CONSEIL REGIONAL AUVERGNE-RHONE-ALPES	ASSEMBLEE PLENIERE DES 15 ET 16 OCTOBRE 2020

[Enseignement supérieur et recherche] Rapport N°AP-2020-10 / 05-2-4515

PLAN RÉGIONAL POUR L'EMPLOI ET L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU SECTEUR SANTÉ-SOCIAL

La loi du 13 août 2004 a confié aux Régions des responsabilités majeures dans l'organisation et le financement des formations de la santé et du social. L'élargissement de ces compétences avec la loi du 5 mars 2014 et le décret du 13 avril 2017 sur le champ des formations en travail social se poursuit dans un contexte de mutations profondes et rapides.

Depuis 2014, en application de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, et du décret du 13 avril 2017 relatif à l'agrément des établissements de formation sociale, les compétences régionales portent sur quatre axes :

- La définition des volumes de formation,
- L'agrément des établissements et de leurs directeurs,
- Le versement des dotations de fonctionnement aux écoles,
- La gestion et le versement d'une bourse aux élèves et étudiants.

La stratégie régionale en matière de formations sanitaires et sociales s'inscrit dans le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles Auvergne-Rhône-Alpes 2018-2021 (CPRDFOP) signé en janvier 2019.

Elle a vocation à apporter une réponse aux besoins d'emploi du territoire régional dans les métiers pour lesquels elle forme. C'est une responsabilité qui dépasse la seule question de la carte des formations et de son portage financier. Elle invite à aborder les sujets de l'attractivité des métiers, de l'accès à la formation, de la qualité des contenus et des conditions de vie des apprenants.

Cette stratégie se situe par ailleurs à la croisée des responsabilités régionales en matière de recherche mais aussi d'aménagement du territoire, de développement économique et d'innovation. Dans le cadre du plan de relance économique adopté le 8 juillet 2020, la Région a confirmé sa volonté de sécuriser l'écosystème de recherche des entreprises de santé et pharmaceutiques et d'investir massivement dans l'intelligence artificielle (IA) dans le secteur de la santé. Ces orientations stratégiques entrent en résonance avec les dynamiques en cours de décloisonnement des secteurs médical/paramédical et de leurs systèmes de formation.

Le plan régional qui vous est présenté ci-après a vocation à apporter des réponses aux enjeux du secteur santé-social qui fait face à de fortes tensions sur le marché de l'emploi.

Il est le fruit d'une démarche partenariale, engagée début 2019 avec l'Agence Régionale de Santé (ARS), la Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRDJSCS), la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et Pôle Emploi.

Il se veut être aussi une réponse à la crise sanitaire qui a mis en lumière, avec une particulière acuité, les priorités du secteur santé-social et a donné une importance nouvelle au travail engagé avec les acteurs locaux.

I. ENJEUX DU SECTEUR DE LA SANTE ET DU SOCIAL EN AUVERGNE-RHONE-ALPES

Une accélération du phénomène de vieillissement de la population

En 2015, en Auvergne-Rhône-Alpes, près d'un habitant sur dix est âgé de 75 ans ou plus soit 726 000 personnes représentant 9 % de la population. La part de cette classe d'âge en Auvergne-Rhône-Alpes correspond à la moyenne nationale. Cependant cette proportion ne cesse d'augmenter.

