

Service public de l'emploi régional

Les métiers du soin, de l'accompagnement
et du grand âge

Ouverture

Christophe Mirmand - Préfet de région

Philippe De Mester - Directeur général ARS Paca

Isabelle CAMPAGNOLA-SAVON - Conseil régional Paca

Séquence 1

Les difficultés de recrutement en région

Remi Belle (Dreets-SESE) - Pascal Blain (Directeur régional Pôle emploi)

Séquence 2

Témoignages : Les initiatives à destination des professionnels du soin et de l'accompagnement (tables rondes)

- Table ronde n°1 : Le plan de recrutement d'urgence au service de la profession
- Table ronde n°2 : Illustration de la mise en œuvre du plan de réduction des métiers en tension sur un territoire
- Table ronde n°3 : L'attractivité des métiers : fidélisation et sécurisation des parcours

Séquence 3

Quelles perspectives pour renforcer notre action en direction des métiers du soin, de l'accompagnement et du grand âge ?

Ouverture

Discours introductifs

Les difficultés de recrutement en région

Acuité de la problématique en région avec le vieillissement de la population

Territoires	Rapport de la population des 65 ans ou plus sur la population des moins de 20 ans				
	En 1999	En 2013	En 2018	En 2021	En 2022
Alpes-de-Haute-Provence	82,9	104,9	122,9	132,8	136,6
Hautes-Alpes	73,4	92,9	111,1	122,1	126,8
Alpes-Maritimes	97,7	105,4	114,2	116,4	116,9
Bouches-du-Rhône	63,2	75,2	84,3	89,4	90,7
Var	85,1	108,1	122,2	130,2	132,3
Vaucluse	63,5	80,2	91,7	97,9	100,1
Paca	75,4	89,8	100,6	106,1	107,7
France métropolitaine	61,8	72,9	82,6	88,6	90,7

Source : Insee, RP 1999 à 2018 exploitations principales, estimations de population au 1er janvier 2021 et 2022 (résultats provisoires arrêtés fin 2021 et en mars 2022).

Cadrage macro-économique des dépenses de santé

Évolution de la décomposition de la dépense courante de santé au sens international (DCSi)

En millions d'euros

	2013	2016	2017	2018	2019	2020	Évolution 2019-2020 (en %)
H C 1+ H C 2 -Soins courants	127 184	135 939	138 576	140 926	144 318	145 321	0,7
H C 3 -Soins de longue durée	36 339	39 235	40 130	41 244	42 725	46 210 (*)	8,2
dont services de soins infirmiers à domicile (SSIAD)	1 607	1 678	1 724	1 742	1 762	1 882	6,8
dont soins pers. âgées en établissements ¹	7 578	8 151	8 370	8 603	8 919	10 860	21,8
dont soins pers. handicapés en établissements (hors ESAT) ¹	8 977	9 550	9 490	9 653	9 908	10 547	6,4
dont soins de longue durée dans les hôpitaux (USLD) ¹	1 005	992	1 002	999	1 005	1 105	9,9
H C 4 -Services auxiliaires	10 827	11 737	12 103	12 253	12 385	13 508	9,1
H C 5 -Biens médicaux	45 697	47 219	47 367	47 754	48 300	46 895	-2,9
H C 6 -Prévention institutionnelle	4 679	4 754	4 950	4 986	5 079	10 199	100,8
H C 7 -Gouvernance	17 858	18 831	18 802	18 939	19 060	22 372	17,4
dont coûts de gestion	15 091	15 345	15 481	15 592	15 452	15 747	1,9
dont subventions	2 768	3 485	3 321	3 347	3 608	6 625	83,6
DCSi	242 585	257 714	261 928	266 101	271 867	284 504	4,6
Part de la DCSi (en % du PB)	11,5	11,5	11,4	11,3	11,2	12,4	

(*) : Montant estimé qui sera révisé en 2022

1.N 'inclut que la partie des dépenses financées par la Sécurité sociale. *stricto sensu*.

