

## Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS) de Nouvelle-Aquitaine 2024-2028

Séance plénière du 5 décembre 2023

Le contexte dans lequel est établi ce projet de schéma est caractérisé par des difficultés multiples pour l'ensemble des personnels exerçant dans les secteurs sanitaire et social.

L'attractivité de ces métiers et formations est un enjeu évoqué dans le schéma, mais qui mériterait des actions plus conséquentes, en partenariat avec les niveaux décisionnels pertinents : revalorisation des diplômes et métiers, conditions de travail...

Le renforcement des passerelles depuis et vers les métiers sanitaires et sociaux est souhaitable et constituerait un puissant levier d'amélioration de la stratégie régionale de formation.

Le CESER regrette une insuffisante vision prospective, tant sur le plan du chiffrage des besoins à venir qu'au niveau des attentes et aspirations sur le contenu qualitatif des formations.

La méthode, la gouvernance et l'évaluation du dispositif pourraient être davantage précisées et renforcées.

Le CESER a publié récemment deux rapports sur lesquels sont en partie basés les commentaires formulés dans le présent avis :

- *La mobilité transfrontalière en lien avec la formation et l'emploi, 2020*
- *Acteurs et publics du soin et du lien social : quels parcours pour quels besoins ?, 2022*
- *Enrayer la fabrique de la pauvreté en Nouvelle-Aquitaine, 2023.*

### Un contexte marqué par de grandes difficultés

Un tel sujet ne peut pas être traité sans prendre en compte les contraintes et la précarité de l'ensemble des actives et actifs de ces métiers. La mise en lumière de ces difficultés durant la crise COVID-19 ne s'est pas traduite par une amélioration significative des conditions d'exercice et de la situation des professionnels concernés. Ces derniers se trouvent confrontés à des situations d'urgence sociale et sanitaire de plus en plus aiguës et, notamment dans le domaine social, des injonctions contradictoires, entre nécessité d'écoute des personnes et gestion administrative de dispositifs. Ce contexte alimente un profond malaise et une souffrance psychique au travail, qui desservent l'attractivité des métiers et pèsent négativement sur leur perception par les apprenants et futurs professionnels.

Un diagnostic plus différencié entre métiers du social et métiers du sanitaire aurait été souhaitable.

Il manque dans le document une vision politique claire. Quelle stratégie propose le Conseil régional pour compenser ce qui n'est pas réalisé par l'État en matière de formations sanitaires et sociales ?

### L'attractivité, un enjeu qui mérite des actions plus conséquentes

L'ambition 2 du schéma consiste à accroître l'attractivité des formations du secteur sanitaire et social. Le CESER estime que la politique d'attractivité des formations sanitaires et sociales ne saurait se réduire à des actions de communication et d'amélioration des conditions de vie des apprenants.

Le préalable à cette ambition passe par le renforcement de l'attractivité des métiers afin de limiter les renoncements ou les abandons de formation.

Il est indispensable aussi d'instaurer une équité dans la prise en charge des frais induits par les formations.

## Une nécessaire revalorisation des diplômes et des métiers

Un risque majeur est celui de la déqualification générale de ces diplômes et métiers faute de candidats aux formations. Cette carence de personnels formés entraîne, une fois en poste, des glissements de tâches qui augmentent à leur tour ce risque.

L'objectif doit être de valoriser les compétences pour ne pas aller vers une dévalorisation des métiers. Le risque est, sinon, comme pour le secteur de la petite enfance, d'abaisser les exigences en matière de diplômes.

Un taux abandon de 4,5% pour les formations en soins infirmiers est souligné dans le document. Ce taux est très faible par rapport aux taux d'abandon dans d'autres formations universitaires. L'ambition d'avoir 100% des entrants terminant leur parcours n'est pas nécessairement à maintenir.

Concernant les diplômes délivrés à l'étranger, le CESER relève que le nombre de diplômes délivrés est indiqué mais pas le nombre de demandes et souhaiterait connaître ce chiffre.

## Les conditions de travail, un levier d'action capital

La dégradation constante des conditions de travail dans ces secteurs professionnels depuis plusieurs dizaines d'années génère, outre un mal-être des personnels qui n'est pas étranger à la perte d'attractivité des métiers, un risque accru de maltraitance des usagers et usagères.

Il s'agit en conséquence d'un levier d'action à saisir d'urgence, en partenariat avec les structures employeuses, la Caisse d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT) et la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Des compensations en termes de rythme de travail pourraient notamment être envisagées, au vu des horaires atypiques caractérisant souvent ces métiers et activités, afin de garantir un meilleur équilibre vie professionnelle – vie personnelle.