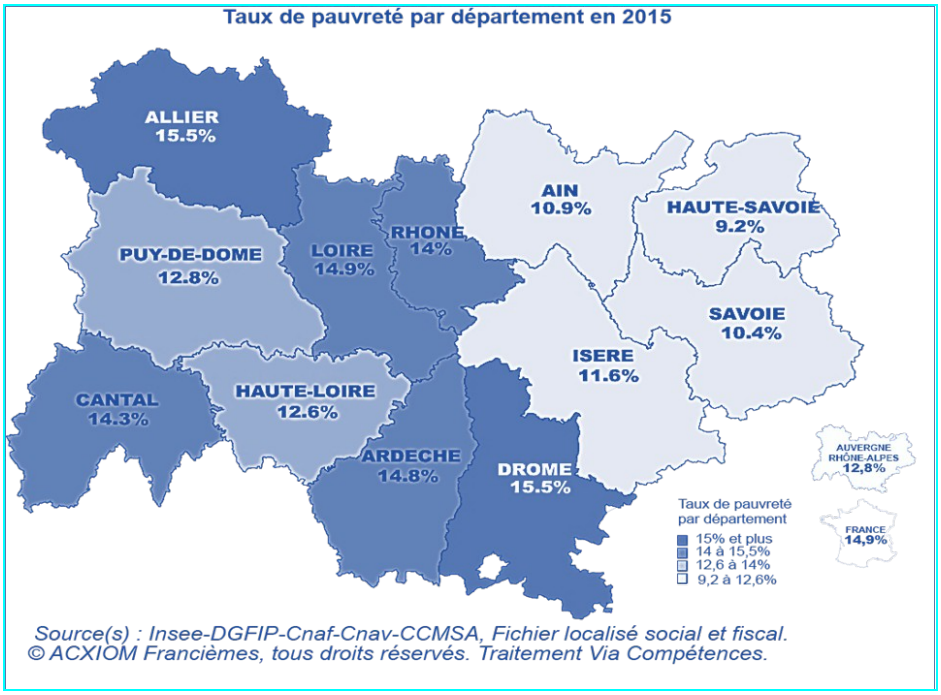
Si les évolutions démographiques observées ces dernières années se poursuivent, Auvergne Rhône-Alpes compterait en 2050, 1,4 million de personnes âgées de 75 ans et plus. La part des séniors devrait ainsi atteindre 15% de la population en 2050 et cette croissante serait plus soutenue à l'est de la région.

Le vieillissement de la population conduit à un accroissement du nombre de personnes en perte d'autonomie et de leur besoin de prise en charge. Parmi cette population, 410 000 séniors seraient concernés par la dépendance soit près de deux fois plus qu'en 2015. En 2015, sept séniors dépendants sur dix vivaient à domicile ; et cette proportion devrait continuer à croître.

Ces tendances sont toutefois à analyser au regard des disparités territoriales : les départements de l'Allier et du Cantal voient leur population diminuer alors que l'Ain et la Haute-Savoie enregistrent la croissance démographique la plus rapide de la région. Les territoires les plus urbanisés, notamment la métropole lyonnaise et le bassin franco-genevois, se distinguent par les fortes proportions de jeunes. A contrario, les territoires ruraux peu denses du Massif central, de la Drôme et de l'Ardèche abritent une population relativement âgée.

Des territoires marqués par un niveau de précarité plus élevé que la moyenne régionale

Bien qu'Auvergne-Rhône-Alpes demeure une région attractive, 970 200 personnes (418 200 ménages, soit 12,7 % de la population) vivent en dessous du seuil de pauvreté c'est-à-dire avec moins de 1 008 € par mois.



La précarité est présente à la fois dans les territoires ruraux et les zones urbaines. L'approche départementale montre que, notamment, dans la Drôme, en Ardèche et dans l'Allier, les taux de pauvreté sont supérieurs à la moyenne régionale. Dans ces départements, elle concerne essentiellement les personnes âgées vivant en milieu rural éloigné des pôles urbains.

