

SCHÉMA RÉGIONAL *des formations sanitaires et sociales*



2018·2022

des
PARCOURS
un
MÉTIER

La Région à vos côtés



RÉGION
NORMANDIE

www.normandie.fr

Sommaire

Préambule	4
-----------------	---

INTRODUCTION

Le périmètre du Schéma régional normand des formations sanitaires et sociales (SRFSS)	5
Le cadre d'intervention régionale	6
La méthodologie de préparation du Schéma régional normand des formations sanitaires et sociales	8

LES CONSTATS ET LES ENJEUX

1	Les atouts dont dispose aujourd'hui le secteur sanitaire et social en Normandie	
1.1	Une place de choix dans l'économie régionale	9
1.2	Une augmentation permanente et régulière de la main-d'œuvre, même si quelques professions ont connu des baisses d'effectifs entre 2007 et 2012	10
1.3	Un appareil de formation en phase avec les besoins régionaux	13
2	Les points de faiblesse du secteur sanitaire et social	
2.1	Un déficit de connaissance objectivée de l'emploi et de la formation ...	16
2.2	Des densités de professionnels très inégales selon les territoires	16
2.3	Une faiblesse de l'ancrage avec les politiques sociales des départements	17
2.4	Une faiblesse du lien universités, organismes de formation et monde professionnel	17
2.5	Des déficits d'attractivité sur certains métiers et formations	17
3	Des enjeux structurants pour un nouveau schéma régional normand des formations sanitaires et sociales	
3.1	La carte des formations	19
3.2	L'appui aux établissements	19
3.3	L'accompagnement des apprenants	20
3.4	L'attractivité des formations	20

LE SCHÉMA RÉGIONAL DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES

AXE

1

Une structuration de la carte des formations s'appuyant sur la connaissance des besoins des territoires et des employeurs

1.1 Observation des emplois et des compétences	21
1.2 Partenariats	22
1.3 Gouvernance	22
1.4 Suivi et évaluation du schéma	23

AXE

2

Une valorisation des métiers et des formations du sanitaire et social pour en améliorer l'attractivité

2.1 Pratiques d'information et de communication	23
2.2 L'apprentissage	24
2.3 Promotion des parcours « différenciés »	24

AXE

3

Un outil de formation souple et performant pour s'adapter en permanence aux évolutions des contextes

3.1 Qualité de la formation et formation de qualité	25
3.2 Dialogue de gestion	26
3.3 Échanges entre instituts	26
3.4 Le numérique au service de la formation (lien CPRDFOP)	27
3.5 Investissement dans les établissements de formation	27

AXE

4

Un accompagnement des publics pour faciliter leurs parcours

4.1 Cadre d'intervention pour le financement de parcours	28
4.2 Cadre d'intervention pour les aides individualisées	29
4.3 Promotion des dispositifs régionaux	29

ANNEXES

Liste des personnes auditionnées	30
Glossaire	31

Préambule

Construit en concertation avec l'ensemble des acteurs de la filière, le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales crée une nouvelle dynamique territoriale et construit une culture commune et partagée de tous les acteurs qui agissent sur la filière sanitaire, sociale et médico-sociale en Normandie.

Les formations sanitaires et sociales se situent au point de rencontre des compétences confiées aux Régions : formation, recherche, innovation, développement économique et aménagement du territoire. La Région Normandie s'est engagée plus avant en définissant sa Stratégie Régionale de Santé. La volonté est de contribuer à l'amélioration de la santé des Normands, de permettre un accès aux soins sur tout le territoire et de développer une politique économique autour de la santé.

Le secteur sanitaire et social est un vivier d'emploi de proximité non délocalisable. L'action de la Région, sur le volet orientation, doit promouvoir le dynamisme du secteur et renforcer l'attractivité des métiers.

La Région consacre chaque année un budget de plus de 60 millions d'euros aux formations sanitaires et sociales menant à ces métiers : 9,3 M€ sont consacrés à la formation des futurs travailleurs sociaux, 36,5 M€ pour les futurs infirmiers et aides-soignants et 2 M€ pour les étudiants masseurs-kinésithérapeutes.

Elle porte également un regard attentif sur les conditions d'accueil des élèves et étudiants, dans les instituts de formation et la qualité pédagogique des formations : elle accompagnera l'innovation dans les pratiques pédagogiques par l'intégration du numérique et de la simulation en formation, **elle structurera son intervention sur le plan immobilier, afin d'intervenir là où c'est nécessaire, comme elle le fait sur Canteleu, Cherbourg, Fécamp et Evreux.**

La volonté de ce schéma est de répondre aux besoins des territoires, des populations, de l'économie et de l'emploi, par la structuration d'un outil de formation attractif, performant et innovant.



Le périmètre du Schéma régional normand des formations sanitaires et sociales (SRFSS)

La loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales a confié aux Régions des compétences en matière de formations sanitaires et sociales :

La Région assure le **financement des formations** pour les publics en poursuite de formation initiale et les demandeurs d'emploi. Le financement de la formation des salariés relève de la compétence des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) et des organismes paritaires agréés au titre du Congé Individuel de la Formation (Opacif et Fongecif).

La Région assure également le financement et la **gestion des aides individuelles aux élèves et étudiants** des formations du secteur.

La Région délivre les **autorisations et agréments aux instituts de formation**.

La Région **définit la politique de formation du secteur sanitaire, social et médico-social**. À ce titre et en concertation avec les acteurs concernés, la Région élabore la stratégie régionale par l'adoption du « Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales » – SRFSS. Celui-ci structure les orientations régionales pour répondre aux besoins en emploi et en compétences des employeurs et les besoins des territoires et des populations.

SECTEUR SANITAIRE

DE Ambulancier (V)
DE Aide soignant (V)
DE Auxiliaire de puériculture (V)
BTS Optique lunetterie (III)
BTS Diététique (II) et assimilés
DE Audioprothésiste (III)
DE Préparateur en pharmacie hospitalière (III)
DE Technicien de laboratoire médical (III) et assimilés
DE Psychomotricien (II)
DE Ergothérapeute (II)
DE Manipulateur en électroradiologie médicale (III)
DE Masseur kinésithérapeute (II)
DE Pédiacre podologue
DE Infirmier (II)
DE Infirmier de bloc opératoire (II)
DE Infirmier puériculture (II)
DE Infirmier anesthésiste (I)
DE Cadre de santé (I)
DE Orthophoniste (I)
DE Sage-femme (I)

SECTEUR SOCIAL

DE Accompagnant éducatif et social (V)
DE Assistant familial (V)
DE Moniteur éducateur (IV)
DE Technicien de l'intervention sociale et familiale (III)
DE Éducateur technique spécialisé (III)
DE Éducateur de jeunes enfants (III)
DE Assistant de service social (III)
DE Conseiller en économie sociale et familiale (III)
DE Médiateur familial (II)
(Caferuis) Responsable d'unité d'intervention sociale (II)
(Cafdes) Directeur d'établissement ou de service social (I)
DE Ingénierie sociale (I)

N.B. Par ailleurs, dans le cadre des marchés publics de formation, la Région finance des parcours de formation pouvant conduire à l'acquisition de compétences dans le secteur des services à la personne, en dehors de ces diplômes d'Etat.

Le cadre d'intervention régionale

1. Les interventions en matière d'orientation, de formation professionnelles et d'enseignement supérieur, de recherche et d'innovation

Le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales est une composante du **Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP)**, adopté par l'Assemblée Plénière du Conseil Régional de Normandie du 20 novembre 2017.

Les axes structurants du **CPRDFOP** s'organisent autour de quatre grands objectifs :

- répondre aux besoins de qualifications générés par les mutations économiques et la montée des secteurs émergents ;
- favoriser l'insertion professionnelle par le développement des compétences et des qualifications de tous ;
- construire une orientation facilitée tout au long de la vie ;
- organiser une gouvernance partagée.

Par ailleurs, les formations du secteur sanitaire et social dispensent des formations post-bac et à ce titre les orientations du SRFSS trouvent également écho avec le **Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, la Recherche et l'Innovation (SRESRI)** adopté par l'Assemblée Plénière du Conseil Régional de Normandie du 15 décembre 2016.

Le **SRESRI** s'articule autour de 4 axes stratégiques :

- l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation au cœur du développement économique et de l'attractivité du territoire ;
- le plan campus régional : l'enseignement supérieur ; la recherche et l'innovation au service du territoire ;
- l'attractivité, visibilité rayonnement de l'ESRI normand ;
- la Normandie et la recherche de demain : travailler ensemble pour réussir collectivement.



2. Les interventions en matière de développement économique et de santé

Le Schéma Régional de Développement Économique des Entreprises, pour l'Innovation et l'Internationalisation (SRDEEI) porte les ambitions de la Collectivité pour les 5 ans à venir.

Adopté le 15 décembre 2016 le SRDEEI s'articule autour de sept dimensions :

- l'équité territoriale pour élever l'ensemble de l'écosystème économique;
- l'expérimentation pour l'initiative et les propositions concrètes;
- un travail en réseau pour devenir meilleurs;
- l'excellence pour accompagner le cheminement vers le succès;
- la transformation numérique et les nouveaux réseaux;
- l'international;
- la simplification dans les processus.

Par ailleurs, la Région a souhaité élaborer une **stratégie régionale de santé 2017–2021, adoptée le 3 avril 2017**, alors que ce champ ne relève pas de sa compétence obligatoire.

La collectivité veut ainsi mobiliser l'ensemble de ses politiques contribuant à l'amélioration de la santé des Normands : l'observation, la prévention, l'amélioration de l'offre de soins, l'environnement, l'aménagement numérique, la recherche, l'innovation, l'économie.

La formation des professionnels de santé et l'adaptation des professions paramédicales aux besoins du territoire figurent comme l'un des axes de cette stratégie.

La Normandie est également un territoire fertile où se fédèrent des sociétés innovantes et de services, des centres de recherche, des pôles de compétitivité et des organismes de formation autour de la « **Silver économie** ». La Région, par son agence de développement « ADNormandie » assure un rôle clé dans le développement de cette filière.

La formation des futurs professionnels est un levier important, le Schéma des formations sanitaires et sociales en est l'outil principal de la Collectivité régionale.

3. Vers une nouvelle stratégie régionale en matière de formations sanitaires et sociales

Les secteurs de la santé et du travail social sont particulièrement importants pour notre région : ils représentent 15,3 % de l'emploi total et sont particulièrement dynamiques, offrant des emplois très diversifiés et non délocalisables.

Le présent document est le premier Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales du nouveau territoire Normand. Il s'inscrit dans une nouvelle dynamique territoriale et a pour ambition de construire une culture commune à l'ensemble des acteurs qui œuvrent dans cette filière. Sa mise en œuvre devra tirer profit des expériences et pratiques antérieures afin de s'enrichir de bonnes pratiques et de les faire partager et adopter à l'échelle de la nouvelle Région.