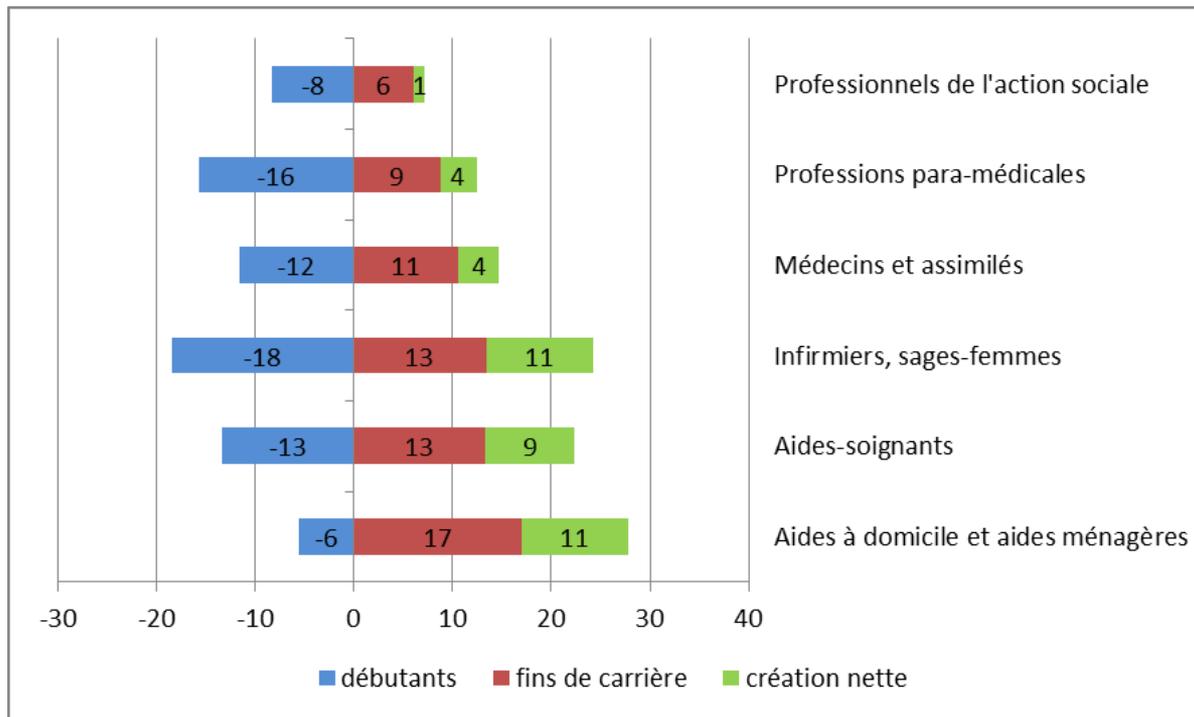
Sources: DREES, comptes de la santé pour la DCSi ; Insee pour le PIB.

Prospective des métiers à 2030 (Dares, France Stratégie)

Besoins de recrutement: créations nettes d'emplois + les départs à la retraite - arrivée des jeunes débutants



Prospective des métiers à 2030 en région



Unité: milliers

Prospective des métiers à 2030 en région

Famille professionnelle en Provence Alpes Côte d'Azur		Emploi en 2019 en milliers	[1]	[2]	[1+2]	[3]	[1+2+3]
			Créations nettes d'emploi	Départs en fin de carrière	Besoins de recrutement	Jeunes débutants	Déséquilibre partiel
T2A	Aides à domicile	46	11	17	28	-6	22
V0Z	Aides-soignants	56	9	13	22	-13	9
V1Z	Infirmier(e)s et sages-femmes	56	11	13	24	-18	6
V2Z	Médecins et assimilés	34	4	11	15	-12	3
V3Z	Professions paramédicales (hors infirmiers)	40	4	9	12	-16	-3
V4Z	Professionnels de l'action sociale	25	1	6	7	-8	-1

La crise sanitaire a exacerbé les **tensions de recrutement** sur ce secteur :

- Une volonté de **changer d'orientation** pour certains soignants
- Des abandons en cours de formation pour certains demandeurs d'emploi, ce qui était rare auparavant

On observe un **manque d'attractivité des métiers** :

Aides-soignants (es) / Accompagnant éducatif et social / ASH / infirmier (es)

- Frein lié à la mobilité principalement en zone rurale

Les besoins en main-d'œuvre 2022 des entreprises recensent **35 800 projets de recrutement** et **70% de difficulté ressentie**.