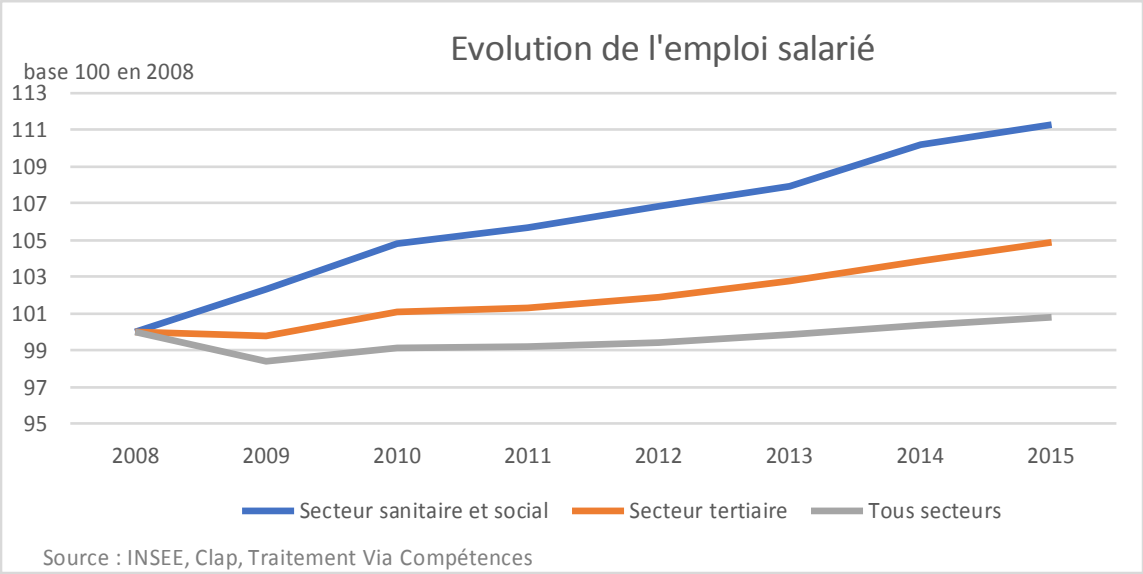
La situation de l'emploi dans le secteur santé-social

Le secteur de la santé et du social représente 14% de l'emploi salarié dans notre région. Cela représente 451 140 personnes, soit un actif sur sept (données Via compétences ,2014). La filière soins rassemble le plus grand nombre de professionnels (37% des effectifs sur ces métiers), devant la filière sociale (16%) et la filière petite enfance-famille (15%).

Les principaux départements employeurs sont le Rhône (22%), l'Isère (13%), la Loire (9%) et le Puy-de-Dôme (8%). Les territoires où le poids de ces métiers est le plus important sont des départements situés à l'ouest de la région (Ardèche, Cantal, Allier…). C'est dans ces derniers que la part des personnes âgées est particulièrement importante et où les besoins en soins et accompagnement sont particulièrement forts.

Le marché du travail du secteur santé et social est caractérisé par un volume de demandes et d'offres d'emploi importants, alors que la réponse aux besoins de main d'œuvre n'est pas optimale. D'après l'enquête Besoins de main d'œuvre de Pôle Emploi 2019, sur 35 840 projets de recrutement, 54,40% sont jugés difficiles par les employeurs avec des tensions plus particulièrement identifiées dans les métiers du soin et de l'accompagnement :

- 86,8% pour le secteur des aides à domicile, sur 10840 recrutements prévus ;
- 55,90% sur les métiers aides-soignants, sur près de 7 530 projets de recrutement ;
- 53,40% sur le métier d'éducateur spécialisé, sur près de 2 790 projets de recrutement ;
- 80,90% pour les autres professionnels paramédicaux (masseur-kinésithérapeute, orthophoniste, ergothérapeute, pédicure-podologue, psychomotricien, orthoptiste, ostéopathe, diététicien), sur près de 890 projets de recrutement.



Or, cette tension sur le marché de l'emploi va croissante avec la conjugaison de quatre principaux facteurs.

- Le vieillissement de la population avec l'augmentation des situations d'isolement et de dépendance sur certains territoires, la forte augmentation des maladies chroniques, la désertification médicale

La conséquence est un recours croissant en accompagnement social et en soins. Les réponses aux besoins d'accompagnement des personnes dépendantes sont diverses (soins, rééducation, soutien psychologique ou encore maintien d'une vie sociale) et les modes d'intervention peuvent varier (services de soins infirmiers, hospitalisation à domicile ou au sein d'établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, dans les maisons de santé pluridisciplinaire). Tous les métiers du champ médical, paramédical et médico-social sont donc concernés par l'accompagnement des publics, y compris les agents de services hospitaliers.