Cette nouvelle politique normande sera conduite en concertation et collaboration avec l'ensemble des acteurs de la filière, notamment pour permettre une mise en synergie de l'outil de formation avec les besoins des territoires et des populations et une adaptation des futurs professionnels aux besoins en compétences des employeurs.

Le SRFSS sera déployé dans un contexte réglementaire très mouvant, tant en matière d'éducation et de formation, qu'en matière de santé et d'interventions sociales. La politique régionale accompagnera les acteurs dans l'ensemble des évolutions qui interviendront dans ce vaste secteur.

À travers ce Schéma, l'équité régionale sera favorisée et préservée. L'action régionale qu'il porte devra être lisible, visible et reconnue par tous.

La méthodologie de préparation du Schéma régional normand des formations sanitaires et sociales

Le Conseil régional de Normandie a souhaité préparer le SRFSS en y associant l'ensemble des acteurs régionaux de la filière. Pour cela, avec l'appui du Cabinet Amnyos, il a organisé la consultation en deux temps :

UNE PREMIÈRE PHASE DE MAI À AOÛT 2017

au cours de laquelle ont été privilégiés des entretiens bilatéraux avec les principaux acteurs et partenaires (cf. liste en annexe). 47 personnes ont ainsi été interrogées au cours de 33 entretiens. Ils ont permis de connaître leur point de vue sur la cohérence entre l'emploi et l'appareil de formation ainsi que leur vision à moyen terme du secteur.

UNE SECONDE PHASE DE SEPTEMBRE À NOVEMBRE 2017

privilégiant les travaux de groupes, séances de travail auxquelles les acteurs étaient conviés à participer pour dégager ensemble les leviers à activer face aux enjeux des cinq prochaines années. Ces réunions de travail (au nombre de 6) ont permis à une soixantaine d'acteurs et partenaires – y compris les représentants des étudiants – de produire la matière venant alimenter ce schéma.

Chacune de ces phases a démarré par une **CONFÉRENCE PLÉNIÈRE** (29 mai et 25 septembre) et a été validée par un Comité de pilotage, présidé par David Margueritte, Vice-Président en charge de la formation et de l'apprentissage, en charge du suivi des formations sanitaires et sociales. L'ARS et la DRDJSCS ont été associées à ce comité de pilotage.

L'ensemble des agents du service des formations sanitaires et sociales de la Région (Direction de la Formation Tout au Long de la Vie) a participé à l'ensemble des travaux.

Parallèlement à cette consultation, les Carif-Oref normands ont produit un document « **Les professions du sanitaire et social en Normandie, état des lieux** » (juillet 2017) posant ainsi les bases d'une appropriation puis, d'une diffusion de la connaissance normande en matière d'emplois dans le secteur.

Enfin, **UNE ENQUÊTE AUTO-ADMINISTRÉE** via internet a été conduite auprès de l'ensemble des étudiants afin de recueillir leurs points de vue et leurs attentes pour tout ce qui concerne leur vie d'étudiant, d'élève ou de stagiaire. Elle a permis de recueillir plus de 1900 avis, soit plus de 20 % du potentiel de répondants.

Le présent document a ensuite été présenté au CESER et du CREFOP.

LES CONSTATS ET LES ENJEUX

1 Les atouts dont dispose aujourd'hui le secteur sanitaire et social en Normandie

1.1 Une place de choix dans l'économie régionale

La Normandie est une région relativement jeune avec une part des moins de 30 ans quasi identique à la moyenne nationale, de l'ordre de 36 %. Néanmoins la région compte également une part importante de seniors et ce, de façon plus marquée qu'en moyenne nationale (25,2 % de 60 ans et plus c/ 24,1% en France métropolitaine).

Comme l'ensemble du territoire national, la Normandie est confrontée à un vieillissement d'une population nombreuse issue du baby boom de l'après-guerre. Quant aux difficultés sociales de la population, celles-ci ne cessent de croître en particulier dans les zones de reconversion industrielle.

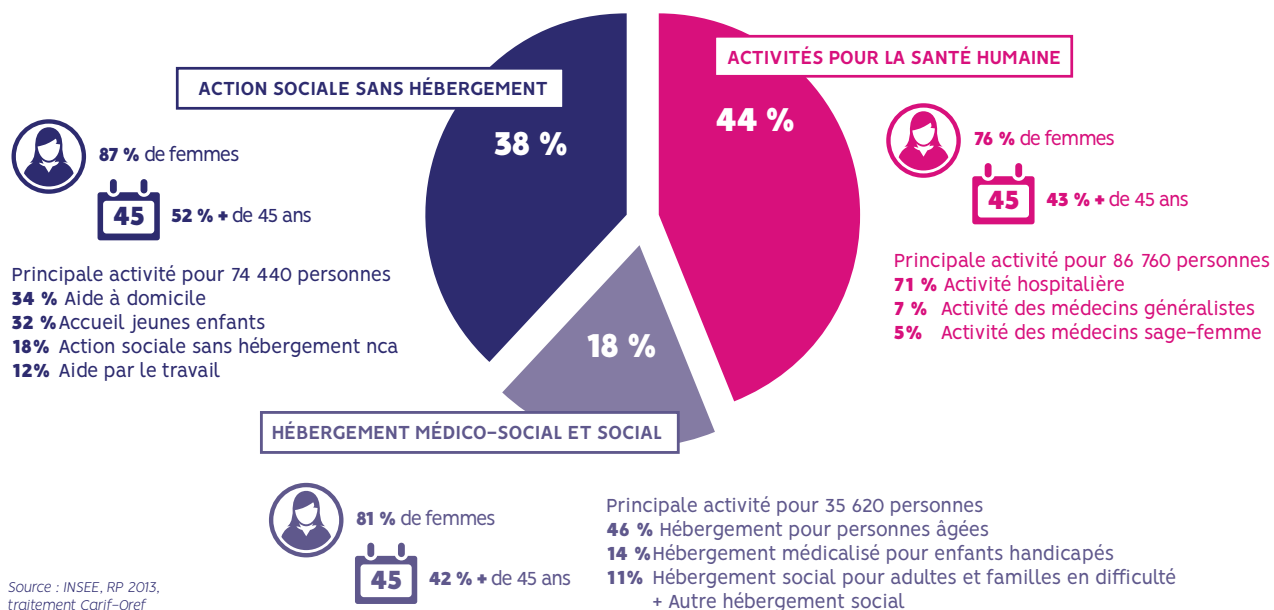
Le secteur d'activité « sanitaire et social » occupe une place prépondérante sur le territoire régional :

- Près de 197 000 personnes y travaillent¹ (soit 15 % de l'emploi total) ;
- Un peu moins de 168 000 professionnels de santé et du social¹ exercent en Normandie ;
- 22 100 établissements¹ ont pour activité principale le sanitaire et social.

Les pôles urbains de Caen et de Rouen concentrent à eux deux près de 30 % des professionnels.

¹ Source : Crefor – Errefom, Carif Oref Normandie, *Les professions du sanitaire et social en Normandie, état des lieux*, juillet 2017

LES EFFECTIFS DU SECTEUR SASO SELON LE TYPE D'ACTIVITÉS



1.2 Une augmentation permanente et régulière de la main-d'œuvre, même si quelques professions ont connu des baisses d'effectifs entre 2007 et 2012

Cette population active n'a cessé de croître. Dans le secteur sanitaire et pour les principales professions visées par les formations au cœur du SRFSS, le taux de croissance annuel moyen entre 2007 et 2012 est positif et varie de 1 % à 12 %. La baisse enregistrée sur les infirmiers spécialisés incombe au fait que la profession « d'infirmier psychiatrique » est en voie d'extinction.

La tendance à l'évolution positive est moins marquée dans le secteur du travail social, où certaines professions ont connu des baisses sensibles entre ces deux recensements :

Les tensions sur le marché du travail sont peu nombreuses, ou pour le moins, sont bien en deçà des

niveaux de tensions repérés pour l'ensemble de la population active.

Par exemple, selon les employeurs du secteur sanitaire interrogés dans le cadre de la préparation de ce SRFSS, seules les professions d'aide-soignant et les professions liées à la rééducation sont très exposées à un risque de pénurie. Ce n'est pas tant le flux de sortie de formation qui est interrogé mais également les conditions d'exercice de ces professions (par exemple entre l'exercice libéral ou salarial pour les masseurs kinésithérapeutes).

SECTEUR SANITAIRE

Source : INSEE, requêtes OREF Normandie, traitement Amnyos.

ÉVOLUTION 2007-2012 (SELON SOURCE RP)

RÉF. PCS	PRINCIPAUX MÉTIERS DU SECTEUR SANITAIRE	ACTIFS OCCUPÉS 2007 (source : RP 2007)	ACTIFS OCCUPÉS 2012 (source : RP 2012)	EFFECTIFS BRUTS (croissance nette d'emplois)	TAUX DE CROISSANCE ANNUEL MOYEN
431a	Cadres infirmiers et assimilés	1 160	2 052	892	12 %
431b 431d	Infirmiers psychiatriques infirmiers spécialisés (autres que psychiatriques et puériculture)	1 677	1 434	-243	-3 %
431c	Puéricultrices	836	907	71	2 %
431e	Sages-femmes	1 009	1 103	94	2 %
431f 431g	Infirmiers en soins généraux salariés infirmiers libéraux	20 295	22 981	2 686	3 %
432a 432b	Masseurs kinésithérapeutes rééducateurs salariés Masseurs kinésithérapeutes salariés libéraux	2 301	2 529	228	2 %
432c 432d	Autres spécialistes de la rééducation salariés Autres spécialistes de la rééducation libéraux	2 239	2 584	345	3 %
433a	Techniciens médicaux	3 658	3 787	129	1 %
433b	Opticiens lunetiers et audioprothésistes (salariés et libéraux)	1 302	1 626	324	5 %
433c	Autres spécialistes de l'appareillage médical (salariés et libéraux)	731	774	43	1 %
526a	Aides-soignants	19 355	22 888	3 533	3 %
526c	Auxiliaires de puériculture	2 510	2 714	204	2 %
526e	Ambulanciers salariés (du secteur public ou du secteur privé)	2 860	3 077	217	1 %

SECTEUR DU TRAVAIL SOCIAL

Source : INSEE, requêtes OREF Normandie, traitement Amnyos.

ÉVOLUTION 2007-2012
(SELON SOURCE RP)

	PRINCIPAUX MÉTIERS DU SECTEUR SOCIAL	ACTIFS OCCUPÉS 2007 (source : RP 2007)	ACTIFS OCCUPÉS 2012 (source : RP 2012)	EFFECTIFS BRUTS (croissance nette d'emplois)	TAUX DE CROISSANCE ANNUEL MOYEN
434b	Assistant de service social	2 649	3 179	530	3,7 %
434c	Conseiller en économie sociale et familiale	1 154	822	-332	-6,6 %
434d	Éducateur spécialisé	6 347	6 383	36	0,1 %
434f	Éducateur technique spécialisé, moniteur d'atelier	920	967	47	1,0 %
526d	Aide médico psychologique	2 784	3 508	724	4,7 %
434e	Moniteur éducateur	1 318	1 165	-153	-2,4 %
563b	Aide à domicile, aide ménagère, travailleuse familiale	27 569	31 005	3 436	3,0 %
563c	Employés de maison et personnels de ménage chez les particuliers	11 046	7 444	-3 602	-9,4 %
563a	Assistante maternelle, gardienne d'enfants, famille d'accueil	22 514	24 991	2 477	2,6 %
434g	Éducateur de jeunes enfants	739	672	-67	-1,9 %
434a	Cadre de l'intervention socio-éducative	1 512	1 572	60	0,8 %

Dans le secteur du travail social, si le rythme de renouvellement de la population active est plus lent et d'un niveau moindre que pour le secteur sanitaire, les équilibres entre les offres et les demandes d'emplois deviennent de plus en plus fragiles.

Par exemple, la baisse des effectifs enregistrée dans les formations d'assistant de service social se répercutera dans quelques années sur le flux de sortants. Le risque est que le flux de sortants ne puisse même pas compenser le renouvellement des actifs pour cause de cessation d'activité.

Il est cependant très difficile d'anticiper ce que deviendra le marché du travail dans quelques années dans un secteur très dépendant des politiques nationales et régionales en matière de santé, ainsi que des politiques nationales et départementales en matière d'intervention sociale.

Les acteurs interrogés lors de la préparation du Schéma ont fait état, pour la plupart d'entre eux, d'une assurance de recrutement à hauteur des départs des professionnels pour cessation d'activité. Toutes les professions ne sont pas concernées de la même façon. Ainsi, dans le secteur sanitaire, les sages-femmes (22 %), les masseurs kinésithérapeutes et rééducateurs (18 %) ainsi que les techniciens médicaux (18 %) sont les professionnels parmi lesquels les parts des actifs âgés de 55 ans et plus sont les plus importantes².

Dans le secteur du travail social, ce sont les éducateurs techniques spécialisés (24 %), les aides à domicile, aides ménagères et techniciens de l'intervention sociale et familiale (23 %) ainsi que les assistantes maternelles, gardiennes d'enfants et familles d'accueil (22 %) où les parts des actifs ayant 55 ans et plus sont les plus importantes.

² Hors cadres, ces professions étant accessibles en seconde partie de carrière et donc ayant une population active traditionnellement plus âgée.

SECTEUR SANITAIRE : CARACTÉRISTIQUES DE L'ÂGE DES PROFESSIONNELS

Source : INSEE, requêtes OREF Normandie, traitement Amnyos.

	NOMBRE D'ACTIFS	PART DES MOINS DE 30 ANS	PART DES 55 ANS ET PLUS
Sages-femmes	1 046	32 %	22 %
Cadres infirmiers et assimilés	2 127	5 %	19 %
Infirmiers en puériculture	960	15 %	12 %
Infirmiers spécialisés	1 074	5 %	12 %
Infirmiers en soins généraux et infirmiers psychiatriques	23 723	24 %	11 %
Masseurs kinésithérapeutes rééducateurs	2 561	24 %	18 %
Opticiens lunetiers et audioprothésistes	1 715	37 %	7 %
Techniciens médicaux	3 838	22 %	18 %
Pédicures podologues	594	24 %	16 %
Autres spécialistes de la rééducation	2 660	27 %	14 %
Ambulanciers salariés	3 076	21 %	12 %
Auxiliaires de puériculture	2 734	21 %	11 %
Aides-soignants	23 956	22 %	9 %
Préparateurs en pharmacie	4 136	32 %	7 %

SECTEUR SOCIAL : CARACTÉRISTIQUES DE L'ÂGE DES PROFESSIONNELS

Source : INSEE, requêtes OREF Normandie, traitement Amnyos.

	NOMBRE D'ACTIFS	PART DES MOINS DE 30 ANS	PART DES 55 ANS ET PLUS
Éducateurs techniques spécialisés, moniteurs d'ateliers	994	3 %	24 %
Aides à domicile, aides ménagères, TISF	31 223	12 %	23 %
Cadres de l'intervention socio-éducative	1 647	4 %	23 %
Assistants maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil	24 830	8 %	22 %
Assistants de service social	3 201	19 %	14 %
Éducateurs spécialisés	6 266	19 %	13 %
Conseillers en économie sociale et familiale	859	18 %	9 %
Moniteurs éducateurs	1 189	24 %	9 %
Éducateurs de jeunes enfants	685	26 %	8 %
Aides médico psychologiques	3 655	21 %	7 %

1.3 Un appareil de formation en phase avec les besoins régionaux

Aujourd'hui, le nombre de sortants diplômés de l'appareil de formation est globalement cohérent avec les besoins de la plupart des employeurs. Ces derniers évoquent généralement un nombre de candidatures équilibré au regard d'une offre d'emploi proposée.

Sans occulter le fait que quelques emplois trouvent difficilement un salarié, l'absence de fortes tensions sur le marché du travail est également un signe de cohérence entre les flux d'offres d'emploi et de demandes d'emploi.

Pour autant, tous les entrants dans la vie active ne viennent pas de l'appareil de formation normand et tous les professionnels formés en Normandie n'alimentent pas le marché du travail normand. Les mobilités géographiques en début de vie active et les mobilités professionnelles en cours de carrière

occupent une place importante dans le marché du travail. Il est encore difficile aujourd'hui d'apprécier ce phénomène à son juste niveau.

Aujourd'hui, ce sont 46 établissements de formation qui accueillent chaque année en Normandie près de 4 250 nouveaux entrants dans l'une des formations inscrites dans le champ décentralisé de 2004⁵. Ces établissements proposent une offre de formation diversifiée où toutes les formations sont offertes à l'exception du DE de préparateur en pharmacie hospitalière (répartition nationale).

Pour la voie de formation initiale (objet du présent schéma) les capacités d'accueil se répartissent entre le secteur sanitaire et le travail social de la façon suivante :

FORMATIONS DU SECTEUR SANITAIRE PAR DÉPARTEMENT

Capacité d'accueil (formation initiale) des formations sociales au 1^{er} septembre 2017 en Normandie par département

Source : Conseil régional Normandie). Mise à jour le 9 juin 2017, traitement Amnyos.

	14	27	50	61	76	TOTAL
Ambulancier	40	-	-	-	60	100
Auxiliaire de puériculture	20	20	-	25	40	105
Aide-soignant	226	182	199	205	350	1162
Infirmier	282	210	138	186	704	1520
Puériculteur	22	-	-	-	25	47
Infirmier de bloc opératoire	20	-	-	-	15	35
Infirmier anesthésiste	17	-	-	-	17	34
Manipulateur d'électroradiologie	25	-	-	15	-	40
Masseur-kinésithérapeute	-	50	-	96	55	201
Ergothérapeute	-	30	-	56	15	101
Psychomotricien	-	-	-	40	20	60
Podologue	-	-	-	20	-	20
Préparateur en pharmacie hospitalière						
Technicien de laboratoire d'analyses de biologie médicale						
Sage-femme	25	-	-	-	25	50
Cadre de santé	40	-	-	-	45	85
TOTAL GÉNÉRAL	717	492	337	643	1 371	3 560

⁵ Le champ décentralisé de 2004 est le champ défini dans le cadre de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

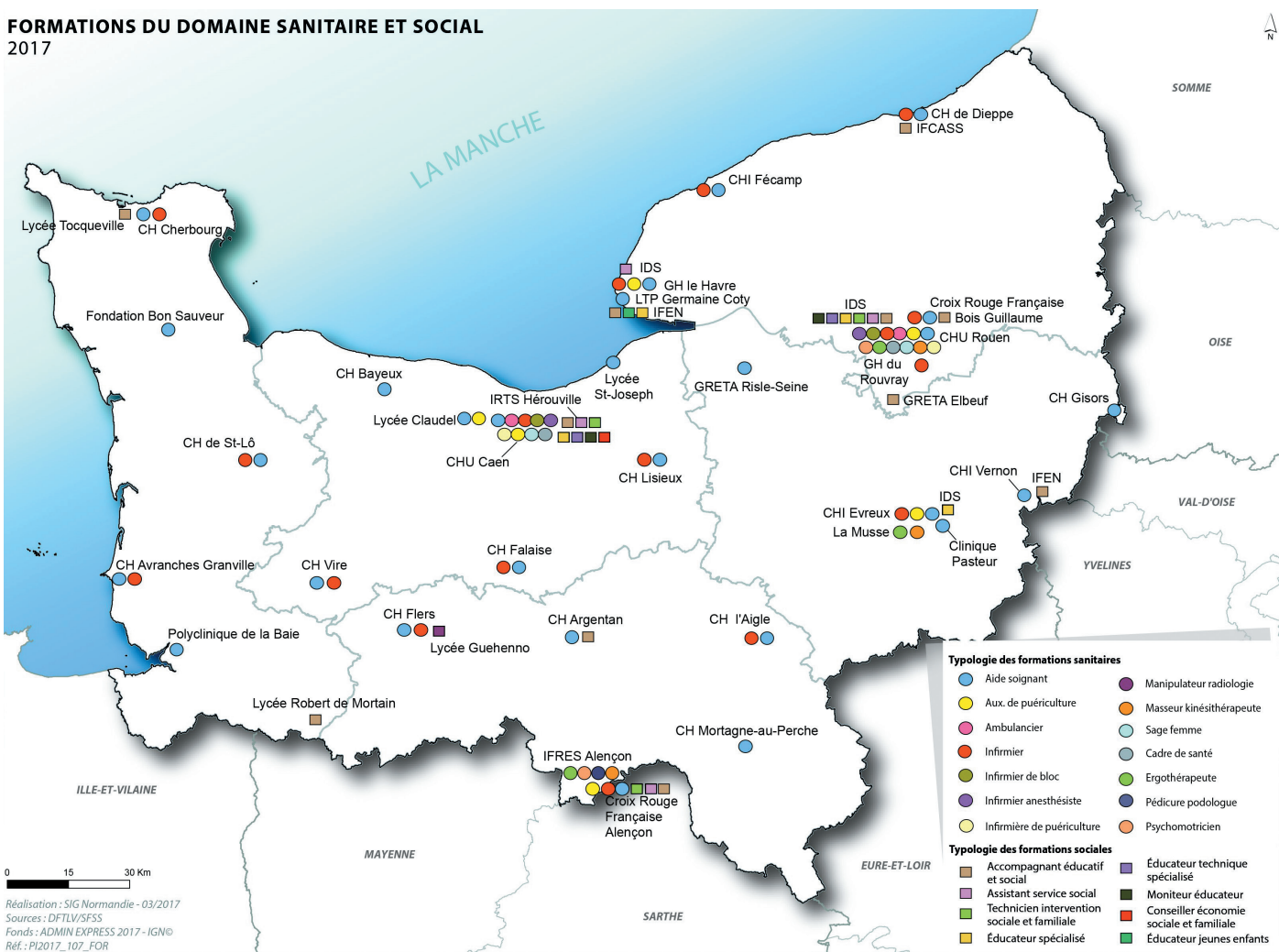
FORMATIONS DU SECTEUR SOCIAL PAR DÉPARTEMENT

Capacité d'accueil (formation initiale) des formations sociales au 1^{er} septembre 2017 en Normandie par département

Source : Conseil régional Normandie. Mise à jour le 9 juin 2017, traitement Amnyos.