Au premier trimestre 2022, **115 400 déclarations préalables à l'embauche** concernent le secteur de la santé humaine et action sociale, en **évolution de +12,5%** par rapport au premier trimestre 2021.

Le poids du secteur **représente 14% des offres** en cours à Pôle emploi.

Dans le domaine de la santé, **18 000 offres enregistrées entre mars 2021 et mars 2022**, une **évolution annuelle de +29,5%** par rapport à l'année précédente. Les **demandeurs d'emploi** sont **17 800** soit une **baisse de -8,7%**.

Dans le domaine des services à la personne, **60 500 offres enregistrées entre mars 2021 et mars 2022**, une **évolution annuelle de +53,8%** par rapport à l'année précédente. Les **demandeurs d'emploi** sont **88 300** soit une **baisse de -7,4%**.

57,7% de retour à l'emploi après formation dans le secteur **sociale** :

Educateur spécialisé : 67,0% , soit 179.

Educateur jeune enfant : 62,1%, soit 36.

Auxiliaire de vie sociale : 60,8%, soit 735.

60,8% de retour à l'emploi après formation dans le secteur **santé** :

Aide- soignant : 66,6%, soit 915.

Infirmier : 64,7%, soit 913.

Agent de service hospitalier : 56,6%, soit 530.

Auxiliaire puériculture : 68,6%, soit 356.

Brancardier : 54,7%, soit 29.

En raison de la réglementation des métiers du secteur, Pôle emploi prend en charge les formations infra-bac.

Pôle emploi s'engage à financer chaque année 552 parcours qualifiants (aide-soignant, auxiliaire de puériculture et ambulancier) et 326 parcours préparatoires, soit 878 parcours annuels.

Les initiatives à destination des professionnels du soin et de l'accompagnement

Table ronde n°1

Le plan de recrutement d'urgence au service de la profession

- Témoignages des synergies déployées en région entre l'ARS, le Conseil Régional et Pôle emploi par **Fabien Marcangeli** (ARS - Responsable du Département des Personnes Agées, Direction de l'Offre Médico-sociale), **Philippe Delhoume** (Conseil Régional - Directeur Emploi Formation et Information aux Métiers) et **Cynthia Smaglo** (Pôle emploi - experte d'avenir secteur Santé/Service à la personne).
- Témoignage de **Elsa Blanc** (DRH adjointe Assistance publique-Hôpitaux de Marseille (AP-HM))

Les initiatives à destination des professionnels du soin et de l'accompagnement

Table ronde n°2

Illustration de la mise en œuvre du plan de réduction des métiers en tension sur un territoire

- La dynamique engagée sur le département des Alpes-Maritimes par **Claude Lise Tremolières** (Ddets 06), **Sandy RAULT** (responsable du Centre départemental des métiers de l'Autonomie) et **Éric BUFARULL** (président du CERSAP et de la SAAD Académie).
- L'action « Lub emploi » par **Christine HACQUES** (sous-préfète d'Apt)

Les initiatives à destination des professionnels du soin et de l'accompagnement

Table ronde n°3

L'attractivité des métiers : fidélisation et sécurisation des parcours

- Les démarches engagées pour agir sur la qualité de vie au travail (QVT) et le développement des compétences par **Yves-Michel NALBANDIAN** (directeur ARACT Paca) et **Olivier QUENETTE** (Directeur de l'EHPAD St Barthélémy).

Quelles perspectives pour renforcer notre action en direction des métiers du soin, de l'accompagnement et du grand âge ?