Ce vieillissement induit par ailleurs de nouvelles problématiques, telles que l'émergence de pathologies spécifiques au grand âge ou de situations complexes, combinant différentes pathologies ou résultant d'un cumul de situations, par exemple entre vieillissement et handicap. La présence d'aides-soignants dans les établissements spécialisés dans l'hébergement d'adultes atteints d'un handicap en témoigne. Aussi, la mise en place d'une offre globale de services s'avère indispensable, de l'accompagnement aux soins, du domicile à la structure, ceci avec des équipes pluridisciplinaires et une coordination des différentes interventions.

- Une évolution marquée vers l'intervention à domicile, les services à la personne et la médecine ambulatoire

Ce phénomène s'appuie sur une demande croissante de l'aide à domicile, en particulier pour l'assistance des personnes à mobilité réduite et le maintien des personnes âgées à domicile. La baisse du nombre de médecins programmée à l'horizon 2030 devrait également reporter les besoins grandissant d'assistance médicale sur les professions d'aide à domicile. En intervention sociale, la majorité des postes de travailleurs sociaux se situent aujourd'hui en ambulatoire plutôt qu'en structure. Les besoins de qualification et d'adaptation des compétences dans ce secteur sont significatifs.

- Un déficit d'attractivité de certains métiers et certains territoires

Comme évoqué précédemment, les emplois de la santé et du social sont appelés à voir leur rôle renforcé dans la construction et la mise en œuvre des réponses en matière de soins et d'accompagnement. Néanmoins, aujourd'hui, ces emplois souffrent encore d'un manque d'attractivité en raison notamment de la pénibilité des conditions d'exercice et du niveau de rémunération. Les conditions de travail s'avèrent contraignantes : horaires de travail atypiques, travail le week-end, isolement, problème de mobilité et travail partiel subi, conventions collectives peu attractives.

Le secteur de la gériatrie et du handicap sont particulièrement concernés : nombreuses manipulations, dépendance et pathologies plus lourdes à gérer, accompagnement en fin de vie, rendent ces métiers particulièrement difficiles.

Les difficultés de recrutement relevées sur l'ensemble du territoire concernent particulièrement les métiers d'aides-soignants et d'auxiliaires de vie (aujourd'hui accompagnant éducatif et social), que ce soit en structure d'hébergement ou à domicile, qui pâtissent souvent d'une image peu valorisante.

Les difficultés peuvent se cumuler avec le manque d'attractivité de certains territoires, en particulier ruraux. Ces derniers rencontrent en effet des freins en matière de mobilité liés à la faiblesse des moyens de transports collectifs et le coût des trajets domicile-travail.

- Une vague de départs en retraite plus importante dans ce secteur

Ajoutées aux évolutions structurelles, démographiques et sociétales, les prochaines vagues de départs à la retraite vont accroître les besoins en professionnels. Ainsi, sur les cinq dernières années, leur nombre a augmenté de 2% par an, contre seulement 0,5% pour l'ensemble des métiers en région. Les filières les plus concernées sont la filière rééducation et réadaptation (+3,5%), devant celle des soins (+2,6%) et la filière éducative (+2,4%). Ainsi, selon le rapport El Khomri, les besoins de personnels soignants en établissement et à domicile sont évalués d'ici 2030 à 140 000 ETP supplémentaires.

En conclusion, d'ici 2022, les aides à domicile seront parmi les métiers les plus créateurs d'emploi (32 100 postes dont 44% de créations), devant les aides-soignants (31 100 postes dont 49% de créations), les infirmiers (30 200 postes dont 45% de créations), les assistantes maternelles (21 300 dont 24% de créations) et les professions paramédicales (17 400 dont 50% de créations).

Les enjeux de formation liés à l'évolution des métiers

La région Auvergne Rhône Alpes dispose d'un appareil de formation constitué de 127 établissements dont 63 proposent des formations sociales et 74 des formations sanitaires. Le maillage territorial est assuré avec 170 sites de formation comptant un effectif total de 26 618 élèves/étudiants représentant ainsi 12,3% des effectifs nationaux :

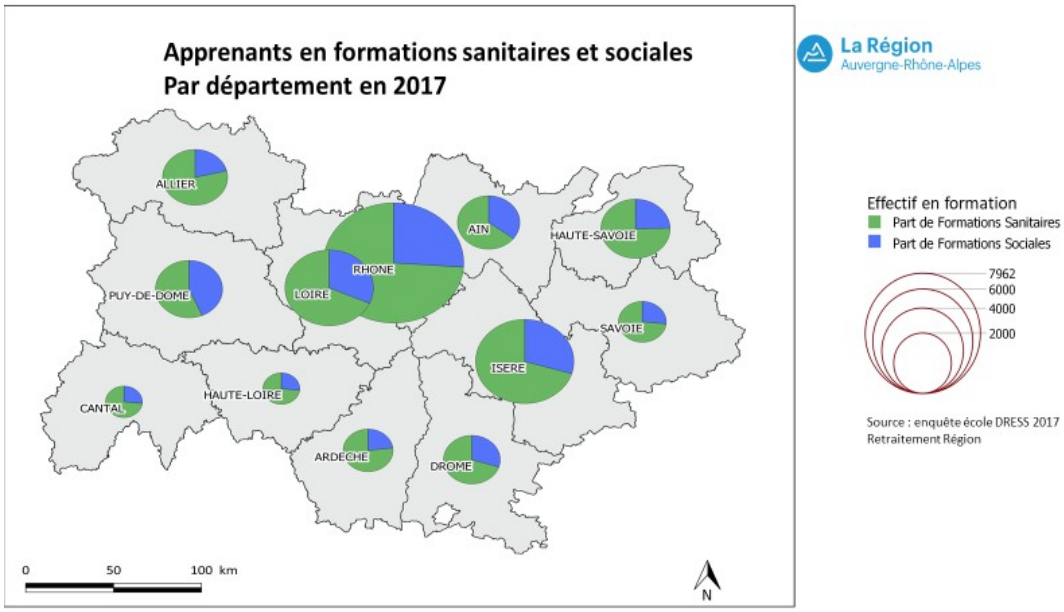
- Dans le secteur sanitaire, près de 19 943 étudiants soit les 2/3 des effectifs régionaux (75%). Les diplômes d'infirmier et aide-soignant totalisent à eux seuls près de 80% des effectifs. Les élèves/étudiants des formations de la santé sont particulièrement présents dans les départements du Rhône (31%), l'Isère (15%) et la Loire (15%).

  Le taux de réussite au diplôme est de 95%, supérieur au taux de réussite national de 92%.

- Dans le secteur social, on décompte 6 675 étudiants Les diplômes d'accompagnant éducatif et social, éducateur spécialisé et assistant de service social concentrent 61% des effectifs du secteur. Les élèves/étudiants des formations sociales sont surtout bien présents dans 4 départements le Rhône (27%), l'Isère (15%), la Loire 13%) et le Puy de Dôme (10%).

Le taux de réussite au diplôme est de 83%, identique au taux national de 83%.

Pour l'ensemble des 2 secteurs, le taux moyen de réussite aux diplômes est de 91 %.



Par ailleurs, l'insertion professionnelle des diplômés du secteur santé et social est très satisfaisante : 12 mois après leur sortie de formation, la majorité des diplômés sont en emploi (90 %). Concernant les diplômés dans le domaine du social, leur taux d'emploi est de 89%. S'agissant des diplômés de la santé, il est 91 %. Le taux d'emploi dans le secteur de la santé varie de 88 % pour les aides-soignants, 94% pour les ambulanciers, et 98 % pour les infirmiers. Dans le secteur du social, le taux d'insertion évolue de 77% pour le diplôme de technicien d'intervention sociale et familiale à 91% pour le diplôme de moniteur éducateur.

Globalement le taux de satisfaction des formations est très élevé, il varie de 90% pour les formations sociales à 96% pour les formations sanitaires.

Aujourd'hui, l'appareil de formation est confronté à un certain nombre d'enjeux tant liés à la situation de l'emploi dans le secteur santé-social qu'à l'évolution même du secteur de la formation :

- Un besoin de professionnalisation et de qualification des professionnels en exercice : la question de la formation tout au long de la vie est un levier pour pérenniser les actifs du secteur, améliorer la qualité du service rendu aux usagers et renforcer l'attractivité des métiers. Il appartient aux employeurs, aux représentants des salariés, aux organisations professionnelles, aux branches professionnelles d'investir le champ de la formation et de la pérennisation dans l'emploi.

- Le manque de connaissance par les employeurs des référentiels formation et des référentiels métiers : nombre d'employeurs ne connaissent pas les cadres et limites des métiers du secteur et ont parfois tendance à exiger des salariés des tâches qui ne relèvent pas de leur compétence. Les écarts entre les attendus des employeurs et les contenus pédagogiques des formations sont parfois significatifs ce qui génère des situations professionnelles inconfortables où les salariés « font fonction de ».

- La nécessaire adaptation des modalités pédagogiques liée à l'utilisation des outils numériques : les dernières évolutions règlementaires favorisent le développement des nouvelles pédagogies, des nouveaux modes de transmission des savoirs et de

l'innovation dans les formations de la santé et du social. Cela se fait notamment en lien avec le déploiement des nouvelles technologies (e-learning, MOOC, Intelligence Artificielle, formation des soignants à l'utilisation des simulateurs).

- L'évolution du processus de sélection pour la majorité des filières post bac : l'évolution du processus de sélection va se généraliser notamment à travers l'universitarisation et l'intégration des Instituts de Formation en soins Infirmiers (IFSI) et des Etablissements de Formation en Travail Social (EFTS) dans la plateforme nationale Parcoursup. De plus, la réforme de l'accès aux études de santé induit des impacts importants sur la diversité des publics, des parcours de formation et de leurs contenus.

- La sécurisation des parcours professionnels : l'hétérogénéité des niveaux des publics entrants en formation semble se renforcer et sous-tend pour les organismes de formation un accueil, un suivi et un accompagnement individuels plus importants. La multiplication et la diversification des possibilités de parcours de formation, afin d'offrir des perspectives d'évolution aux apprenants, est un enjeu essentiel notamment pour prévenir les ruptures de parcours. L'articulation de l'ensemble des voies de formation (apprentissage, VAE, formation initiale via le concours) permettra la prise en compte de la pluralité des profils d'apprenants et par ailleurs, de construire des modalités de financements articulées avec les partenaires sur l'ensemble de la durée de la formation.
  L'apprentissage représente une voie de formation à privilégier pour favoriser la fidélisation dans certains secteurs ou sur certains territoires ruraux, mais des freins subsistent à son développement. Son développement passe, notamment, par le soutien financier de la formation des maîtres d'apprentissage ou encore par une meilleure lisibilité des aides individuelles proposées aux apprentis.

- La réingénierie des diplômes du travail social : une réforme de l'architecture des formations de ce secteur visant à les simplifier, les décloisonner et à les rendre plus lisibles (rapprochement avec l'université, mise en place d'un socle commun par niveau) est en cours de réflexion.

II. LE PLAN REGIONAL DE RELANCE POUR L'EMPLOI ET L'ATTRACTIVITE DES METIERS DU SECTEUR SANTE-SOCIAL

Cette démarche, qui s'est appuyée sur une large concertation avec les acteurs institutionnels et les professionnels du secteur (les organismes de formation, les représentants des employeurs et des salariés du secteur, des étudiants, les autorités académiques, les Métropoles et les Départements, les OPCO, Transitions Pro) a permis de dégager des réponses efficaces aux difficultés structurelles que rencontre le secteur santé-social.

En réponse au contexte actuel sans précédent de crise sanitaire, ce plan régional est conçu comme une véritable stratégie en faveur de l'accès à l'emploi dans ce secteur. Il s'agit de répondre aux besoins des employeurs en permettant un accès rapide et durable à l'emploi pour les jeunes et les adultes qui s'y engagent. L'augmentation du nombre de professionnels qualifiés sur le marché du travail et le renforcement de l'accompagnement des employeurs sont au cœur de cette stratégie.

Cette démarche répond également pleinement aux évolutions attendues du secteur en matière de structuration des filières, de qualité de l'offre, d'attractivité des métiers et des conditions de travail des salariés.

Ainsi le plan régional, structuré autour de deux axes principaux, prévoit d'une part, des actions pour relancer l'emploi dans le secteur santé-social et d'autre part, des actions pour anticiper l'évolution des métiers.

II.1. Des actions pour relancer l'emploi dans le secteur santé-social

Si les travaux initiés avant l'épidémie de Covid-19 avec les partenaires de la Région conservent toute leur pertinence, il est devenu indispensable de cibler prioritairement des actions fortes répondant aux besoins des employeurs et prenant en compte les impacts de la crise sur les emplois du secteur. Ces actions sont construites autour de deux axes majeurs.

- Augmenter le nombre de professionnels qualifiés sur le marché de l'emploi

Dans son discours conclusif du Ségur de la Santé prononcé le 21 juillet 2020, le Ministre de la Santé a annoncé l'augmentation de 10% des places d'infirmiers et de 50% des places d'aide-soignant d'ici 2025. Depuis, l'Etat s'est engagé à financer toute ouverture de place d'infirmier à hauteur de 2500€ (sur un coût total pour la Région de 7500 €).

Bien que répondant aux besoins d'emploi sur ces métiers, le défi est de taille pour les régions qui seront les principaux financeurs de ces mesures. Au regard des enjeux, la Région Auvergne-Rhône-Alpes consentira un effort exceptionnel pour le développement de la carte des formations en réponse aux besoins en emploi :

- 4,5 millions euros pour relever le défi d'une augmentation des effectifs d'étudiants infirmiers de 10% en 3 ans ;

- 1,3 millions d'euros pour augmenter le nombre d'aides-soignants de 5% en 3 ans ;

- 5 millions d'euros en investissement pour augmenter la capacité d'accueil des établissements de formation en soutenant des projets d'extension bâtimentaire et/ou le développement d'une offre de formation présentiel-distanciel qui permettra d'optimiser l'existant.

Des actions de valorisation des métiers des services à la personne et de développement de l'attractivité des formations seront également déployées afin que le taux de remplissage soit le plus élevé possible et soit à la hauteur des enjeux du marché de l'emploi.

Cela passe notamment par le développement d'une offre de services à destination des apprenants afin d'améliorer leur qualité de vie :

- Un travail sera engagé avec les 3 CROUS de la Région (Lyon, Grenoble est Clermont) afin, pour la Région, de soutenir et favoriser la mise en œuvre d'actions « vie étudiante » à destination des étudiants en formation sur des territoires éloignés des grands sites universitaires (7 650 étudiants sont concernés en Auvergne-Rhône-Alpes) ;

- Parallèlement, il s'agira d'enrichir les Contrats Ambition Région en lien avec les EPCI autour d'un axe « attractivité pour les apprenants » proposant une offre culturelle et sportive sur les territoires isolés. Cet axe pourra concerner toutes les formations sanitaires et sociales et non uniquement les formations de l'enseignement supérieur, permettant ainsi de renforcer l'attractivité des formations du soin et des services à la personne.

Il convient de noter que toutes les pistes de cofinancement par les différents partenaires (Etat, collectivités territoriales, Pôle Emploi, OPCO, employeurs) seront explorées pour accompagner ou diminuer l'effort régional annuel. Seront également mobilisés les établissements publics et privés d'enseignement agricoles et techniques, et les MFR pour étudier toutes les complémentarités de formation sur les diplômes identifiés ci-dessus comme prioritaires.

- Accompagner et fidéliser les professionnels du secteur

Il s'agira d'apporter des réponses concrètes aux problèmes que rencontrent les professionnels du secteur en termes de reconnaissance, d'évolution professionnelle et de mobilité. Plusieurs actions pourront être portées :

  - L'accompagnement RH des employeurs ;
  - L'accompagnement de projets de validation des acquis de l'expérience ;
  - Le soutien à des solutions locales de mobilité orientées vers les métiers de l'aide à domicile.

II.2. Des actions pour anticiper l'évolution des métiers

Si la relance de l'emploi implique une anticipation forte des besoins futurs en termes de qualification et d'emploi, elle nécessite également une démarche structurante visant à proposer une offre de formation adaptée, à accompagner les organismes de formation dans leur « démarche qualité » et à renforcer l'attractivité des métiers.

Ces actions se déclinent autour de quatre objectifs :

- La mise en place d'un observatoire régional des besoins en emploi et en compétences du secteur : la mise en œuvre des actions du plan régional relatives notamment au développement de la carte des formations, à la qualité des contenus et à la mobilité des apprenants doit pouvoir être éclairée par de la remontée d'informations fiables et actualisées. Aussi est-il proposé la mise en place d'un observatoire régional pour mutualiser et capitaliser les données et les analyses produites sur les besoins en emploi et en compétences du secteur santé-social, en partenariat étroit avec les acteurs locaux afin d'aboutir à un système d'information partagé.

- L'ajustement de l'appareil de formation aux évolutions et aux enjeux du secteur d'activité : dans un contexte de contrainte budgétaire, il convient d'accompagner les instituts de formation pour améliorer la gestion et la qualité de leur activité, mais également le contenu de la formation. Cette action pourra s'appuyer sur le plan de modernisation de l'appareil de formation porté par le Pacte Rebond pour l'emploi.

- Le développement d'une approche parcours pour sécuriser les trajectoires de vie

- Le renforcement de l'attractivité du secteur et des métiers, notamment du soin et des services à la personne : il s'agit ici d'améliorer et de s'appuyer sur la compétence orientation de la Région pour développer des outils dédiés à la promotion et à la valorisation des métiers, sensibiliser les publics, les professionnels de l'orientation et les acteurs du secteur.

III. LA GOUVERNANCE ET LE SUIVI DU PLAN REGIONAL

La complexité du secteur, la diversité des acteurs concernés, ainsi que le contexte d'incertitude et de réformes multiples, rendent nécessaires un pilotage et une animation plus forte. En se donnant les moyens de piloter et d'animer la démarche, la Région renforce et rend plus lisible son action et celle de ses partenaires.

Pour assurer une gouvernance efficace, la Région Auvergne Rhône-Alpes, l'Agence Régionale de Santé (ARS), la Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRDJSCS), la DIRECCTE, Pôle Emploi et les deux OPCO du secteur ont décidé, sur la base d'une déclaration d'intention, de constituer le Comité d'orientation pour la relance

de l'emploi et l'attractivité des métiers de la santé et du social en Auvergne Rhône-Alpes (CORESS).

C'est dans ce cadre que les signataires partenaires s'engagent à mettre en synergie tous les moyens nécessaires, chacun dans leur domaine de compétence, pour mettre en œuvre et assurer le suivi les actions du plan régional.

L'avancement de ce plan sera également présenté au sein des instances du CREFOP, une fois par an.

En conséquence, je vous propose :

I) PLAN REGIONAL POUR L'EMPLOI ET L'ATTRACTIVITE DES METIERS DE LA SANTE ET DU SOCIAL 2020 - 2022

I.1) d'approuver le plan régional pour la formation et l'attractivité des métiers de la santé et du social
I.2) de donner délégation à la Commission permanente pour prendre les dispositions nécessaires à la mise en œuvre de ce plan.

Je vous serais obligé de bien vouloir délibérer sur ces propositions.

Laurent WAUQUIEZ

Président du Conseil Régional