  - > Présentation par les employeurs de leur structure et des offres d'emploi au moment de la diplomation dans les instituts.
  - > Processus de recrutement plus simples et réactifs avec un accompagnement renforcé au moment de l'accueil et pendant la période d'adaptation au poste.

## 9.3 Des instituts de formation engagés

Le développement de relations rénovées avec les établissements de formation permet, au-delà d'une mission gestionnaire et financière, de favoriser une approche plus stratégique et prospective des formations tout en développant la qualité de l'appareil de formation régional. Ces axes doivent notamment faire l'objet d'une attention particulière de la Région désormais membre de droit des instances compétentes pour les orientations générales des instituts en soins infirmiers (ICOGI).

Dans une logique de contractualisation et de partenariat, la Région va renouveler en 2023 les Conventions d'Objectifs et de Moyens la liant à ses instituts de formation sanitaire et du travail social financés. Dans ce cadre, le travail partenarial de la Région et des établissements sera plus que jamais sollicité, de l'orientation des publics à la diplomation en passant par l'accompagnement des élèves et étudiants ainsi que le suivi des promotions.

Pour ce faire, l'outil numérique SolSTISS permet de renforcer et de faciliter les échanges ainsi que le partenariat interrégional et interinstitutionnel. Ce dernier, déjà utilisé pour les échanges budgétaires ainsi que le suivi des apprenants, sera également l'interface de suivi des autorisations et agréments.

Enfin, la période 2023 – 2028 sera également propice à la mise en œuvre de groupes de travail, permettant localement d'échanger, selon le thème, sur les bonnes pratiques et solutions innovantes à essayer.

- **Renforcer le rôle de la Région dans les instances de gouvernance** auxquelles elle est associée ;
- **Sécuriser les remontées de données de suivi des apprenants** dans SolSTISS et y inscrire les promotions du travail social non financées par la Région (suivi des groupes de formation continue et apprentissage ainsi que des formations non financées)
- **Animer autour d'un programme de travail annuel** des groupes de réflexion thématiques avec les établissements de formation et les employeurs.

## Orientation 10 - Consolider le partenariat autour des stratégies institutionnelles

### 10.1 Un partenariat soutenu régionalement dans le cadre d'une compétence partagée

Au-delà de la mise en œuvre d'une compétence partagée, la Région et **l'Agence régionale de santé** agissent en partenariat sur des dispositifs volontaristes. Ce dernier a présidé à l'élaboration de ce schéma comme du précédent et s'est renforcé à l'occasion de la crise sanitaire sur la question de la mobilisation des étudiants en renfort dans les établissements de santé et leur accompagnement à travers l'octroi d'une prime COVID. Il s'est amplifié dans le cadre des plans de relance et dans le montage de dispositifs spécifiques permettant de répondre aux difficultés d'attractivité de certains métiers et à l'expérimentation de dispositifs de formation pour lesquels l'ARS a souhaité s'engager financièrement.

La Région a été également partenaire dans la mise en place du service sanitaire pour les étudiants en santé qui prévoit dans le cursus des étudiants infirmiers des interventions de prévention conduites en interdisciplinarité avec les étudiants en médecine, pharmacie, odontologie, maïeutique et kinésithérapie. Elle souhaite aller plus loin en capitalisant sur les expérimentations afin de les déployer plus largement.

ARS et Région ont conjointement conduit des projets expérimentaux (AS 3.0, AS en apprentissage) et développent ensemble des actions de fidélisation des futurs professionnels (CAE manipulateurs en électroradiologie médicale...).

- **Participer aux groupes de travail** dans le cadre de la rédaction du Projet Régional de Santé 2023/2028 ;
- **Développer l'observation de la démographie des professions paramédicales** afin d'anticiper les évolutions nécessaires des capacités de formation, notamment pour les formations ciblées dans le Plan Ségur (infirmier, aide-soignant) ;
- **Réaliser une enquête régionale annuelle conjointe sur l'insertion dans l'emploi des diplômés ;**
- **Mobiliser conjointement les établissements sanitaires et médico-sociaux sur l'accueil des élèves/ étudiants en stage** afin d'améliorer la qualité de leur parcours et renforcer l'attractivité du métier et de l'établissement (augmentation du nombre de stages, soutien au tutorat, généralisation de la charte d'encadrement) ;
- **Accompagner le développement des dispositifs de fidélisation** des jeunes diplômés dans les établissements et métiers en tension ;
- **Orchestrer la mutualisation par territoire des sélections d'entrée en formation d'aide-soignant** pour améliorer le taux de remplissage des instituts.