	14	27	50	61	76	TOTAL
Accompagnant Éducatif et social (AES)	15	15	30	25	90	175
Assistant familial (AF)						
Moniteur Éducateur (ME)	34	-	-	-	48	82
Technicien en intervention sociale et familiale (TISF)	15 *	-	-	15 *	15	30
Éducateur de jeunes enfants (EJE)	-	-	-	-	40	40
Éducateur Spécialisé (ES)	60	-	-	-	125	185
Éducateur Technique Spécialisé (ETS)	10	-	-	-	19	29
Conseiller en économie sociale et familiale (CESF)	16	-	-	-	-	16
Assistant de Service Social (ASS)	38	-	-	38	53	129
CAFERUIS	-	-	-	-	-	-
Médiateur familial (MF)						
Ingénierie sociale	-	-	-	-	-	-
CAFDES	-	-	-	-	-	-
TOTAL GÉNÉRAL	188	15	30	63	390	686

FORMATIONS DU DOMAINE SANITAIRE ET SOCIAL
2017



Réalisation : SIG Normandie - 03/2017
Sources : DFTLV/SFSS
Fonds : ADMIN EXPRESS 2017 - IGN®
Réf. : P12017_107_FOR

D'autres cycles de formations dites « périphériques » visent des certifications permettant d'accéder à certains emplois du secteur sanitaire et social.

FORMATION INITIALE

Effectifs inscrits en première année dans les formations initiales professionnelles du secteur sanitaire et social (rentrée 2016) – Périphérie de la loi de 2004

Source : Conseil régional Normandie – Traitements Amnyos

EFFECTIFS

CAP	
Assistant Technique en Milieux Familial et Collectif	253
Petite Enfance	181
MENTION COMPLÉMENTAIRE	
Aide à Domicile	37
BAC PRO	
Accompagnement Soins Services aux Personnes (seconde commune)	407
Accompagnement Soins Services aux Personnes option à domicile	54
Accompagnement Soins Services aux Personnes option en structure	474
Optique Lunetterie	9
Prothèse Dentaire	16
Services de Proximité Vie Locale	115
BP	
Préparateur en Pharmacie	112
BTM	
Prothèse dentaire	7
BTS	
Bio Analyses et Contrôle	83
Diététique	15
Économie Sociale Familiale	167
Opticien Lunetier	44
Service & Prestations Secteur Sanitaire & Social	148
DT	
Imagerie Médicale Radiologie Thérapeutique	59

FORMATION CONTINUE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Places marchés publics conventionnées par la Région – Programmation 2016

Source : Conseil régional Normandie –

NB. DE
PLACES

PRÉQUALIFICATION	
Métiers des services à la personne et aux entreprises	182
CAP	
Services aux personnes en milieu rural	24
BEP	
Accompagnement soins services aux personnes	109
Services aux personnes	44
DIPLÔME D'ÉTAT	
Aide médico psychologique	34
Accompagnant Éducatif et Social	112
Assistant maternel / garde d'enfant	14
Économie sociale et familiale	15
TITRE PROFESSIONNEL	
Assistant de vie aux familles	440
Employé familial – assistant de vie	20
Animateur en gérontologie	20
BAC PRO	
Accompagnement soins services aux personnes	42
BTS	
Économie sociale et familiale	15



2 Les points de faiblesse du secteur sanitaire et social

2.1 Un déficit de connaissance objectivée de l'emploi et de la formation

Que l'approche soit de nature quantitative ou qualitative, la préparation du SRFSS a révélé un déficit de connaissance de l'ensemble du secteur à l'échelle de la Normandie. Tous les acteurs et partenaires n'en sont pas au même niveau d'intégration des deux territoires bas et haut normands dans leurs organisations. Aussi, il est encore difficile pour chacun d'établir un état des lieux à l'échelle de la Normandie.

Si la préparation du SRFSS a été l'occasion de produire un premier niveau de connaissances communes, il est encore insuffisant pour donner une vision d'ensemble dans laquelle chacun est susceptible de se retrouver.

De ce fait, les ajustements récents de la carte des formations du secteur sanitaire et social n'ont parfois pas été compris.

2.2 Des densités de professionnels très inégales selon les territoires

Ils l'ont été d'autant moins que le territoire régional recouvre des disparités importantes en matière de répartition des professionnels de santé et du travail social.

Le territoire régional est caractérisé par des liaisons parfois difficiles entre les différentes zones urbaines mais surtout avec les territoires ruraux.

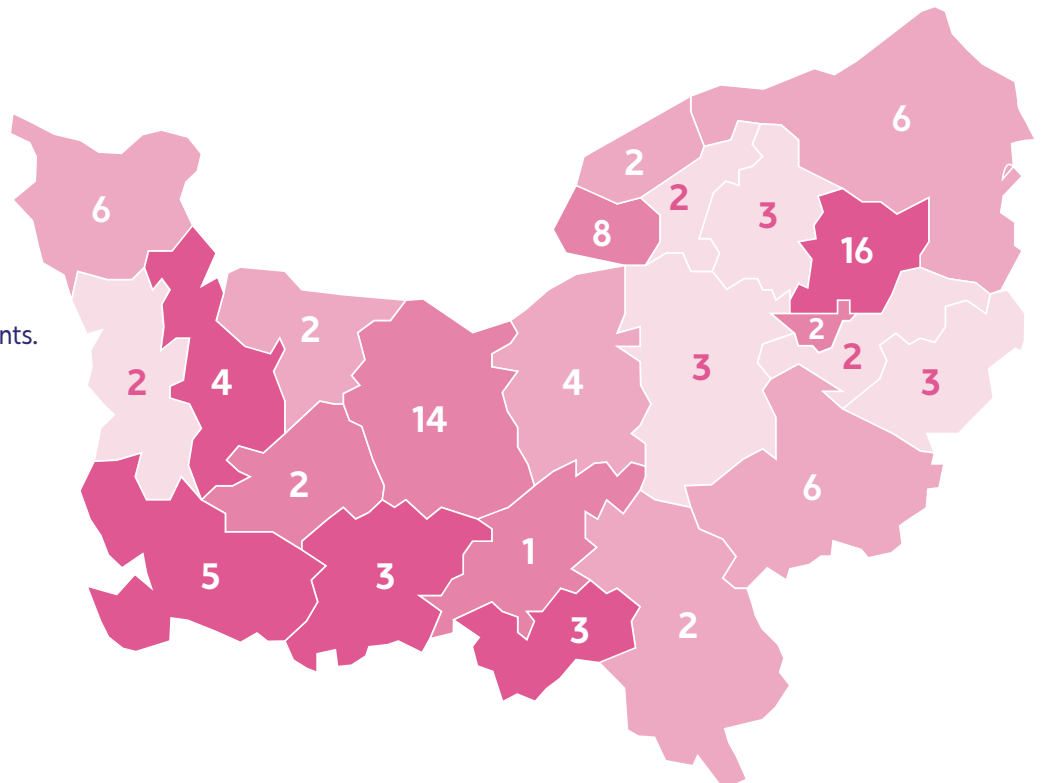
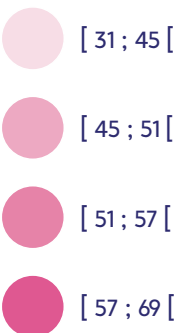
Certaines zones apparaissent comme « enclavées » et pourtant, des maisons de retraite ou des services d'aide à domicile y sont très actifs. Les difficultés de recrutement se densifient dans ces zones, généralement celles qui ont déjà les plus faibles densités de professionnels par habitant.

DENSITÉ

(pour 1000 habitants)

Guide de lecture : 16 % des professionnels exercent sur la zone de Grand Rouen, avec une densité entre 57 et 69 professionnels pour 1000 habitants.

Sources : Recensement de population 2013 – Insee



2.3 Une faiblesse de l'ancrage avec les politiques sociales des départements

La participation active des Conseils départementaux à la phase préparatoire du SRFSS a mis en évidence la faiblesse du lien entre la politique régionale de formation et les politiques départementales en matière d'action sociale.

Les Conseils départementaux sont pourtant partie prenante des dispositifs de formation en accueillant de nombreux stagiaires (même si le champ s'est restreint suite aux dispositions réglementaires en matière de

gratification des stages), en particulier des formations au travail social.

Ces acteurs sont également très présents dans les jurys d'examen et sont parfois intervenants dans les formations. Pour autant, ils expriment des attentes en matière d'adaptation des contenus de formation aux contextes locaux, constatant que les jeunes stagiaires ou primo entrants dans un poste ne sont pas familiers des problématiques sociales territoriales.

2.4 Une faiblesse du lien universités, organismes de formation et monde professionnel

L'universitarisation des formations dans le secteur sanitaire et social redistribue les cartes en matière de relations au monde professionnel : nouveaux rythmes de l'alternance intégrative, nouveaux profils de sortants, nouveaux intervenants dans les formations et nouveaux moyens de se former (FOAD, visioconférence...).

Depuis 2009, les formations visant le diplôme d'État d'infirmier sont mises en œuvre conjointement par les Universités et les Ifsi. Cette démarche se poursuit avec d'autres formations du secteur sanitaire. Ce sont les Départements en charge de la santé au sein des Universités qui sont associés à cette démarche. Ce type de relation resserre les liens avec le milieu professionnel hospitalier, universitaire en particulier.

À la rentrée 2018, les formations visant les diplômes d'État du travail social vont intégrer le processus de Bologne avec une mise en conformité des référentiels selon la logique des crédits universitaires et l'inscription des diplômes sur les grades licence, master, doctorat (LMD). Si quelques liens sont déjà tissés entre formateurs des instituts et universités, ceux-ci sont encore faibles au regard des attendus de cette réforme, et en particulier entre les universités et le monde professionnel. Si des relations existent entre universités et organismes de formation, entre organismes de formation et monde professionnel, les liens entre ces trois catégories d'acteurs prises ensemble sont encore faibles.

2.5 Des déficits d'attractivité sur certains métiers et formations

Des difficultés de recrutement pour entrer en formation, des sélections qui vont de plus en plus chercher dans les listes complémentaires, les niveaux de pré requis parfois non atteints, les instituts de formation font état d'une baisse sensible et continue de l'intérêt des jeunes pour les formations, en particulier dans le secteur social.

Cette perte d'attractivité résulte de nombreux phénomènes comme la concurrence accrue des formations ouvertes pour les post-bac (et en creux, la non-intégration des formations sanitaires et sociales dans le dispositif informatisé d'enregistrement des choix d'orientation); les images parfois caricaturales de l'activité des professionnels (sur cet aspect, la profession d'assistant de service social semble être celle qui en

souffre le plus); la réforme de la voie professionnelle du second degré qui a supprimé le palier des sortants au niveau BEP pour amener l'ensemble des jeunes au niveau baccalauréat (la disparition du BEP carrières sanitaires et sociales a modifié en profondeur les profils des jeunes et leur processus d'orientation vers les secteurs professionnels du sanitaire et du social), etc.

Pour les formations de niveau infrabac à destination d'un public d'adultes, la qualité de l'orientation n'est parfois pas au rendez-vous : les instituts de formation font état d'une évolution croissante des difficultés rencontrées dans les apprentissages dues à un niveau de prérequis non atteint. Mais ce faible niveau est parfois dû au fait que les candidats ayant les prérequis nécessaires ne sont pas orientés vers ces secteurs.

UN DÉVELOPPEMENT DIFFICILE DE L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage peine à se développer dans le secteur sanitaire et social. Cela n'est pas un phénomène normand mais bien national, en particulier lié à la pratique de l'alternance intégrative dans les formations du secteur sanitaire et social. Le financement est également un frein majeur au développement de cette voie de formation pour le secteur du sanitaire et social car les employeurs publics (fonction publique hospitalière et territoriale) ne sont pas assujettis au paiement de la taxe d'apprentissage.

En revanche, le développement de cette voie de formation passe par des actions très localisées, directement avec les employeurs potentiels et en lien avec les instituts.

L'élargissement du champ du CFA « hors les murs » sanitaire et social du territoire bas normand à l'ensemble du territoire normand n'a pas encore permis ce développement. Aujourd'hui, les effectifs restent faibles et les employeurs très peu demandeurs.

EFFECTIFS EN APPRENTISSAGE
dans les diplômes cibles de la loi du 13 août 2004 (rentrée 2016)

Source : Conseil régional Normandie - Traitements Amnyos

DIPLÔMES	EFFECTIFS
Accompagnant Éducatif et Social Spé. Inclusion Vie Ordinaire	14
Accompagnant Éducatif et Social Spé. Vie en Structure Collective	10
Aide-Soignant	39
Assistant de Service Social	2
Auxiliaire de Puériculture	4
Éducateur Spécialisé	24
Éducateur Technique Spécialisé	2
Infirmier	3
Moniteur Éducateur	15
TOTAL GÉNÉRAL	113



3

Des enjeux structurants pour un nouveau Schéma régional normand des formations sanitaires et sociales

À la lecture de ces atouts et faiblesses de l'appareil de formation normand aux professions du sanitaire et social, se dégagent quatre grandes catégories d'enjeux auxquels le SRFSS devra apporter des éléments de réponse pour les cinq prochaines années. Ces enjeux ont été partagés avec les acteurs et partenaires du secteur au cours de séances de travail organisées par la Région dans le cadre de la préparation du SRFSS.

3.1 La carte des formations

L'élaboration de la carte des formations et sa régulation constituent le premier enjeu. À la différence des autres secteurs de la formation professionnelle, ce secteur est très contraint par des quotas et des autorisations à former tenant compte des caractéristiques du monde professionnel. Les outils d'aide à la décision font aujourd'hui défaut à l'échelle de la région Normandie pour structurer et réguler les ouvertures et fermetures de places en formation.

À travers cet enjeu de la carte des formations et de sa régulation, sont à prendre en compte :

- L'outillage à constituer et à partager entre les acteurs en matière de connaissance des besoins en emplois et, par conséquent, en formations ;

- Les modalités de concertation entre les acteurs pour élaborer et réguler la carte des formations ;
- Les actions à mener pour assurer un flux d'entrants cohérent avec les places disponibles en formation, tant en termes de niveau des prérequis qu'en termes de nombre d'entrants dans les formations ;
- Les répartitions à opérer entre voies d'accès aux certifications : la formation initiale, même si elle est la voie la plus courante, n'est pas une voie d'accès systématique. L'apprentissage et la validation des acquis de l'expérience sont également à prendre en compte dans la régulation des flux d'apprenants.

3.2 L'appui aux établissements

De nombreuses transformations affectent la formation d'une manière générale (numérisation, financement...) et la formation dans le secteur sanitaire et social en particulier : ré-ingénierie des diplômes en lien avec l'universitarisation, modularisation des formations, offre de service individualisée, évolution des métiers, ajustement des compétences des personnes en emploi, etc.

Réussir les virages annoncés (de la numérisation, de l'universitarisation, etc.) constitue un deuxième enjeu majeur pour maintenir l'ensemble de l'appareil de formation à un niveau élevé de qualité, garantissant aux apprenants une préparation aux certifications dans les meilleures conditions possible.

À travers cet enjeu de l'appui aux établissements, il s'agit de prendre en compte :

- Le lien permanent instauré entre le monde professionnel et le monde de la formation en faisant en sorte qu'ils se rapprochent et collaborent, dans toutes leurs composantes (accueil des stagiaires, intervenants professionnels dans les formations, périodes d'immersion dans les établissements employeurs, etc.) ;
- La qualité des formations et de l'ensemble de l'offre de service liée à la réalisation des parcours de formation pour tout apprenant que ce soit d'un point de vue pédagogique mais aussi organisationnel et matériel (outillage, mise aux normes des installations...).

3.3 L'accompagnement des apprenants

Que ce soit durant leur parcours d'orientation ou leur parcours de formation, l'accompagnement de l'apprenant constitue un troisième enjeu majeur pour l'ensemble de l'appareil de formation. Dans un contexte renouvelé en termes d'outillage : service public d'orientation, conseil en évolution professionnelle, compte personnel de formation, multimodalité, e-learning, et le recentrage des actions en faveur de l'individu et de ses compétences, il convient de redoubler d'efforts dans la communication et l'information délivrée aux apprenants.

Cette information touche tous les secteurs dont ils ont besoin pour réussir leur parcours dans les meilleures conditions possible : organisation des sélections, modalités de financement, possibilités de périodes à

l'étranger, accès aux logements, à la restauration, etc.

Pour répondre à cet enjeu, devront être travaillées :

- Les modalités d'expression des apprenants sur la mise en œuvre de la formation et les conditions dans lesquelles ils la réalisent ;
- La qualité de l'outillage en matière d'orientation : chaque apprenant doit être là « en toute connaissance de cause » sur la réalité du métier, les modalités de sélection, les possibilités d'évolution en cours de carrière, les conditions financières de la formation, etc.
- La qualité de l'offre de service en matière d'hébergement, de restauration, de transport, d'accès aux services universitaires.

3.4 L'attractivité des formations

Outre les trois axes déjà présentés, il est apparu nécessaire de traiter particulièrement la question de l'image et de l'attractivité des métiers du secteur, et par voie de conséquence, des formations du secteur sanitaire et social

Les travaux préparatoires au Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales ont permis à l'ensemble des acteurs, étudiants y compris, de s'exprimer sur ces enjeux en identifiant les freins et les leviers possibles pour répondre au mieux à ces enjeux.

Ces travaux ont également mis en évidence la nécessité de prendre en compte, pour chacun des axes

du futur SRFSS et autant que de besoin, les spécificités de l'appareil de formation du secteur sanitaire d'une part, et du travail social d'autre part.

Le schéma présenté dans la partie 2 est le fruit de ces réflexions avec les partenaires et les services concernés du Conseil régional, sous le pilotage de l'exécutif.



LE SCHÉMA RÉGIONAL DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES

LE SRFSS S'ARTICULE AUTOUR DE QUATRE AXES :

1. Une structuration de la carte des formations s'appuyant sur la connaissance des besoins des territoires et des employeurs ;
2. Une valorisation des métiers et des formations du sanitaire et social pour améliorer l'attractivité ;
3. Un outil de formation souple et performant pour s'adapter en permanence aux évolutions des contextes ;
4. Un accompagnement des publics pour faciliter leurs parcours.

AXE

1

Une structuration de la carte des formations s'appuyant sur la connaissance des besoins des territoires et des employeurs

1.1 Observation des emplois et des compétences

D'une part, le secteur sanitaire et social est un secteur où interagissent de nombreux acteurs. La plupart d'entre eux disposent de données sur l'emploi et/ou la formation. Toutefois cette information n'est pas partagée avec l'ensemble des partenaires et son analyse fait défaut.

D'autre part, l'évolution démographique dans les territoires de Normandie est un déterminant essentiel dans l'évolution des besoins en emploi du secteur : les caractéristiques de la population doivent être analysées pour mettre en perspective ses besoins et les compétences nécessaires pour y répondre.

Enfin, le transfert récent aux Régions de la compétence en matière d'agrément des formations sociales renforce le besoin de connaissances sur l'emploi dans le secteur social.

Il a ainsi été mis en évidence la nécessité de structurer une fonction d'observation. Cet outil d'aide à la décision, qui sera structuré et partagé, devra comporter un volet prospectif.

Cette fonction d'observation centrée sur l'emploi

et la formation s'inscrira dans la dynamique de travail avec les branches professionnelles, relancée par ailleurs dans le cadre plus global du CPRDFOP. Pour couvrir l'ensemble du champ il conviendra également d'associer les fonctions publiques, tant hospitalière que territoriale, employeurs importants sur l'ensemble du territoire.

Il convient également d'associer à cette démarche l'Éducation nationale (Rectorat), le Ministère en charge de l'Agriculture (Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt) et le Ministère de la Santé pour trouver les équilibres entre les différentes voies de formation et les titres et diplômes qui répondent le mieux aux attentes des employeurs.