Perspectives visant à développer l'Orientation et la Formation

- Développer l'information sur les métiers et les formations
- Former mieux dans une logique de construction de parcours

Rappel du contexte réglementaire

- Lois de **2014** et de **2018** fixant les compétences régionales
 - animation du **Service Public Régional de l'Orientation**
 - compétence information sur les métiers et les formations pour les collégiens lycéens apprentis étudiants et leurs familles. (Convention entre l'Etat et la Région Avril 2020)
- **soutien aux Organisme de Formation par l'Apprentissage** (enveloppe déléguée de l'Etat)
 - Soutien au projets en fonctionnement (formations) et à l'investissement
 - Semaine de valorisation et d'information sur les métiers par apprentissage

Les grands objectifs et axes d'intervention de la Région Sud

- Des **services** ancrés dans les **réalités économiques du territoire régional**
- Des **supports digitaux** pour faciliter l'appropriation et l'autonomie (webinaires, outils innovants)
- Une offre de service qui « **parle aux publics** » et répond à la multiplicité des usages,
- Une **information accessible** et des **actions de proximité** (salons , forums),

Développer les partenariats structurants :

- **Etat** (Dreets, Rectorat, DRAAF...) , partenaires du SPRO (**Missions locales**, réseaux d'information et d'orientation, **OPCO**, **Branches**, **Chambres consulaires**, Fédérations, entreprises,)
- **Collectivités Territoriales, Universités.**

Le site régional orientation-regionsud.fr *capitalisant les outils et ressources de la Région et des partenaires*

Espace d'information sur les métiers

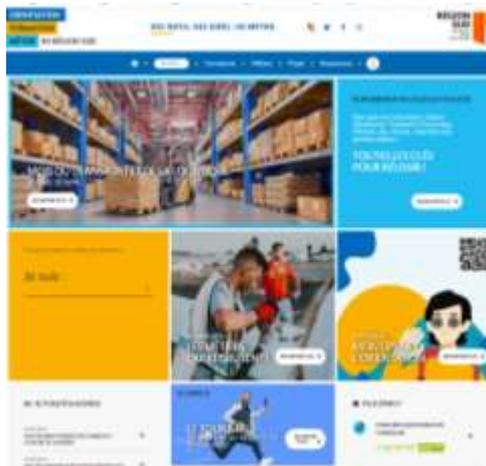
- Des fiches métiers contextualisées
- Les métiers qui recrutent en région
- Des secteurs, filières et métiers à découvrir

Offre régionale de formation (FI, FPC, FA)

Des actualités et des agendas: JPO, salons, recrutements, visites, etc. alimentés en continu et adaptés à chaque profil

Focales temporaires à la une du site (exemples)

- Le mois de la silver économie - Info emplois dans le tourisme



Présence sur les réseaux sociaux



Profilage et des ressources par public scolaires, apprentis, étudiants, salariés, demandeurs d'emploi, etc. (exemple : Lycéen)

Un espace personnel de capitalisation

Carto Sud GPS de l'orientation

Diversité des canaux d'information

- Plateforme d'information et de conseil Région
- Articulation avec les partenaires de l'AIO / SPRO : CIO, opérateurs CEP, etc.

Développements 2022 / 2023 **Information sur les métiers et les formations**

- ✓ Partenariat avec les institutions: DREETS , Pôle Emploi, OPCO et branches, acteurs du SPRO
- ✓ Articulation avec les services et dispositifs Régionaux ,
- ✓ Développement des Focales agendas actualités interventions thématiques sur les métiers du sanitaire et social
- ✓ Refonte de la rubrique apprentissage en lien avec les partenaires (DREETS /FNADIR)
- ✓ Création d'une rubrique Parents - familles sept 2022
- ✓ rubrique dédiée aux acteurs de l'AIO et du SPRO



Les chiffres clés formations sanitaires et sociales 2017-2021

2017 : 15 677 étudiants en formations initiales qualifiantes
2021 : 16 665 étudiants en formations initiales qualifiantes
+ 6,3%

87 sites de formations en 2021 (80 en 2017)
23 filières de formation et 2 centres de formation par apprentissage

13 711 étudiants dans le
secteur sanitaire
(55% d'infirmiers)
+ 6,4%

5 858 diplômés 2020
taux de réussite 94%

Secteur
représentant
15% des actifs
en emploi
Taux
d'insertion
dans l'emploi
des diplômés
90%

2 954 étudiants dans le
secteur du travail social
+ 5,6%

1 484 diplômés en 2020
Taux de réussite 98%

Budget régional 2021 des formations sanitaires et sociales
85,2 M€ de fonctionnement , 26,8 M€ d'aides individuelles 1,5 M€ d'investissement.