Les multiples réformes qui ont impacté le secteur des formations en travail social ont permis à la Région d'approfondir son partenariat avec **la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et le Rectorat**, autour des thématiques telles que les agréments des instituts et les réingénieries des formations postbac. Ce partenariat s'est également renforcé à la suite de la crise sanitaire, à l'occasion de laquelle une réserve sociale a été mise en place. Il se développe aujourd'hui en matière d'information métiers dans les établissements scolaires et s'inscrit dans le plan de réduction des métiers en tension du Service public de l'emploi régional (SPER stratégique) dédié à la filière santé et médicosociale.

De nouvelles modalités d'accès aux formations paramédicales et du travail social post bac ont ainsi été mises en place à compter de 2019 dans le cadre de la loi Orientation et réussite des étudiants qui a mis fin à la sélection des étudiants par concours et intégré ces formations à la plateforme Parcoursup. Il s'agit notamment de poursuivre la collaboration entre les acteurs et notamment le **Rectorat** et les instituts de formation, afin de sélectionner via Parcoursup, les étudiants correspondant aux profils attendus.

Un autre partenariat fondé sur le partage de pratiques a été mis en place avec **le Rectorat** dans le cadre de la formation de conseiller en économie sociale et familiale notamment lors de la campagne d'agrément des établissements de formation faisant suite à la réingénierie du diplôme. Par ailleurs, la convention d'universitarisation des formations en travail social, réalisée en partenariat, a permis de renforcer les liens entre la Région et le Rectorat.

- **Renforcer le lien entre les établissements de formation et le rectorat pour développer l'information sur les métiers et les formations** du sanitaire et social dans les collèges et les lycées ;
- **Contribuer aux actions du Service Public de l'Emploi Régional (SPER) stratégique dédié au secteur au niveau régional et départemental.**

Le partenariat avec les **Universités** repose essentiellement sur la mise en œuvre du processus d'universitarisation des formations, avec la signature et la mise en œuvre de conventions partenariales, qui concernent la quasi-totalité des formations postbac. La poursuite du processus, dans le secteur sanitaire, s'inscrit dans un objectif de rapprochement et de décloisonnement des professions de santé, d'uniformisation des droits des étudiants tout en conservant le maillage territorial de l'appareil de formation.

- **Poursuivre les expérimentations initiées en 2022** pour les formations d'infirmier, de puéricultrice, et cadre de santé.
- **Accompagner le processus d'universitarisation**
- **Renouveler la convention régionale d'universitarisation des formations post bac du travail social**

## 10.2 Des partenariats opérationnels inscrits dans une approche d'aménagement et d'attractivité des territoires

### Les Contrats de proximité avec les Conseils départementaux

Les sujets partagés avec **les Conseils départementaux** en matière d'analyse des besoins et d'évolution des métiers ont été confirmés à l'occasion des ateliers. Ils concernent la carte des formations, la valorisation des métiers du grand âge et l'attractivité des métiers du domicile. Des coopérations se sont formalisées pour un meilleur accès aux formations sanitaires et du travail social des publics bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) dont les départements assurent le suivi dans le cadre des conventions de partenariat mises en place. La Région contribue également aux schémas départementaux élaborés par les Conseils départementaux sur les thématiques d'attractivité et d'adaptation de la formation initiale aux évolutions de l'exercice professionnel. Le partenariat s'inscrit dans la signature de contrats de proximité qui comprennent notamment pistes d'actions conjointes sur les formations du sanitaire et du travail social. Les engagements à poursuivre visent à faciliter le rapprochement entre employeurs et instituts de formation sanitaire et sociale, à améliorer la connaissance de l'offre de formation disponible dans chaque département, à prendre en compte les besoins de formation des filières spécifiques aux départements et intégrer dans les formations les évolutions des pratiques professionnelles. A titre d'exemple, **une expérimentation pourrait être conduite sur l'apprentissage** au regard de leurs difficultés de recrutement sur les métiers du travail social et de la santé.