Cette fonction d'observation sera confiée au Carif OREF. Il aura à charge de définir le cadre de cette fonction d'observation, de recenser les productions des différents partenaires et leur rythme d'actualisation, de constater les informations manquantes et d'apprécier la manière de pallier à ces manques. La fonction sera complétée par une analyse des données et inclura une approche prospective.

Les travaux produits par le Carif OREF seront largement diffusés et permettront d'enrichir les échanges avec l'ensemble des acteurs de la filière. Ces données

objectives et partagées seront des outils d'aide à la décision pour structurer et réguler la carte des formations.

1.2 Partenariats

Des partenariats avaient été structurés sur chacun des territoires haut et bas normands. Il convient aujourd'hui de les renouveler et de les étendre à l'ensemble du territoire, voire d'en créer de nouveaux, afin de répondre aux besoins du secteur et de mettre en œuvre les évolutions législatives liées aux formations dans les meilleures conditions possible.

D'ores et déjà, dans le cadre d'un **Comité des financeurs** la Région conventionne avec les OPCA et Opacif/Fongecif pour accompagner et sécuriser les parcours de formation des personnes en qualification ou en reconversion professionnelle.

Ces partenariats viennent d'être renouvelés à l'échelle du territoire Normand avec le Fongecif, l'ANFH et Actalians, et de nouvelles conventions ont été signées avec Uniformation et Unifaf.

La Région a signé avec les cinq départements une convention de partenariat. L'un des axes est la mise en place d'une instance partenariale d'échanges d'informations et de collaboration, qui devra prendre en compte le secteur sanitaire et social.

Les Groupements Hospitaliers de Territoire (GHT) seront également un interlocuteur de la Région, notamment dans leur rôle de coordination des écoles paramédicales d'une part, et de la formation d'autre part.

La Région et l'Agefiph viennent de renouveler pour la période 2018-2022 leur coopération pour sécuriser les parcours des personnes en situation de handicap. Il s'agit d'assurer l'égalité d'accès à la formation des personnes en situation de handicap en vue de favoriser

leur insertion professionnelle, mais aussi de mieux appréhender le champ du handicap dans les contenus de formation.

Dans le cadre du **processus de Bologne** et de l'intégration des formations sanitaires et sociales dans le **cycle Licence – Master – Doctorat (LMD)**, et en application du décret de septembre 2010 relatif à la délivrance du grade de licence aux titulaires des titres et diplômes relevant du titre III – 4^e partie du code de la santé publique, **des conventions de partenariat et financières** avaient été mises en place sur chacun des territoires haut et bas normands. Aujourd'hui il convient de rapprocher le travail des Universités de Caen et de Rouen pour produire un dispositif de formation unique pour le territoire Normand.

Concernant le secteur social, le processus d'universitarisation est lancé à compter de cette année 2017 et s'accompagne d'une réingénierie des diplômes de niveau III. Il conviendra de définir le partenariat entre les trois universités (Caen, Rouen et Le Havre), les instituts de formation en travail social et la Région pour mettre en œuvre cette universitarisation.

Pour cela, les instituts du secteur sanitaire pourront partager leur expérience en présentant, leurs réalisations sur les formations paramédicales, aux organismes de formation en travail social

Une convention de partenariat avec les Universités, les instituts de formation et la Région, définira les cadres nécessaires à la mise en œuvre de l'universitarisation des formations sociales.

1.3 Gouvernance

La Région est le pilote de l'ensemble du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales. Dans le cadre de la gouvernance et du suivi du SRFSS, elle souhaite y associer l'ensemble des acteurs :

- les autorités académiques, ARS et DRDJSCS, Rectorat et Draaf, Ministère du travail et les autres certificateurs (dont les branches professionnelles le cas échéant);
- les universités de Caen, Le Havre et Rouen;
- les financeurs de formation à destination des demandeurs d'emploi et des salariés (Pôle emploi, Fongecif et Opacif, OPCA...)

- les branches professionnelles et les fonctions publiques territoriales et hospitalières;
- les organismes de formation à travers leurs représentations régionales ou territoriales. Il est précisé que la représentation des instituts de formation est à construire via un réseau (ex : Unaforis, Croix Rouge Française) ou la constitution de Groupements de Coopération Sanitaire (GCS Ifsi, GCS rééducation...);
- les étudiants, à travers leurs associations régionales.

Pour poursuivre la dynamique partenariale engagée lors de l'élaboration du présent schéma, la Région installera des instances partenariales de concertation et de coopération avec les institutions et les financeurs de formation

pour mettre en œuvre les orientations du présent schéma.

Une rencontre annuelle avec l'ensemble des acteurs présentera un bilan de la politique régionale de formation sanitaire et sociale et débattrà des actions à mener.

1.4 Suivi et évaluation du schéma

Plusieurs directions et services de la Région intervenant dans la mise œuvre du schéma, le suivi et l'évaluation seront conduits en interdirections et coordonnés par le service des formations sanitaires et sociales. Des analyses croisées permettront d'avoir une évaluation transversale.

La mise en œuvre du schéma fera l'objet d'une évaluation. Elle sera effectuée selon la même tempo-

ralité que l'évaluation du CPRDFOP, soit une évaluation à mi-parcours en 2019 et une évaluation finale en 2022, afin de préparer le futur SRFSS.

L'évaluation aura une approche qualitative et quantitative. Dans la mesure du possible, les indicateurs utilisés pour l'évaluation du CPRDFOP seront déclinés au niveau du SRFSS et des indicateurs spécifiques au champ du SRFSS pourront venir les compléter.

AXE

2

Une valorisation des métiers et des formations du sanitaire et social pour en améliorer l'attractivité

2.1 Pratiques d'information et de communication

En lien avec les orientations du CPRDFOP, les actions visant à informer les publics et à communiquer sur les métiers du secteur sanitaire et social seront renforcées.

En effet, certains métiers du sanitaire et social souffrent d'un déficit d'attractivité. Celui-ci est parfois ancien, mais impacte directement, et de plus en plus, l'attractivité des formations qui y conduisent. Ainsi, certaines filières ont du mal à atteindre les effectifs attendus.

D'autres métiers voient leur environnement évoluer : ainsi, par exemple, avec les besoins grandissants et multiples dans l'intervention à domicile, en particulier auprès de personnes âgées, une fonction de coordination de ces interventions tend à se développer.

L'ensemble du secteur sanitaire et social promet un potentiel d'emplois important avec un enjeu majeur en matière de renouvellement des actifs, et ce, en raison d'une démographie vieillissante des professions.

Dans ce contexte, il est nécessaire de produire un nouvel effort pour développer, auprès des jeunes et des publics adultes, la connaissance des métiers. Les actions développées s'inscriront dans le Service Public

Régional de l'Orientat ion et viseront à donner une image dynamique des métiers de demain.

Un outillage spécifique de promotion des métiers à destination des acteurs de l'orientation sera développé.

En premier lieu, un axe sur la promotion des métiers pourra être développé dans le cadre d'un contrat d'objectif que la Région souhaite signer avec les branches professionnelles.

En second lieu, les travaux réalisés dans le cadre de l'observation (axe 1) seront valorisés dans les différents dispositifs proposés par la Région. Ainsi, le service numérique normand de l'orientation, de la formation professionnelle et de l'apprentissage développera une communication directe vers les publics et permettra d'assurer la promotion des métiers. Le numéro vert de la formation professionnelle complétera cet outil, afin de renseigner le public qui souhaite s'informer et/ou s'engager sur une formation sanitaire ou sociale.

2.2 L'apprentissage

La Région a adopté le 21 novembre 2016 le plan de relance de l'Apprentissage. Ce plan vise à donner toute sa place à l'apprentissage parmi les voies de formation initiale. L'objectif est d'augmenter de 50 % le nombre d'apprentis d'ici 2021. Pour atteindre cet objectif 4 axes sont développés :

- mieux répondre aux besoins de la Normandie en matière d'apprentissage ;
- changer l'image de l'apprentissage ;
- mieux accompagner les apprentis ;
- inciter les entreprises à recourir à l'apprentissage.

Le CFA « hors les murs » des Professions Sanitaires et Sociales (CFAPSS) créé en 2007 en Basse-Normandie couvre depuis mars 2016 l'ensemble du territoire Normand.

La filière sanitaire et sociale s'inscrit dans la dynamique globale de développement de l'apprentissage.

La Région souhaite développer cette voie de formation dans le secteur sanitaire et social et entend, pour ce faire, jouer un rôle actif d'impulsion et de coordination. Ainsi, une instance propre à ce secteur sera mise en place. Elle réunira, outre le CFA, les branches professionnelles (employeurs et financeurs), les instituts de formation, les autorités académiques (ARS et DRDJSCS).

En lien avec les actions retenues dans le plan de relance de l'apprentissage, le CFA PSS sensibilisera et assurera la promotion de cette voie de formation auprès de l'ensemble des acteurs de la filière.

Il accompagnera les instituts de formation dans leur démarche de réingénierie pédagogique, en tenant compte des besoins des employeurs et des contraintes liées au référentiel de formation, tout en construisant un déroulé pédagogique intégrant un processus de formation intégrative.

2.3 Promotion des parcours « différenciés »

Les métiers du sanitaire et social s'inscrivent dans une perspective de formation tout au long de la vie. La possibilité de réduire le parcours de formation doit être mieux connue et plus largement mise en œuvre. Les savoirs et savoir-faire existants pour les personnes souhaitant obtenir une certification, sans suivre un parcours complet de formation, doivent être mieux pris en compte en proposant un parcours de formation personnalisé.

L'individualisation des parcours de formation est un enjeu majeur de la mise en place du Compte Personnel de Formation (CPF).

De nombreuses possibilités des parcours différenciés existent et permettent d'accéder rapidement à la certification. Il s'agit là d'opportunités professionnelles pour des personnes déjà dans la filière, qu'il convient d'optimiser.

Par ailleurs, ces voies de formation sont également une variable importante d'ajustement de la carte des formations qu'il convient de considérer, au même titre que les parcours classiques.

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

La VAE est une modalité d'obtention de diplômes. Elle est un outil intéressant pour les salariés dans une logique de promotion sociale et pour les employeurs en démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Elle est un outil de fidélisation

des professionnels de la filière et de qualification des « faisant fonction ».

Une animation collective sera pilotée par les Points Relais Conseil pour promouvoir la VAE au sein du secteur sanitaire et social et accompagner les parcours des candidats.

Pour mettre en œuvre l'arrêté du 27 janvier 2015, relatif aux conditions d'exercice des infirmiers de bloc opératoire (Ibode), qui impose d'être titulaire du diplôme, la VAE sera privilégiée.

LES PARCOURS SPÉCIFIQUES POUR LES TITULAIRES DES BACCALURÉATS PROFESSIONNELS SERVICES AUX PERSONNES ET AUX TERRITOIRES (SAPAT) ET ACCOMPAGNEMENT SOINS ET SERVICES AUX PERSONNES (ASSP)

Chaque année environ 170 jeunes titulaires du baccalauréat Sapat ou ASSP peuvent intégrer le dispositif de formation sanitaire et social, en particulier sur les formations visant le Diplôme d'État aide-soignant, dans des parcours allégés. En effet, pour les titulaires de ces diplômes, une dispense de formation est prévue réglementairement. Or, certains entrent dans le dispositif en choisissant le parcours complet. Le principe de la dispense doit être plus largement mis en œuvre.

Dans certains instituts, des organisations pédagogiques spécifiques ont été mises en place pour proposer un parcours de formation en continu et sur une durée plus courte. Ce dispositif fera l'objet d'une

évaluation et pourra être étendu à l'ensemble du territoire.

Un effort particulier sera apporté aux titulaires de ces baccalauréats professionnels pour intégrer l'apprentissage. Cette voie permettra aux jeunes d'acquérir une plus grande expérience et de gagner en maturité.

LES PASSERELLES ENTRE DISPOSITIFS DE FORMATION

Il existe pour certains diplômes des reconnaissances d'acquis pour entrer dans des formations préparant

à d'autres diplômes. Ces équivalences, permettant d'alléger les parcours de formation, ne sont pas suffisamment mobilisées. La mise en œuvre de passerelles favorise l'individualisation des parcours de formation.

Pour en définir les modalités de mise en œuvre pédagogique et de financement, un groupe de travail sera instauré avec, en particulier, les financeurs des différentes voies de formation. Ce groupe s'attachera également à proposer des outils de communication en lien avec le point 1 de l'axe 2.

AXE

3

Un outil de formation souple et performant pour s'adapter en permanence aux évolutions des contextes

3.1 Qualité de la formation et formation de qualité

Le décret du 30 juin 2015 impose aux financeurs de formation de s'assurer de la qualité des formations. Il pose 6 critères pour évaluer les actions de formation :

- l'identification des objectifs de formation et son adaptation au public formé,
- l'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics,
- l'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation,
- la qualification professionnelle et la formation continue des personnels chargés des formations,
- les conditions d'information du public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus,
- la prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires.

Les instituts du secteur sanitaire et social se sont engagés dans la démarche de référencement « datadock » mise en œuvre par les OPCA et Opacif et la Région Normandie.

La qualité des formations repose, entre autres, sur la capacité des organismes de formation à proposer des parcours tenant compte des compétences et expériences professionnelles des candidats en individualisant les parcours.

La qualité repose également sur la capacité des formateurs à accompagner chaque individu pour le conduire à la validation du diplôme qu'il prépare et vers une insertion professionnelle durable en proposant des méthodes pédagogiques adaptées.

Pour s'assurer de la qualité des formations, la Région mettra en place des indicateurs qualité (taux de redoublants, de rupture de parcours, de validation, d'insertion...).

En complémentarité des plans de formation des instituts financés par leurs OPCA, en lien avec le Carif OREF, le plan de professionnalisation annuel sera ouvert aux instituts de formation sanitaire et sociale. Ce plan de formation est un outil financé par l'État et la Région au service de la politique publique. Il couvre le champ de l'emploi, de l'orientation, de la formation professionnelle et de l'insertion. L'un des axes de ce plan de professionnalisation est de permettre aux équipes pédagogiques de s'adapter aux évolutions du champ de la formation professionnelle, aux nouvelles pratiques pédagogiques (individualisation de parcours, culture numérique, FOAD, E-learning...) et aux évolutions du métier.

3.2 Dialogue de gestion

Chaque année la Région consacre un budget de plus de 52 millions d'euros pour le fonctionnement des instituts de formations sanitaires et sociales. Le nouveau territoire régional nécessite de construire des relations harmonisées avec les instituts.

Les premières rencontres normandes mettent en avant la nécessité de mettre en place des indicateurs de gestion, afin d'avoir un cadre commun d'analyse des budgets. La Région souhaite accompagner les établissements de manière équitable en tenant compte

des besoins des instituts et des spécificités de chacun.

La Région définira des indicateurs de gestion pour analyser les budgets des instituts. Les instituts et les services financiers seront associés à la démarche.

3.3 Échanges entre instituts

TRAVAUX EN INTERINSTITUTS

Universitarisation, individualisation des parcours, formation par simulation..., tous les instituts sont confrontés aux mêmes évolutions réglementaires ou pédagogiques et leur mise en œuvre requiert une forte implication de la part des formateurs. Les équipes pédagogiques sont tenues de s'adapter aux nouveaux contextes.

La coopération, l'échange de pratiques entre formateurs, la mutualisation des outils, le travail en interinstituts, sont autant de moyens pour enrichir les pratiques pédagogiques de chacun.

Pour accompagner la mise en œuvre des nouvelles modalités pédagogiques, les instituts de formation mettront en œuvre des temps de partage sur les outils à développer.

UNE OFFRE DE STAGES MUTUALISÉE

Les formations sanitaires et sociales sont organisées selon le principe de l'alternance intégrative, générant un large temps d'apprentissage en situation de travail au cours de stages. L'encadrement par un tuteur formé, disponible, qui a une bonne connaissance des objectifs et attendus du stage est gages d'un stage de qualité.

Les semaines de stages sont aujourd'hui concentrées sur certaines périodes. Les employeurs sont beaucoup sollicités et ne peuvent pas répondre positivement à l'ensemble des demandes.

L'organisation des plannings de l'alternance à l'échelle d'un territoire, du GHT par exemple, permettrait de proposer aux employeurs un accueil régulier de stagiaires et de réguler l'offre de stage voire de l'élargir et de la diversifier.

Les instituts de formation se verront proposer, en lien avec l'ARS et la DRDJSCS, un groupe de travail ayant pour objectif d'optimiser de façon cohérente les alternances entre stages et cours selon des calendriers différenciés, pouvant aller jusqu'à l'élaboration d'une bourse de stages mutualisables le cas échéant.

Lors de l'instruction des dossiers de demande d'agrément déposés par les instituts de formation auprès de la Région, en collaboration avec l'ARS et la DRDJSCS, une attention particulière sera apportée à la diversité des terrains de stage et des modalités de l'organisation de l'alternance sur le territoire.

Pour garantir un tutorat de qualité, la Région engagera avec les acteurs concernés des réflexions pour professionnaliser et fidéliser les tuteurs de stage.

3.4 Le numérique au service de la formation (Lien CPRDFOP)

Comme évoqué dans le CPRDFOP, le numérique et ses usages traversent notre société et impactent les modalités de déroulement des formations. Les pratiques pédagogiques évoluent tout comme les outils de gestion. La Région impulsera et accompagnera les instituts de formation dans cette transformation numérique.

À ce titre, seront privilégiés :

- Le développement de la formation par simulation : le développement de cette nouvelle modalité d'apprentissage sera accompagné (dans le montage des projets par exemple) et s'inscrira, autant que faire se peut, dans les projets européens finançables par le Feder ou le FSE. Il en sera de même avec les projets nationaux le cas échéant (de type Programme d'Investissement d'Avenir).
- La mise en œuvre de formation multimodale : elle sera encouragée et développée pour permettre la mise en œuvre de parcours différenciés. Communotic, service développé par la Direction de l'Aménagement Numérique, espace collaboratif ouvert aux acteurs de la formation qui souhaitent développer les usages du numérique dans la formation, est ouvert aux instituts de formation sanitaire et sociale et permettra la construction d'outils de formation numérique.
- L'utilisation de systèmes d'information : ils permettront un échange de données entre les instituts de formation et la Région. Solstiss, outil de gestion financière, est en cours de construction. Développé au niveau national, cet outil de gestion devrait être opérationnel pour les demandes de dotation de fonctionnement 2019. En complément, la Région proposera une solution informatique permettant de suivre l'activité pédagogique et d'assurer le suivi des étudiants. Cette solution collectera les données à partir des outils de gestion des instituts et des autres partenaires (DRDJSCS, Crous, Universités) afin de construire une base d'informations facilitant la production de données d'activités et de statistiques et permettre de mieux suivre l'insertion professionnelle.

3.5 Investissement dans les établissements de formation

Le transfert des formations sanitaires et sociales de l'État aux Régions, ne mentionne pas de compétence régionale sur le volet investissement. Aujourd'hui, aucun crédit n'a été transféré pour moderniser le patrimoine bâti. Quelques opérations ont été financées, de façon dérogatoire, via des excédents de la dotation de fonctionnement avec l'aval de la Région, ou par l'octroi de subventions spécifiques pour des projets particuliers.

La Région procédera à un état des lieux du patrimoine immobilier des instituts de formation en lien avec la Direction des Bâtiments Régionaux. Toutefois, en l'absence de crédits transférés de l'État aux Régions sur les investissements, il sera nécessaire de mobiliser des cofinancements et de déterminer des critères de priorité d'intervention.



AXE

4

Un accompagnement des publics pour faciliter leurs parcours

4.1 Cadre d'intervention pour le financement de parcours

Avec la volonté d'harmoniser les dispositifs régionaux et dans un souci d'équité pour tous dans la prise en charge de leur formation, l'Assemblée Plénière du Conseil Régional, lors de sa séance du 26 juin 2017, a adopté les nouvelles règles normandes de financement des parcours pour les formations sanitaires et sociales. Ces nouvelles règles sont applicables à compter des entrées en formation en février 2018 et prennent en compte les dispositions du décret du 29 mars 2016⁴, relatif à la gratuité des coûts pédagogiques, pour les formations de niveau V et IV pour les demandeurs d'emploi.

Depuis quelques années, les OPCA et Opacif ne parviennent plus à répondre favorablement à l'ensemble des demandes de formation des salariés, a fortiori pour les formations longues. Faute de financement, les salariés lauréats des concours sont dans l'obligation de demander des reports d'entrée en formation. La Région a souhaité permettre à un plus grand nombre de personnes inscrites sur les listes d'admission de réaliser leur projet professionnel. Les conventions de partenariat avec le Fongecif, ANFH et Actalians, ont été reconduites et étendues à l'ensemble du territoire. De plus de nouveaux partenariats ont été conclus avec Uniformation et Unifaf.

La Région, dans un souci de développement de la visibilité de son intervention dans les financements des parcours de formation mettra en place un contrat d'engagement entre l'élève/l'étudiant et la Région qui précisera les droits et obligations de chacune des parties.

CAS PARTICULIER DES FORMATIONS

VISANT LE DE MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE

L'harmonisation des dispositifs et l'équité pour les prises en charge ne signifient pas pour autant la gratuité pour toutes les formations.

La Normandie manque de professionnels de la rééducation. Pour pallier à ce manque, le quota 2017 a été augmenté de 40 places passant ainsi à 201 places pour l'ensemble du territoire Normand. Pour autant, certains territoires restent dépourvus de professionnels de rééducation en nombre suffisant et par ailleurs, le secteur public peine à recruter faute de conditions salariales attractives face à la concurrence de l'exercice libéral.

En complément de l'augmentation de quota, la Région mettra en place un dispositif de remboursement des études pour les jeunes diplômés qui s'installeront en zone reconnue déficitaire ou qui accepteront un emploi dans le secteur public.

Par ailleurs, les modalités de sélection pour entrer en formation de masseur kinésithérapeute ne sont pas équivalentes pour les trois instituts Normands. Elles sont différenciées selon les universités : l'Université de Caen alimente l'institut d'Alençon et l'Université de Rouen donne accès aux IFMK de Rouen et d'Évreux.

La réflexion engagée avec les Universités devra aboutir à des modalités d'accès, de même nature, dans les trois IFMK normands.

4.2 Cadre d'intervention pour les aides individualisées

La Région conduit une politique volontariste en matière d'accompagnement des élèves et étudiants en formation qu'elle poursuivra, ainsi :

- les bourses sont ouvertes à l'ensemble des formations sanitaires et sociales ;
- les barèmes d'attribution des bourses, quel que soit le niveau de formation, sont identiques aux taux et barèmes du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

La Région a confié au Crous Caen Normandie l'instruction et le paiement des bourses régionales. Pour faciliter les étudiants, le Crous Caen Normandie est guichet unique. Il est l'interlocuteur unique des élèves et étudiants. Il assure l'instruction des dossiers et le versement mensuel des bourses.

Les étudiants inscrits en formation de niveau post baccalauréat, peuvent solliciter les Crous de Normandie, afin de bénéficier d'un accompagnement social spécifique sous forme d'une aide d'urgence. La Région abonde financièrement le fonds social étudiant des Crous de Caen et de Rouen. Cette politique volontariste sera prolongée.

Conformément à la réglementation, la Région prend en charge le remboursement des frais de déplacements engagés lors des stages. Il apparaît aujourd'hui que les modalités de remboursement de ces frais sont différenciées selon les instituts de formation. La Région s'engage à mettre en place un dispositif unique et équitable de remboursement des frais de déplacement.

4.3 Promotion des dispositifs régionaux

L'ensemble des dispositifs financés ou cofinancés par la Région en faveur de la jeunesse est peu connu des élèves et des étudiants des formations sanitaires et sociales. Développer l'information et la sensibilisation et rendre ces dispositifs accessibles au plus grand nombre ne pourront que faciliter les conditions de vie des apprenants.

La mobilisation de ces dispositifs permettrait d'accompagner les projets professionnels et personnels, d'enrichir les parcours de formation, d'accéder aux loisirs ou d'accompagner les déplacements et la mobilité (dont internationale) des apprenants. La Région impulsera de nouvelles modalités de communication plus innovantes avec les apprenants.

La Région structurera le « Service Numérique Normand » en développant une plateforme de ser-

vices numériques à destination du grand public, des stagiaires de la formation professionnelle et des entreprises normandes dans l'objectif de promouvoir l'offre de formation d'une part, et d'établir une relation directe avec les apprenants et les employeurs d'autre part.

Le service des Formations Sanitaires et Sociales créera les liens nécessaires entre les instituts de formation et les autres directions de la Région en charge de promouvoir les politiques régionales de jeunesse et de mobilité, tant pour les déplacements quotidiens que pour la mobilité à l'étranger.

Pour améliorer la communication et mieux prendre en compte les besoins des étudiants, la Région organisera des rencontres annuelles avec les délégués des élèves/étudiants.

Liste des personnes auditionnées

RÉGION NORMANDIE

Joëlle QUILLIEN
Direction stratégie
orientation
apprentissage

ARS

Yann LEQUET
Directeur appui à la
performance
Corinne DEFRANCE
Conseillère pédagogique

DRDJSCS

Pierre LE GRILL
Responsable Pôle
métiers et formations
Fabienne LEMERIEL
Adjointe au responsable
du Pôle métiers et
formations

RECTORAT ROUEN

Cyril MAUGE
Conseiller en formation
continue

RECTORAT CAEN

Armel ELART
CFC Sanitaire et social
Laurence LECHAT
Inspecteur pédagogique
SASO
Martial SALVI
Chef du SAIO – Délégué
régional de l'ONISEP

DRAAF – SRFD

Yannick ERMEL
Chef de SRFD
Sébastien WEIL
Responsable du
pôle statistique des
établissements et
formations

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU CALVADOS

Jean-Marie POULIQUEN
DGA Solidarité
Anne GRELLIER
DGA Adjointe Ressources
humaines

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE L'EURE

Régine BIERNACKI
Pôle ressources
ingénierie
et développement
Corinne TRUBERT
Chef de projet

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA MANCHE

Christel PRADO
DGA Cohésion sociale et
territoires
Marie-Agnès AUMONT
DRH Service emplois et
compétences

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE L'ORNE

Helena POTTIEZ
Pôle Sanitaire et social

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE SEINE MARITIME

Anne GIREAU
DGA Solidarités
M^{me} MENOUX
Coordination des
solidarités
Alexandre CHAPELOT
Service
accompagnement,
formations emplois
compétences

UNAFORIS

Jean-Michel GODET
Directeur IRTS
Normandie Caen
Manuel BOUCHER
Directeur IRTS Canteleu

CFA DES PROFESSIONS SANITAIRES ET SOCIALES

Anne GASSIE
Présidente
Hayat TAIBI
Chargée de mission
Stéphanie GOULET
Directrice
Antoine CERCEY
Vice-Président du CFA

CROIX ROUGE

Laurence SABATIER
Directrice des instituts
de FSS de Normandie

GCS BAS NORMAND

Philippe PRODHOMME
Administrateur adjoint

GCS HAUT NORMAND

Pascal PENAUT
Administrateur adjoint

UNIVERSITÉ CAEN

Karim SALHI
VP Commission
Formation Vie
universitaire
Jean MAUREL
Professeur en charge de
l'universitarisation

UNIVERSITÉ ROUEN

David LEROY
VP Commission
Formation Vie
universitaire
Joël ALEXANDRE
Pdt Université de Rouen

UNIVERSITÉ LE HAVRE

Corinne RENAULT
VP Commission
Formation Vie
universitaire

ANFH

David ROUSSEL
Délégation Basse
Normandie

FÉDÉRATION HOSPITALIÈRE DE FRANCE (FHF)

Patricia DE BONNAY –
LE THUC
Déléguée régionale
permanente

CNFPT

Pascale CALANDOT
Directrice

ACTALIANS

Sabine RIHAL
Conseillère formation
Sylvie LORREN
Conseillère formation

UNIFAF membre CPRE

Alexandre LEBARBEY
Président

UNIFORMATION

Corinne MORVAN
Déléguée interrégionale

CPRE AIDE À DOMICILE

Sébastien CHEVALIER
Président représentant
employeurs

FEPÉM

Julien LECOINTE
Responsable régional
Aurélie COMAT
Responsable formation
IPERIA

AGEFOS PME

Frédéric SCHAERLINGER
Directeur régional

FONGECIF

Thierry LEFORT
Directeur régional

Glossaire

ACTALIANS : Organisme collecteur agréé des professions libérales, des établissements de l'hospitalisation privée et de l'enseignement privé

AES : Accompagnant Éducatif et Social

AF : Assistant Familial

AGEFIPH : Association Nationale pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

AGEFOS PME : Association pour la Gestion de la Formation des Salariés des Petites et Moyennes Entreprises

ANFH : Association Nationale pour la Formation Permanente du Personnel Hospitalier

ARS : Agence Régionale de Santé

ASS : Assistant de Service Social

ASSP : Accompagnement Soins et Services aux Personnes

ATEF : Animation Territoriale Emploi Formation

BEP : Brevet d'Enseignement Professionnel

CAFDES : Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Établissement ou de Service d'intervention sociale

CAFERUIS : Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale

CARIF : Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation

CESER : Conseil Économique Social et Environnemental Régional

CESF : Conseiller en Économie Sociale et Familiale

CFA : Centre de Formation d'Apprentis

CFA PSS : Centre de Formation d'Apprentis des Professions Sanitaires et Sociales

CNFPT : Centre National de la Fonction Publique Territoriale

CPF : Compte Personnel Formation

CPRDFOP : Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle

CREFOP : Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle

CROUS : Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires

DE : Diplôme d'État

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

DRDJSCS : Direction Régionale Départementale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale

EJE : Éducateur de Jeunes Enfants

EN : Éducation Nationale

ES : Éducateur Spécialisé

ETS : Éducateur Technique Spécialisé

ESRI : Enseignement Supérieur, Recherche et Innovation

FEDER : Fonds Européen de Développement Régional

FEPEM : Fédération des Particuliers Employeurs

FHF : Fédération Hospitalière de France

FOAD : Formation Ouverte et à Distance

FONGECIF : Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation

FSE : Fonds Social Européen

GCS : Groupement de Coopération Sanitaire

GHT : Groupement Hospitalier de Territoire

IBODE : Infirmier de Bloc Opératoire

IFMK : Institut de Formation en Masso Kinésithérapie

IFSI : Institut de Formation en Soins Infirmiers

INSEE : Institut National de la Statistique et des Études Économiques

LMD : Licence, Master, Doctorat

ME : Moniteur Éducateur

MF : Médiateur Familial

OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé

OREF : Observatoire Régional Emploi Formation

SAPAT : Services Aux Personnes et Aux Territoires

SPRO : Service Public Régional de l'Orientation

SRDEEII : Schéma Régional de Développement Économique des Entreprises, pour l'Innovation et l'Internationalisation

SRESRI : Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, la Recherche et l'Innovation

SRFSS : Schéma Régional des Formations des Formations Sanitaires et Sociales

TISF : Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale

UNIFAF : Fonds d'assurance formation de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif

UNAFORIS : Union Nationale des Acteurs de Formation et de Recherche en Intervention Sociale

UNIFORMATION : Organisme collecteur agréé des entreprises de l'économie sociale, des associations, des coopératives et des mutuelles

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

DISPOSITIFS RÉGIONAUX DE FORMATION PROFESSIONNELLE

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LES DISPOSITIFS DE LA RÉGION
NORMANDIE EN FAVEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE :

RENSEIGNEZ-VOUS SUR

▶ parcours-metier.normandie.fr

APPELEZ LE NUMÉRO GRATUIT

▶ 0 800 05 00 00*

OU VOTRE CONSEILLER

▶ Pôle emploi, Mission locale ou Cap Emploi

*depuis un poste fixe