L'offre de formations sanitaires et sociales en Région Sud

Dans le cadre de sa compétence obligatoire (la loi du 13 août 2004), la Région Sud :

- **agrée, autorise et finance** les instituts de formations sanitaires et sociales qui délivrent les diplômes d'Etat du paramédical et du travail social
- Assure le pilotage et la structuration de ces formations dans le cadre de la mise en œuvre **d'un schéma des formations sanitaires et du travail social** adossé au CPRDFOP
- Attribue des aides individuelles aux élèves et étudiants

Enjeux partagés dans le cadre du SPER et du schéma régional des formations sanitaires et du travail social

- Former plus pour répondre aux besoins du secteur : + 1500 places conduisant aux diplômes d'Etat du sanitaire et social dans le cadre du Ségur et du Plan de relance
- Mobiliser les acteurs pour réduire les ruptures de parcours, fidéliser dans la formation et dans l'emploi
- Valoriser les métiers, la formation et améliorer la lisibilité de l'offre : attirer les publics vers les métiers et formations du sanitaire et du travail social, préparer les personnes éloignées de l'emploi à réussir leur entrée en formation
- Diversifier les stages, repenser le tutorat et fidéliser les tuteurs et les structures d'accueil et susciter l'engagement dans l'emploi des futurs diplômés

Former+ pour répondre aux besoins

- + 1 080 places de formation au titre du Ségur 2020-2022 (IDE, AS, AES)
- + 295 places au titre du Plan de relance 2021-2022 (AP, Ambu, manip radio, ME, TISF, EJE)
- Expérimentation apprentissage dans la fonction publique hospitalière
- +100 places d'aide-soignant

Former mieux dans une logique de construction de parcours

Préparer à l'entrée en formation qualifiante : 640 parcours de formation préparatoire

Sécuriser les parcours des étudiants : aide régionale forfaitaire 1000 €

Réduire les ruptures : dispositif de soutien indemnité de stage AS (proposition vote d'octobre 2022)

Stratégie partenariale de valorisation des métiers et des formations

en collaboration avec le campus des métiers, le pôle service à la personne et le Gérontopôle Sud et les territoires

- ✓ mois de la silver éco
- ✓ projet ambassadeur du domicile
- ✓ développement de l'apprentissage à domicile
- ✓ journée méditerranéenne des AS
- ✓ Webinaire Gérontopole pour accompagner les acteurs

Accompagner la transformation des métiers et des formations

Fond innovation à la formation

10 projets pour rendre les formations attractives et répondre aux évolutions de pratiques professionnelles

- ✓ Médiateur socio-numérique,
- ✓ Veilleur du net,
- ✓ Modules complémentaires en gérontologie
- ✓ Modules complémentaires en domotique,
- ✓ AS3.0,
- ✓ Certification éveil musical et artistique pour les éducateurs de jeunes enfants,
- ✓ Téléconsultation paramédicale,
- ✓ Habitat inclusif avec SA PHILAE,
- ✓ Coordonnateurs de communautés professionnelles,
- ✓ Technicien de l'intervention sociale et familiale
- ✓ médiateur éducatif numérique stratégiques

Des partenaires mobilisés pour promouvoir et faciliter le recrutement dans les formations

- ✓ Campagne information auprès des équipes pôle emploi, missions locales
- ✓ Partenariat et appui des instituts dans la mise en place de forums de recrutement, job dating
- ✓ Contrats de proximité avec les départements, convention Brsa

Perspectives visant à développer l'accès à l'emploi

- La Détection de potentiel (Pôle emploi)
- La Relance du dispositif Formations courtes (ARS)
- Le Développement du dispositif HOPE (ARS)



Pour **répondre au manque d'attractivité des métiers**, Pôle emploi et la Région Sud ont mis en place la **Détection de potentiel**.