- **Suivre la mise en œuvre des contrats de proximité** dans les départements signataires ;
- **Réfléchir à la mise en œuvre des 4 axes de travail arrêtés collectivement** avec les départements pour répondre aux difficultés de recrutement des Conseil départementaux :
  - **Attractivité et connaissance des métiers**
  - **Expérimentation sur l'apprentissage** au regard de leurs difficultés de recrutement sur les métiers du travail social et de la santé. Facilitation et sécurisation des recrutements
  - **Marque employeur** et notoriété des carrières au sein des CD
  - **Connaissance territoriale et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**
- **Valoriser des projets ou actions territoriales dans le mois de la silver économie ;**
- **Contribuer au volet formation initiale des schémas départementaux** enfance famille et schéma départementaux de l'autonomie ;

### Vers des contrats d'engagements formalisés avec les branches professionnelles

S'agissant des **branches professionnelles**, les rapprochements avec l'ANFH et les OPCO santé et cohésion sociale se sont développés dans le cadre d'expérimentations permettant d'adapter l'offre de formation aux évolutions des métiers (veilleur du net, formation complémentaire en gériatrie et domotique, formation AS 3.0 ) et de répondre aux besoins des employeurs en personnels formés (action formation recrutement de technicien en intervention sociale et familiale Avignon, expérimentation handicap). Plusieurs sujets ont également fait l'objet d'un rapprochement et de travaux communs : l'apprentissage avec un partenariat inédit pour développer l'apprentissage dans la fonction publique hospitalière et dans les Ehpad publics, le soutien aux parcours de promotion professionnelle, l'information sur les métiers pour répondre notamment aux fortes tensions dans le secteur du grand âge et agir sur l'attractivité de ces métiers.

Afin de décliner les enjeux partagés inscrits dans les ambitions du CPRDFOP, la Région souhaite développer des Contrats d'Objectifs Sectoriels, avec l'ensemble des parties prenantes du secteur sanitaire et social : les branches professionnelles, les OPCO, Pôle emploi, la Région académique, les campus des métiers et des qualification silver économie et la DREETS.

**Les objectifs à définir dans cette relation contractuelle porteront sur :**

- **l'observation** avec un partage de données, des temps de restitution des baromètres emploi-formation produits par les OPCO
- **l'attractivité des métiers** : élaboration d'une stratégie commune de communication et d'information sur les métiers,
- **le développement de formation adaptées,**
- **la sécurisation des parcours** des apprenants ;
- l'articulation du calendrier de **financement des reconversions** et promotions professionnelles avec le calendrier Parcoursup pour limiter les reports de formation,
- **la coordination des approches** et interventions visant à faciliter le recrutement, la fidélisation et la formation de leurs salariés ;

### Un partenariat inédit avec Pôle emploi

La Région et **Pôle emploi** ont engagé une coopération d'une ampleur inédite en matière de formations sanitaires depuis plus de dix ans afin de répondre aux besoins de recrutement des métiers de premier niveau de qualification et développer l'accès des demandeurs d'emplois à ces formations. Ce partenariat financier avec Pôle emploi s'inscrit dans le cadre d'une convention régionale annuelle pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi aux formations conduisant aux diplômes d'aide-soignant, d'auxiliaire de puériculture et d'ambulancier. Il permet ainsi de maintenir la couverture régionale de l'offre de formation de ces métiers en tension en orientant des publics et favoriser l'accès à la formation à des publics peu mobiles.

Le partenariat se concrétise également par des rencontres annuelles avec les directions départementales et les missions locales pour présenter l'offre régionale de formation du sanitaire et du travail social et les réformes en cours, le suivi et traitement des situations individuelles afin d'éviter les ruptures et abandons de formation ainsi que par la mise en place de forums de recrutement ou de webinaires.

- **Poursuivre le partenariat financier** afin de répondre aux besoins de recrutement des métiers de premier niveau de qualification ;
- **Renforcer le partenariat notamment sur l'expertise métier** dans le cadre du plan de recrutement d'urgence sur les métiers du soin et de l'accompagnement, dans les secteurs sanitaires, du grand âge et du handicap ;
- **Développer les rencontres entre instituts de formation/demandeurs d'emploi/diplômés/employeurs pour présenter les métiers et les formations** par les instituts en vue d'un positionnement et favoriser les job datings et les outils initiés par pôle emploi comme la détection de potentiels ;
- **Coordonner les actions d'attractivité** tant pour répondre aux besoins des employeurs que pour remplir les actions de formation et construire des parcours de formation.

## L'inclusion inscrite dans les instituts de formation

Afin d'améliorer l'accessibilité des formations de droit commun aux personnes en situation de handicap, le secteur des formations sanitaires et sociales est engagé depuis plusieurs années dans la convention de **partenariat Région-Agefiph-Fiphfp**. La mobilisation des établissements de formation a permis d'améliorer considérablement l'information sur ces formations, d'identifier ce public dans les effectifs formés et de l'accompagner en nommant un référent handicap et en l'outillant. Les actions initiées sont intégrées dans la dynamique des établissements de formation.

Il est à noter que le nombre d'organismes de formation accueillant des personnes handicapées dans les formations sanitaires et sociales est en augmentation constante. Ainsi, plus de 50 % des organismes de formation accueillent des personnes en situation de handicap depuis 2019.

Un état des lieux des besoins des référents Handicap, réalisé en 2021, a permis de mettre en lumière la nécessité de favoriser les échanges de bonnes pratiques ainsi que de poursuivre la professionnalisation des référents handicap des établissements de formations sanitaires et sociales. Ainsi, des rencontres départementales des référents Handicap ont été organisées fin 2021, en collaboration avec l'AGEFIPH.

- **Poursuivre l'animation du réseau des référents Handicap** en organisant des rencontres sur des sujets tels que l'aménagements des épreuves de certification ou encore les troubles DYS
- **Renouveler la Convention AGEFIPH-Région SUD** (mars 2023).

## ANNEXES

### ANNEXE 1 – Synthèse de l'enquête sur les conditions de vie et d'étude

#### Analyse synthétique des résultats de l'enquête 2021/2022 sur les conditions de vie et d'étude des étudiants en formation sanitaire et du travail social

##### Préambule

Les conclusions synthétiques qui suivent sont issues du questionnaire envoyé en septembre 2022 à l'ensemble des élèves et étudiants des formations sanitaires et sociales, quelle que soit la filière, inscrits en formation en 2021 et au 1<sup>er</sup> trimestre 2022. Ce questionnaire déployé lors de l'actualisation du schéma des formations sanitaires et sociales avait pour objectif de mieux connaître la perception que ce public peut avoir de l'action de la Région dans ce domaine. Il a ciblé l'ensemble des étudiants sans distinction de niveau ou de formation. La réponse était toutefois basée sur le volontariat. Ce qui implique forcément que certaines filières ont plus répondu que d'autres. L'étude a compilé 3000 réponses. Ce qui permet de considérer qu'elle a une valeur représentative raisonnable.

Ce questionnaire anonyme comprend 6 sections correspondants aux thèmes majeures des conditions de vie des étudiants en institut de formation :

- Situation personnelle du répondant
- Qualité de l'organisation de la formation
- Qualité de la pédagogie
- Qualité de l'organisation des stages
- Qualité de l'accompagnement de l'institut
- Qualité des services associés (vie étudiante)

**Ce questionnaire avait pour but de dresser un panorama du niveau de satisfaction des étudiants sur leurs conditions de vie et d'étude** et a permis d'identifier des points d'amélioration et des points forts dans chacune de ces thématiques. Plusieurs axes de travail se sont dégagés notamment sur :

- **La connaissance du public étudiant** : près de 40 % des répondants travaillent en plus de leurs études pour répondre à leurs besoins. Également, 6 % des répondants quitteront la région SUD une fois diplômés afin d'exercer leurs métiers dans leur région d'origine.
- **La qualité de la formation** : dans l'ensemble, **les répondants sont satisfaits de la formation**, de leur préparation à leurs futurs métiers, ainsi que de l'accompagnement effectué par les instituts. En revanche, **la pédagogie ne semble pas être suffisamment innovante et l'enseignement par simulation ne paraît pas assez efficace.**

**La mise en stage de l'élève ou l'étudiant** : bien que les résultats restent à nuancer, **l'accueil des stagiaires par les structures d'accueil semble être très insuffisant pour les répondants.** Cependant, l'accompagnement par les tuteurs, les maîtres de stage ou encore les instituts de formation semble être satisfaisant pour 73 %. Près d'un quart des répondants ont été confrontés à des situations professionnelles qui ont mis en péril le bon déroulement de leurs études, pour 28 % d'entre eux, cet événement a affecté leur santé physique et mentale. Plusieurs données complémentaires ont pu être relevées, comme des coûts supplémentaires engendrés par le stage pour 80 % des répondants (En moyenne 300 € par mois), pour 7-% la location d'un logement (et un loyer moyen de 738€ par mois).

- **La connaissance des aides et des dispositifs de la Région** : encore trop peu d'étudiants connaissent les aides financières développées par la Région (26 % ont eu accès à l'information avant l'entrée en formation et 20 % n'étaient pas au courant de l'existence de ces aides) , ou les dispositifs d'accompagnement notamment ceux inscrits dans la convention d'objectif et de moyen.
- **Les services connexes et ceux relevant de l'universitarisation** : trop peu d'étudiants ont accès à un logement universitaire (4 %) ou ont effectué leur visite médicale obligatoire (38 %), et plus généralement ont eu accès aux services universitaires comme la restauration universitaire (16 %), la bibliothèque universitaire ou bénéficié de service au titre de la CVEC (13 %).

## Conclusion

**L'étude démontre un niveau de satisfaction global des étudiants qui est élevé voire très élevé** notamment sur des enjeux cruciaux sur lesquels la Région a mobilisé des moyens importants, que ce soit en matière de pédagogie ou d'accompagnement global (le cumul des étudiants satisfaits et très satisfaits se situe systématiquement entre 60 et plus de 80 % selon les différents sujets). Il y a évidemment lieu de poursuivre le travail sur « comment former mieux » qui est au cœur des enjeux d'attractivité des formations et d'adaptation aux métiers **d'autant que, sur leur consultation et la bonne prise en compte de leurs propositions, les étudiants sont plus mitigés** dans leur avis.

Le nouveau schéma devra donc s'inscrire dans la continuité des efforts consentis avec pour objectif de s'attacher à améliorer encore la satisfaction sur certains points moins plébiscités. **L'accès à l'information notamment doit encore être développé dans certains instituts** (le niveau de satisfaction sur l'accès à l'information sur les modalités de financement et aides atteint très difficilement les 60% et doit donc être amélioré) ainsi que la préparation de la mise en stage et de l'accueil avec des actions de soutien et un renforcement de l'encadrement notamment du premier stage **L'effort de modernisation poursuivi de façon à harmoniser le niveau de service rendu sur l'ensemble du territoire régional** (certains aspects liés aux conditions matérielles d'étude comme les espaces de détente, les outils informatiques sont des sujets qui restent à améliorer si l'on considère que le niveau de satisfaction ne dépasse pas les 50 %).

ANNEXE 2 – Chiffres-clés et synthèse des orientations

FORMATIONS PARAMEDICALES ET DE MAÏEUTIQUE							
FORMATIONS	Niveau formation RNCP	Capacités/quotas autorisés 2022	Evolution places formations 2018-2022	Taux de remplissage	Nombre de diplômés 2021	Taux insertion diplômés 2021	ORIENTATIONS 2023-2028
Ambulancier	3	372	+ 5%	100% <i>(difficultés depuis 2021)</i>	284	100%	<b>Stabiliser les capacités de formation. Développer l'attractivité du métier. Travailler avec les employeurs pour permettre aux auxiliaires ambulanciers en poste de devenir ambulanciers.</b>
Aide-soignant	4	2 800	+ 19%	90% <i>(baisse à 80% en 2022)</i>	1889	98%	<b>Pérenniser les augmentations de places issues du Plan Ségur. Equilibrer la répartition territoriale. Agir sur la prévention des ruptures de formation pour maintenir un taux satisfaisant de diplômés.</b>
Auxiliaire de puériculture	4	660	+ 6%	100%	630	94%	<b>Equilibrer la répartition territoriale (ouverture à l'étude dans les Alpes-de-Haute-Provence) et augmenter les capacités en fonction des besoins des employeurs et des territoires et développer les doubles rentrées.</b>
Infirmier	6	2 859	+ 21%	100%	2 199	90%	<b>Pérenniser les augmentations de places issues du Plan Ségur. Renforcer l'accompagnement des étudiants et l'encadrement des stages. Développer des dispositifs de fidélisation.</b>
Puéricultrice	6	120	+ 33%	100%	78	100%	<b>Stabiliser les capacités de formation</b>
Infirmier anesthésiste	6	72	+ 38%	100%	47	100%	<b>Stabiliser voire augmenter les capacités de formation en fonction des besoins employeurs. Travail à engager sur la politique de financement employeur.</b>
Infirmier de bloc opératoire	7	90	+ 38%	Entre 70 et 80%	36	100%	<b>Stabiliser voire augmenter les capacités de formation en fonction des besoins employeurs. Travail à engager sur la politique de financement employeur. Promouvoir la formation auprès des infirmiers néo diplômés.</b>
Cadre de Santé	6	235	/	Moins de 70%	169	100%	<b>Capacités de formation à réactualiser dans les Bouches-du-Rhône à l'issue de l'évaluation de l'expérimentation. Travail à engager sur la politique de financement employeur.</b>
Masseur-Kinésithérapeute	7	267	+ 38%	100%	203	99%	<b>Maintien du quota. Développer les dispositifs de fidélisation en établissement.</b>
Ergothérapeute	6	60	/	100%	46	100%	<b>Augmenter les capacités en 2023 pour répondre aux tensions de recrutement.</b>
Psychomotricien	5	140	/	100%	157	100%	<b>Maintien du quota. Offre équilibrée.</b>
Pédicure podologue	6	30	/	97%	NC	NC	<b>Maintien des capacités de formation. Insertion de la 1ère promotion de diplômés à analyser.</b>
Manipulateur en électroradiologie médicale	6	90	+ 80%	100%	146	98%	<b>Stabiliser les capacités de formation. Développer l'apprentissage pour répondre à l'accroissement des besoins en personnel. Développer la connaissance du métier et de la formation.</b>
Préparateur en pharmacie hospitalière	5	60	/	84%	56	100%	<b>Stabiliser les capacités de formation. Suivre l'expérimentation de licence de préparateur en pharmacie et évaluer les résultats.</b>
Sage-femme	7	66	/	98%	50	100%	<b>Augmenter le numerus apertus.</b>

FORMATIONS DU TRAVAIL SOCIAL								
FORMATIONS	Niveau de formation RNCP	Capacités agréées 2022	dont places financées Région	Evolution places formation 2018-2022	Taux de remplissage formation initiale	Nombre de diplômés 2020	Taux insertion diplômés 2021	ORIENTATIONS 2023-2028
Accompagnant éducatif et social	3	1 532	527	+ 22%	88%	636	90%	Stabiliser les capacités de formation. Développer l'apprentissage. Expérimenter des formations conduisant à une double diplomation AES/AS. Travail de valorisation et de communication sur le métier.
Assistant familial	3	255	0	+ 65%	NC	106	NC	Stabiliser les capacités de formation
Moniteur éducateur	4	565	175	+ 28%	100%	343	96%	Stabiliser voire augmenter les capacités de formation sur des territoires plus isolés permettant d'élargir les zones de recrutement. Développer l'apprentissage.
Technicien de l'intervention sociale et familiale	4	159	70	+ 124%	52%	39	75%	Maintien des capacités de formation et poursuite de la création de sessions de formation dans les départements dépourvus de sessions. Mutualiser les contenus avec le DEAES et DEME. Travail de valorisation et communication sur le métier.
Assistant de service social	6	435	245	+ 24%	100%	202	99%	Stabiliser les capacités de formation et poursuivre le développement de l'apprentissage. Etudier les besoins en formation dans les territoires alpins et ruraux
Conseiller en économie sociale et familiale	6	152	0	+ 27%	74%	103	73%	Stabiliser l'offre de formation en optimisant les recrutements en formation. Travailler avec les employeurs pour développer des modalités de suivi de la formation optimales.
Educateur de jeunes enfants	6	327	155	+ 47%	100%	207	100%	Pérenniser les places de formation initiale ouvertes dans le Var et les Alpes de Haute-Provence et stabiliser voire augmenter les capacités de formation non financées. Poursuivre la création de nouveaux sites de formation dans les départements dépourvus de formations. Mieux informer sur la passerelle d'évolution d'AP vers EJE par la VAE.
Educateur Spécialisé et Educateur Technique Spécialisé	6	643	268	+ 22%	NC	545	99%	Stabiliser les capacités de formation initiale et accompagner les employeurs pour optimiser le remplissage de la formation continue. Poursuivre le développement de l'apprentissage. Mieux informer le public sur le métier d'ETS peu connu comparativement aux autres.
Médiateur familial	6	45	0	+ 50%	40%	NC	NC	Stabiliser les capacités de formation. Travail à engager sur la politique de financement employeur.

CAFERUIS – CAFDES	6	385	40	+ 17%	NC	188	NC	<b>Stabiliser les capacités de formation. Privilégier les doubles cursus avec master universitaire. Faciliter l'accès à la formation professionnelle continue et l'accès au financement de la formation. Encourager la VAE.</b>
Ingénieur social	7	115	0	+ 77%	NC	24	NC	<b>Stabiliser les capacités de formation</b>

 non financées  
Région

## ANNEXE 3 – Glossaire

<b>A</b>	<b>AAP</b>	Appel A Projets
	<b>AES</b>	Accompagnant Educatif et Social
	<b>AFEST</b>	Actions de Formation en Situation de Travail
	<b>AGEFIPH</b>	Association nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
	<b>AMU</b>	Aix-Marseille Université
	<b>ANFH</b>	Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier
	<b>AP</b>	Auxiliaire de Puériculture
	<b>AP-HM</b>	Assistance Publique - Hôpitaux de Marseille
	<b>ARS</b>	Agence Régionale de Santé
	<b>AS</b>	Aide-Soignant
	<b>ASIP-SANTE</b>	Agence des systèmes d'information partagés de santé devenue Agence du Numérique en Santé
<b>B</b>	<b>BTS ESF</b>	Brevet de Technicien Supérieur Economie Sociale et Familiale
<b>C</b>	<b>CAE</b>	Contrat d'Allocation d'Etude
	<b>CAF</b>	Caisse d'Allocation Familiale
	<b>CAFDES</b>	Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Etablissement Social
	<b>CAFERUIS</b>	Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale
	<b>CAP</b>	Certificat d'Aptitudes Professionnelles
	<b>CARIF-OREF</b>	Centre Animation Ressources d'Information sur la Formation – Observatoire Régional Emploi Formation
	<b>CASF</b>	Code de l'Action Sociale et de Famille
	<b>CD</b>	Conseil Départemental
	<b>CDD</b>	Contrat à Durée Déterminée
	<b>CDI</b>	Contrat à Durée Indéterminée
	<b>CMQ</b>	Campus des Métiers et des Qualifications
	<b>COP</b>	Conférence des Parties
	<b>CPRDFOP</b>	Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle
	<b>CROUS</b>	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
	<b>CSP</b>	Code de la Santé Publique
	<b>CVEC</b>	Contribution à la Vie Etudiante et Campus
	<b>D</b>	<b>DARES</b>
<b>DCS</b>		Diplôme de Cadre de Santé
<b>DEA</b>		Diplôme d'Etat d'Ambulancier
<b>DEAES</b>		Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social
<b>DEAF</b>		Diplôme d'Etat d'Assistant Familial
<b>DEAP</b>		Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Puériculture
<b>DEAS</b>		Diplôme d'Etat d'Aide-Soignant
<b>DEASS</b>		Diplôme d'Etat d'Assistant de Service Social
<b>DECESF</b>		Diplôme d'Etat de Conseiller en Economie Sociale et Familiale
<b>DEE</b>		Diplôme d'Etat d'Ergothérapeute
<b>DEEJE</b>		Diplôme d'Etat d'Educateur de Jeunes Enfants

	<b>DEES</b>	Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialité
	<b>DEETS</b>	Diplôme d'Etat d'Educateur Technique Spécialisé
	<b>DEI</b>	Diplôme d'Etat d'Infirmier
	<b>DEIA</b>	Diplôme d'Etat d'Infirmier Anesthésiste
	<b>DEIBO</b>	Diplôme d'Etat d'Infirmier de Bloc Opératoire
	<b>DEIS</b>	Diplôme d'Etat d'Ingénieur Social
	<b>DEME</b>	Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur
	<b>DEMEM</b>	Diplôme d'Etat de Manipulation en Electroradiologie Médicale
	<b>DEMF</b>	Diplôme d'Etat de Médiateur Familial
	<b>DEMK</b>	Diplôme d'Etat de Masseur-Kinésithérapeute
	<b>DEP</b>	Diplôme d'Etat de Psychomotricien
	<b>DEP</b>	Diplôme d'Etat de Puéricultrice
	<b>DEPP</b>	Diplôme d'Etat de Pédicure-Podologue
	<b>DESF</b>	Diplôme d'Etat de Sage-Femme
	<b>DETISF</b>	Diplôme d'Etat de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale
	<b>DEUST</b>	Diplôme d'Etude Universitaire Scientifiques et Techniques
	<b>DPPH</b>	Diplôme de Préparateur en Pharmacie Hospitalière
	<b>DREES</b>	Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques
	<b>DREETS</b>	Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
	<b>DRH</b>	Direction des Ressources Humaines
<b>E</b>	<b>ECTS</b>	European Credit Transfer and Accumulation System (Système européen de transfert des crédits)
	<b>EHPAD</b>	Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes
	<b>EJE</b>	Educateurs de Jeunes Enfants
	<b>ENT</b>	Environnement Numérique de Travail
	<b>ES</b>	Educateur Spécialisé
	<b>ETS</b>	Educateur Technique Spécialisé
	<b>ESS</b>	Economie Sociale et Solidaire
<b>F</b>	<b>FEHAP</b>	Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne privés solidaires
	<b>FIPHPF</b>	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
	<b>FHF</b>	Fédération Hospitalière de France
	<b>FHP</b>	Fédération des cliniques et Hôpitaux Privés de France
<b>G</b>	<b>GCS</b>	Groupement de Coopération Sanitaire
	<b>GHT</b>	Groupement Hospitalier de Territoire
	<b>GRETA</b>	Groupement d'établissements publics locaux d'enseignement
<b>I</b>	<b>ICOGI</b>	Instance Compétente pour les Orientations Générales des Instituts en soins infirmiers
	<b>IDE</b>	Infirmier Diplômé d'Etat
	<b>IFAS</b>	Institut de Formation d'Aide-Soignant
	<b>IFCS</b>	Institut de Formation de Cadre de Santé
	<b>IFSI</b>	Institut de Formation en Soins Infirmiers
	<b>INSEE</b>	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
<b>L</b>	<b>L.AS</b>	Licence « Accès Santé »
	<b>LMD</b>	Licence-Master-Doctorat
<b>O</b>	<b>OIR</b>	Opérations d'Intérêt Régional
	<b>OPCO</b>	Opérateur de Compétences

	<b>ORS</b>	Observatoire Régional de la Santé
<b>P</b>	<b>PASS</b> <b>PME</b> <b>PPI</b> <b>PRMSE</b>	Parcours d'Accès Spécifique Santé Petite et Moyenne Entreprise Plan Pluriannuel d'Investissement Programme Régional de Médiation Sociale et Educative
<b>R</b>	<b>RNCP</b> <b>RP</b> <b>RSA</b>	Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles Recensement Population Revenu de Solidarité Active
<b>S</b>	<b>SESRI</b> <b>SFSS</b> <b>SOLSTISS</b>  <b>SRDEII</b>  <b>SRFSTS</b>	Schéma d'Enseignement Supérieur, de Recherche et d'Innovation Service Formations Sanitaires et Sociales Solution de Suivi Transrégional des Instituts de formation Sanitaires et Sociales  Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation  Schéma Régional des Formations Sanitaires et du Travail Social
<b>T</b>	<b>TISF</b>	Technicien en Intervention Sociale et Familiale
<b>U</b>	<b>UNAFORIS</b>	Union Nationale des Acteurs de Formation et de Recherche en Intervention Sociale
<b>V</b>	<b>VAE</b>	Validation des Acquis de l'Expérience