La question du sens du travail est également à saisir. La remise en question de certaines conceptions et comportements, en particulier dans le travail social qui est encore souvent marqué par un rapport d'assistantat aux publics, serait nécessaire pour attirer les futurs professionnels et professionnelles vers des carrières qui aient un sens.

Plus particulièrement à l'adresse du Conseil régional, le CESER réitère ses propositions de structuration d'espaces d'échanges sur les pratiques entre professionnels de l'action sociale, en y associant des personnes accueillies ou accompagnées d'une part et de développement de la formation continue d'autre part.

## L'importance d'attirer des hommes dans des métiers majoritairement occupés par des femmes

S'agissant de métiers genrés, très majoritairement exercés par des femmes, il conviendrait d'en accroître l'attractivité pour les hommes. Un axe de travail pourrait être la formation et l'accueil des hommes dans les structures concernées : équipes de crèches, de soins hospitaliers...

Il est également souhaitable de travailler sur les représentations genrées existant autour de ces métiers.

## En synthèse sur l'attractivité

Considérant les ambitions et objectifs de ce schéma, le CESER note la volonté d'encourager l'innovation face aux évolutions sociétales et rappelle les préconisations générales formulées par le CESER dans son récent rapport sur la pauvreté :

- procéder dans l'urgence à la revalorisation de l'ensemble de ces métiers ;
- revoir les conditions d'exercice (organisation et conditions de travail), s'agissant notamment des métiers de l'aide à la personne ;
- étayer les qualifications par la formation initiale et continue ;
- remettre en perspective les modes d'intervention et les finalités de l'action ;
- assurer un encadrement technique de proximité par des pairs formés à cette fin.

Le CESER se félicite de la prise en compte de l'ouverture des formations à l'international comme un des objectifs à atteindre. Le CESER encourage le Conseil régional à continuer de soutenir la mobilité internationale comme stratégie de formation des professionnelles et professionnels pour le monde de demain, tel que préconisé par le CESER dans ses différentes productions<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> *La mobilité transfrontalière en lien avec la formation et l'emploi*, 2020 ; annexe à l'avis du CESER sur le Contrat de plan régional pour le développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP), 2023.

## Les passerelles depuis et vers les métiers sanitaires et sociaux, un puissant levier d'amélioration de la stratégie régionale

Un travail est nécessaire sur les passerelles vers ces métiers et depuis ces métiers. Leur développement peut constituer un puissant levier d'attractivité en contribuant à la valorisation des compétences précédemment mentionnée.

La quasi-totalité des formations sont organisées par blocs de compétences, comme indiqué dans les annexes du projet de schéma. Cela est intéressant et pourrait constituer un point de départ au développement plus massif de ces passerelles.

La passerelle pour les aides-soignants et aides-soignantes (AS) souhaitant devenir infirmier ou infirmière diplômé.e d'État (IDE) à partir de juin 2024 pourrait en particulier s'appuyer sur ces blocs de compétences, plutôt que sur une remise à niveau en début de parcours.

Le CESER rappelle notamment la préconisation issue du rapport sur les acteurs et publics du soin et du lien social consistant à lancer une expérimentation sur une VAE inversée qui intègre : ingénierie pédagogique, tutorat renforcé, programmes d'Action de formation en situation de travail, construction de modules théoriques, construction d'un cahier des charges pour la validation finale.

Enfin, le CESER considère l'opportunité d'une réflexion approfondie et d'une approche élargie des activités du soin, au-delà des seuls métiers du sanitaire et du social (ex : animateurs et animatrices socioculturel.les). C'est en particulier la préconisation qui a été développée dans ce même rapport.

## Une absence de vision prospective et d'anticipation

Un schéma vise à faire de la planification, cette dernière ne pouvant pas être exclusivement financière. Ce projet de schéma manque d'une vision prospective, ce manque étant une réalité depuis une trentaine d'années, en particulier dans le domaine sanitaire.

### Sur le plan quantitatif

Le CESER d'interroge sur l'analyse des besoins qui a été effectuée. Le schéma évoque l'existant mais pas les besoins futurs. Les besoins et projections en termes de métiers liés au vieillissement sont connus. Le rapport ne fait pas de lien entre les stratégies de formations décrites et les besoins et projections liés à différents métiers en corrélation avec des évolutions sociétales à venir, par exemple le vieillissement, ou encore certains métiers de la petite enfance. Pour ces derniers, à l'échelle nationale, il manque plus de 240 000 places d'accueil de jeunes enfants. Le Gouvernement prévoit d'en créer 100 000, ce qui implique une tension sur ces métiers qui va croître. Cette projection pourrait être déclinée à l'échelle régionale.

Le bilan 2019-2023 fait ressortir une politique particulièrement volontariste de la région Nouvelle-Aquitaine à l'échelle nationale qu'il convient de souligner et de saluer. Malgré l'augmentation du nombre de places en formations, les décalages restent significatifs au regard des besoins en ressources humaines.

L'assemblée ne retrouve pas non plus de lien entre les constats du Rapport *Enrayer la fabrique de la pauvreté en Nouvelle-Aquitaine*, qui pourraient servir de base pour chiffrer un certain nombre de besoins en formation, et l'analyse proposée dans le présent projet.

### Sur le plan qualitatif

Au niveau du contenu des formations, il est indispensable d'envisager une évolution. Les valeurs transmises, la façon d'envisager les métiers, doivent se transformer. En effet, ni les professionnel.les, ni les bénéficiaires ne sont satisfaits par les approches traditionnelles marquées par une asymétrie « soignant.es / soigné.e », aidant.e / aidé.e... Or, les contenus pédagogiques ont peu évolué pour prendre en compte cette aspiration à un nouveau modèle relationnel dans le rapport entre praticien.nes et publics.

Par ailleurs, les instituts et écoles déplorent, depuis quelques années, la faiblesse du niveau scolaire des candidats, en particulier dans la formation d'aide-soignant (AS) à laquelle il est possible d'accéder sans aucun diplôme. Ceci entraîne des difficultés, ensuite, pour la validation des blocs de compétences et l'obtention du diplôme. Ces profils d'apprenants doivent pouvoir bénéficier de dispositifs d'accompagnement afin de favoriser leur suivi et leur réussite dans leurs études et dans leur parcours professionnel et une meilleure adéquation aux attentes des établissements.

Enfin, au-delà de la proposition du Conseil régional de créer de nouveaux sites de formations sanitaires et sociales de proximité, il convient de répondre aux besoins en professionnels de santé des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux et de bien préparer l'ouverture des nouveaux sites de proximité pour offrir des conditions d'accueil, d'enseignement et d'hébergement attractives, à la fois pour les étudiants et les cadres enseignants, et faire de cette politique territoriale une réussite.

Il convient de donner les moyens aux structures d'accueil de dégager du temps pour l'encadrement du stage et de les doter d'outils pour inscrire le stage en complémentarité avec la formation théorique.

Des projections chiffrées sont possibles dans les grandes lignes, mais difficiles à établir avec précision. Il est nécessaire d'assumer une prise de risque politique et des choix stratégiques clairs.

En référence au décret 2017-877 du 6 mai 2017 qui définit le Travail Social, le CESER souhaite que le Conseil régional développe la « Recherche en Travail Social » en favorisant le développement des formations supérieures de niveau 7, en particulier celle du « Diplôme d'État d'ingénierie sociale » (DEIS) et ceci dans le cadre de partenariats entre Instituts de formation aux métiers sociaux et Universités.

## Méthode, gouvernance et évaluation, des pistes de progrès possibles

Le CESER relève avec satisfaction qu'un bilan du dernier schéma est placé en annexe. Ce dernier pourrait être un peu plus développé. Les professionnelles et professionnels ont-ils / elles été consulté.es pour réaliser ce dernier ?

La méthode utilisée pour évaluer l'ambition 1 « former les professionnel.les pour le monde de demain » est un « sondage auprès des apprenant.es sur leur niveau de satisfaction concernant leur préparation au monde de demain ». Il conviendrait de préciser davantage les indicateurs utilisés dans ce sondage et les questions posées pour les construire. Ce seul outil est par ailleurs insuffisant pour évaluer avec rigueur une ambition aussi large.

Le suivi et l'évaluation sont faits sur la base d'indicateurs analysés par le Comité de pilotage (COPIL) tous les ans. La composition de ce COPIL, qui sera en rapport avec le contrat régional de filière, n'est pas précisée. Le CESER souhaite savoir plus précisément qui sont les « partenaires régionaux » indiqués dans le document. Les partenaires sociaux n'apparaissent pas non plus, ce qui est un manque.

■  
Proposition de la commission 1 « Éducation, Formation et Emploi »  
Président : Olivier CHABOT ; Rapporteuse : Sylvie MACHETEAU

■  
Vote sur l'avis du CESER

« Schéma régional des formations sanitaires et sociales »

145 votants  
144 pour  
1 abstention

**Adopté à l'unanimité des suffrages exprimés**

**Emmanuelle FOURNEYRON**  
Présidente du CESER de Nouvelle-Aquitaine