Il s'agit de faire passer des **tests** à des personnes sans formation ni diplôme et d'évaluer leurs **habiletés** et leurs **compétences** afin de les **attirer sur le secteur**. Les tests sont réalisés en présence d'un employeur, d'un partenaire et d'un conseiller Pôle emploi spécialisé.

Suite à ces tests, un **parcours leur est proposé** : formation, période d'immersion, et retour à l'embauche.



3132 tests sont prévus sur le secteur en paca en 2022.

Les récentes actions ont été fructueuses : sur 24 candidats, 22 ont passé les tests à la Seyne et dans le territoire du 05.

Une **convention de partenariat est prévue** avec la SAAD académie, lauréat PRIC pour participer à la détection de potentiel.

Les **partenaires et les employeurs sont très intéressés** et **se mobilisent** sur ce secteur.

- **En route vers la santé** est un dispositif expérimental dans le 04/05 proposant conjointement une **formation du permis de conduire** et une **formation qualifiante**.
- **Les Journées de la santé et du service à la personne** en direction des **jeunes** : 2 jours de découverte du secteur (atelier découverte des métiers, passage de test potentiel d'avenir, période d'immersion).
- **Passeport Santé** : création de pool de soignants en collaboration avec l'ARS.
- **Préparation d'une formation** pour faire monter en compétence les AES (accompagnant éducatif et social) vers le métier **d'aide soignant**.

Perspectives visant à développer l'accès à l'emploi

➤ La Relance du dispositif Formations courtes (70h) : **ARS PACA**

- Rappel : possibilité d'intégrer formation courte avec une entrée en IFAS
- Constat : sessions de formation ouvertes en IFAS mais peu de candidats
- Or, dispositif permettant accélération de la professionnalisation du métier d'AS en tension

Perspectives visant à développer l'accès à l'emploi

➤ Le Développement du dispositif HOPE : **ARS PACA**

- Les besoins exacerbés amènent à réfléchir à de **nouvelles organisations** : délégations de compétences, élargissement des publics...dispositif HOPE
- Organisation d'une table ronde ***HOPE et les métiers de la santé*** pour inviter les acteurs à se saisir de l'**opportunité**
- But : **Expérimentation** -> **Réussite échantillon** -> **Essaimage**

La sécurisation des parcours professionnels

- Le projet Grand Âge : **Dreets**
- L'appel à projet mutations économiques : **Dreets**

Le projet Grand Âge

→ Projet confié à l'ARACT dans le cadre de son programme d'activité 2022

- Création d'un kit de communication capitalisant les actions réalisées visant à développer l'attractivité/la fidélisation autour des 5 dimensions suivantes :
 - Dialogue social
 - Organisation du travail
 - Conditions de travail
 - Management
 - Compétences, parcours professionnel
- Le kit fera l'objet d'une promotion auprès des secteurs concernés (SAD, médico-social et sanitaire) : page Internet dédiée sur le site de l'Aract, plateau télé, participation à des réunions de fédérations d'employeurs et de syndicats de salariés, OPCO ...

L'appel à projet mutations économiques

➔ Un appel à projet qui vise à :

- identifier les enjeux et les problématiques touchant à un ensemble d'entreprises (d'une branche, d'une filière et possiblement de plusieurs filières, d'un territoire...) ;
- proposer des actions relatives à la gestion des ressources humaines et à l'anticipation de l'impact des mutations économiques sur l'emploi et les compétences répondant à ces enjeux ;
- d'accompagner les branches, filières ou secteurs identifiés comme prioritaires en région PACA : **les métiers du grand âge et de l'autonomie sont visés** ;
- d'accompagner les transformations des emplois, métiers et compétences générées par la transition écologique ou la transformation numérique ;
- de répondre aux problématiques liées à la désinsertion professionnelle des salariés.

➔ **Un appel à projet associé au plan de réduction des métiers en tension** : les EDEC constituent un instrument de prédilection pour soutenir les démarches visant à développer l'attractivité des métiers ou d'un secteur ainsi que pour agir sur la sécurisation et la fidélisation des parcours des actifs.

Conclusion



**PRÉFET
DE LA RÉGION
PROVENCE-ALPES-
CÔTE D'AZUR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités**