

Groupe Technique « Cohésion sociale »

Mardi 24 octobre 2023





Vos interlocuteurs régionaux

DIRECTION DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE (DEFPA)

Service Formations Sanitaires et Sociales

photo

Sonia BRICARD
Cheffe de service
Poste 65 87 (D219)



Marlène BOUHIER
Assistante
Poste 5909 (D222)

Service Partenariats emploi-formation



Emmanuel ZARCA
Directeur adjoint
Chef de service
Poste 5150 (F239)

photo

En cours de recrutement
Assistante
Poste 5968 (F241)

Pôle Organisation des Formations Sanitaires et Sociales



Emilie VAUTIER
Cheffe de pôle
Poste 5986 (D226)



Azélie JAMARD
Chargée de mission
Rédaction, animation et suivi du Schéma
régional des formations sanitaires et
sociales 2023-2028
Animation des dialogues sectoriels
Cohésion sociale Santé
Poste 5906 (D221)

photo

Raphaëlle GUILLET
Chargée de mission
Instruction des demandes
d'agrément, analyse des besoins,
suivi de l'appareil de formation et
suivi des conventions
universitaires
Poste 6478 (D223)



Patricia POREE
Gestionnaire
Gestion administrative des
agrément des instituts de
formation, directeurs et
responsables de formation
Poste 5861 (D225)



Pauline de GRANDPRE
Gestionnaire
Suivi de l'offre de formation et
traitement des données (dates,
arrêts, taux de pression, suivi
technique de l'action "je prépare mon
parcours aide-soignant")
Poste 5985 (D225)



La transversalité des ambitions du Schéma régional des formations sanitaires et sociales (SRFSS) 2023-2028 et des travaux sectoriels de la Santé

La méthodologie mise en place pour l'élaboration du SRFSS 2023-2028

Parmi lesquels :



Les 5
Départements



32 auditions
individuelles.

117 acteurs reçus



5 groupes de travail, décomposés en 2
ateliers :

- Bilan du SRFSS 2018-2022 ;
- Consolidation des enjeux du SRFSS 2023-2028.

107 participants



Ecriture du SRFSS 2023-2028

Janvier
2022

Mai 2022

Juillet 2022

Novembre
2022



27 contributions écrites réceptionnées de la part des acteurs
auditionnés et non-auditionnés

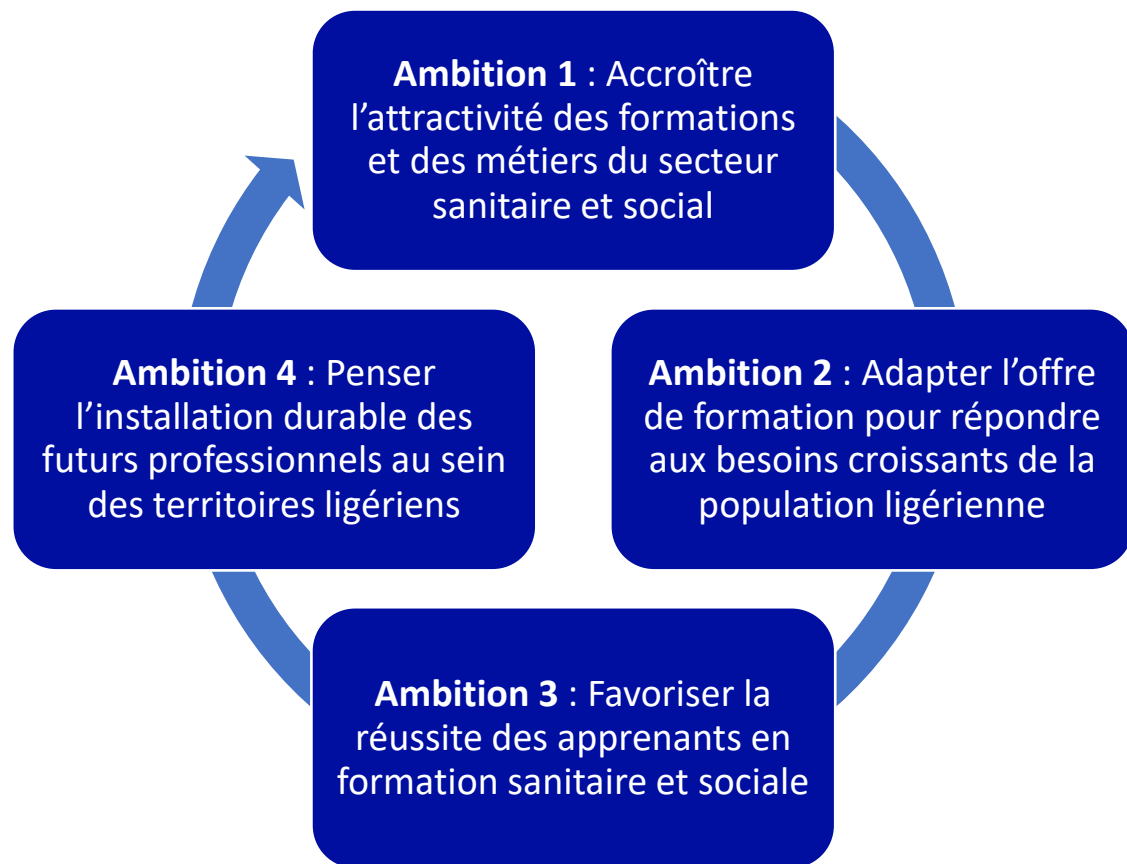
Septembre 2022

Parmi lesquels :



Les 5
Départements

Présentation des ambitions du SRFSS 2023-2028



Ce Schéma est construit à partir de **4 ambitions**, décomposées en :

- **7 objectifs ;**
- **13 mesures.**

3 mesures co-portées avec l'ARS :

- **Ambition 2, mesure 5 :** Accroître l'agilité et l'adaptation de l'appareil de formation
- **Ambition 2, mesure 6 :** Poursuivre le développement de l'alternance dans les formations sanitaires et sociales
- **Ambition 3, mesure 11 :** Renforcer l'accueil, le suivi et l'accompagnement des apprenants, notamment durant leurs périodes de stage

Plusieurs instances et événements ont été organisés au cours du premier semestre 2023, initiant le suivi du SRFSS 2023-2028 :

- Les 5 événements départementaux ;
- Le comité de pilotage, en lien étroit avec l'ARS et la DREETS des Pays de la Loire.



Élaboration du Contrat d'objectifs sectoriel régional emploi-formation orientation « Cohésion sociale »

Réalisé cette année :



Dialogue sectoriel
23 janvier 2023



GT sur les préconisations
SREFOP 2023-2028
25 août 2023



Adoption de la SREFOP 2023-2028
Session du 19-20 octobre 2023



Chiffres clés du secteur Cohésion sociale en Région (données issues
Unifomation 2022)

- 18 branches professionnelles
- 1 703 adhérents dont 68 % de moins de 11 salariés ETP
- 48 276 salariés physiques dont **76 % de femmes**



Les acteurs du dialogue sectoriel

Fédérations professionnelles régionales mobilisées



Le plan d'action en cours de construction au sein du Groupe
Technique

Axe 1 – OBSERVATION

- 1 portrait sectoriel publié par le Cariforep en janvier 2023
- 11 fiches métiers emploi-formation-orientation



Axe 2 – ORIENTATION

- Consolider les informations sur les métiers pour mieux les promouvoir
- Travailler la communication sur les métiers du secteur :
- Participer aux olympiades des métiers
- Favoriser la rencontre entre les employeurs et les futurs salariés
- Construire un réseau de référents/ambassadeurs métiers
- Renforcer la connaissance de l'offre de formation et ses modalités d'accès auprès des acteurs de l'orientation, des élèves, étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi et des familles



Axe 4 – EMPLOI ET INSERTION PROFESSIONNELLE

- Renforcement de la fonction RH
- La sécurisation des salariés à temps partiel et ou en CDD
- La coordination des approches et des interventions visant à aider les employeurs dans leur recrutement et dans la fidélisation et la formation de leurs salariés



Axe 3 – FORMATION

- Adapter et optimiser l'offre de formation en réponse au besoin du secteur et des mutations
- Déploiement CPF pour la montée en compétences en emploi
- Favoriser le lien formation/entreprise





TOUR DE TABLE



1

PRÉSENTATION DU CADRE DE LA NOUVELLE POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI ET DE SON DISPOSITIF « 1 emploi = 1 formation ».

2

POUR Y PARVENIR – Expérimenter en 2024 « 1 emploi = 1 formation » via l'alternance

3

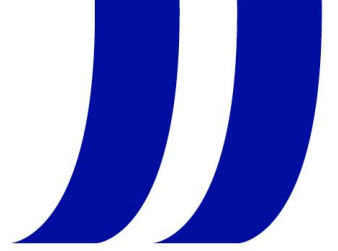
POUR Y PARVENIR – Expérimenter dès 2024 la mise en œuvre des POEC par la Région dans le cadre de « 1 emploi = 1 formation »

4

MÉTHODOLOGIE – L'identification des intentions d'embauche

**1. PRÉSENTATION DU CADRE DE LA NOUVELLE POLITIQUE DE
FORMATION PROFESSIONNELLE POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI
ET DE SON DISPOSITIF « 1 emploi = 1 formation ».**

NOS CONSTATS

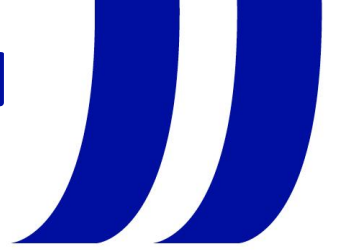


- **Un chômage faible** : 5,6 % de la population active. Il est inférieur au taux métropolitain (6,9%).
- La **baisse du nombre de demandeurs d'emploi n'impose plus** de maintenir un nombre de **places de formation élevé**.
 - **La politique de formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi de la Région en 2023 :**
 - **Prévisionnel de** 27 195 entrées en formation de demandeurs d'emploi
 - **Un taux de réalisation sur prévisionnel de : 30 % d'entrées en formation au 31 août 2023**
- Les **difficultés de recrutement** des employeurs sont croissantes.
- Nous constatons que la **moitié des demandeurs d'emploi travaillent régulièrement**, parvenant à enchaîner CDD et intérim, sans formation ni accompagnement soutenu.
- En revanche, **l'autre moitié des demandeurs d'emploi** sont éloignés de l'emploi et cumulent des freins importants tant à l'entrée en formation qu'en emploi (absence de moyens de mobilité, chômage de longue durée, handicap, âge élevé, absence de qualification, etc.).

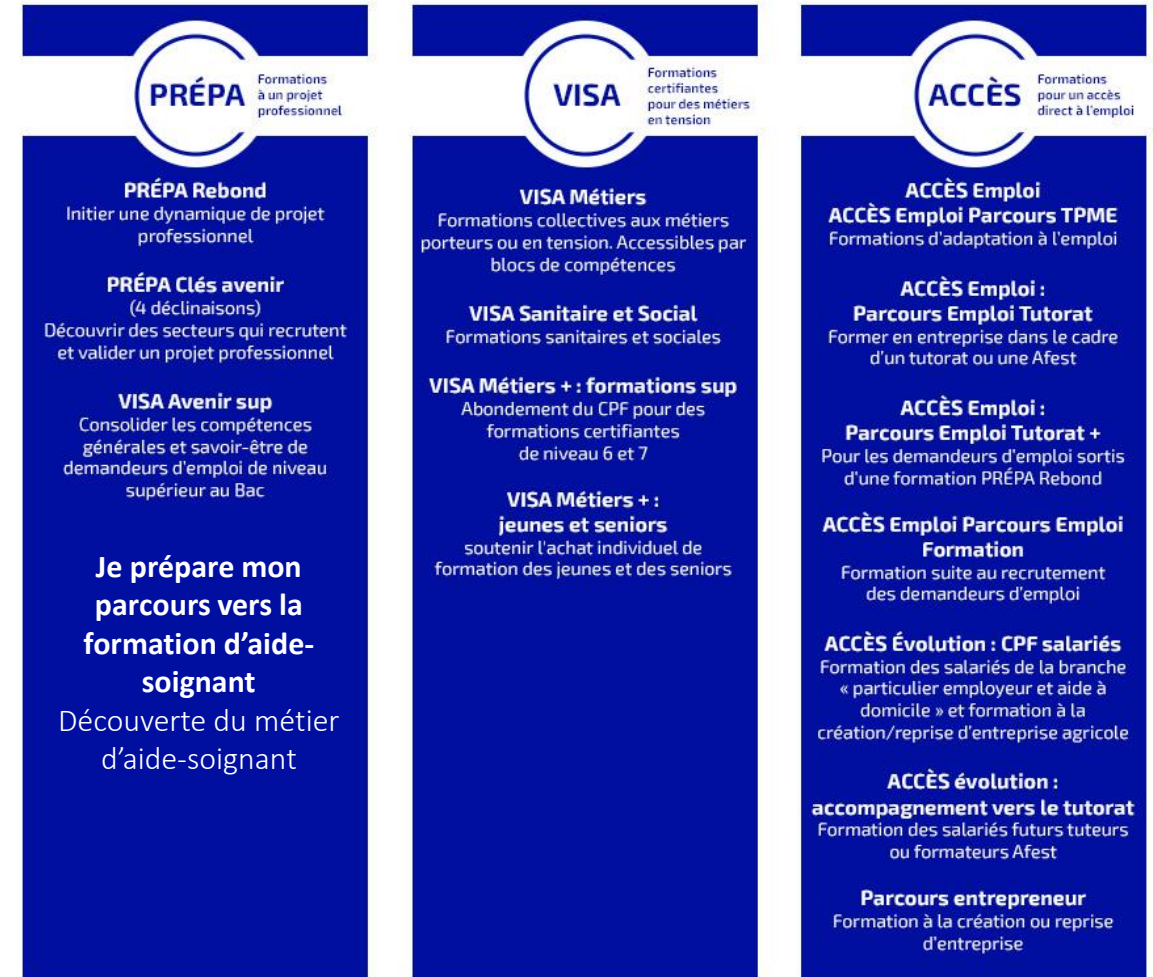


C'est sur ce « noyau dur » du chômage que nos efforts doivent porter

REFORMER LA POLITIQUE DE LA REGION AVEC UNE MISE EN OEUVRE AU 1ER JANVIER 2024



- ✓ **Maintenir PREPA**, dont « *Je prépare mon parcours vers la formation d'aide-soignant* » : une offre de formation nécessaire à l'acquisition des **savoirs de base** et la **préparation du projet professionnel** pour les demandeurs d'emploi les plus en difficulté ;
- ✓ **Maintenir** un haut niveau de **formations sanitaires et sociales** compte tenu de leurs très bons taux d'insertion professionnelle et des besoins importants ;
- ✓ **Transformer VISA Métiers et ACCES Emploi en un seul et même dispositif** «1 emploi = 1 formation» répondant de manière souple et réactive aux **besoins locaux des employeurs**, en déployant avec eux des **formations sur mesure** ;
- ✓ **Soutenir l'alternance**, qui est en plein essor et qui constitue une réponse adaptée pour **former les demandeurs d'emploi**.



RÉFORMER LA POLITIQUE DE LA RÉGION AVEC UNE MISE EN OEUVRE AU 1ER JANVIER 2024



Soutenir les « entreprises apprenantes » : une ambition du Projet de Stratégie régionale de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (SREFOP) 2023-2028



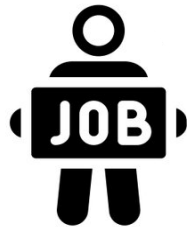
- **Mobiliser les entreprises apprenantes** dans la **politique de formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi**. A partir de leurs **besoins en compétences déclarés et identifiés**, il s'agit d'assurer leur **implication** dans la **mise en œuvre** des actions de **formation** et le **recrutement** à l'issue de la formation :
- leur participation aux **informations collectives** ;
 - le recueil de leur avis sur les **parcours de formation** dans une logique d'adaptation aux besoins des publics ;
 - leur participation aux **recrutements des stagiaires** ;
 - leur participation aux **jurys de validation** des compétences ;
 - leur **accueil des stagiaires et alternants**, puis leur **recrutement en sortie de formation**. »

Une entreprise apprenante est une :

« organisation où les personnes augmentent continuellement leur capacité de créer les résultats qu'elles désirent vraiment, où de nouveaux modèles de pensée sont développés, où les aspirations collectives ne sont pas freinées et où les personnes apprennent continuellement comment apprendre ensemble. »

Cela suppose que l'entreprise mette en place une culture, des comportements et des process pour **favoriser le développement des compétences de chacun**. L'entreprise apprenante, en plus de favoriser l'apprentissage de ses salariés, est une organisation qui évolue, s'adapte aux difficultés rencontrées grâce à l'inclusion de l'ensemble des salariés la composant.

LE DISPOSITIF « 1 emploi = 1 formation » VISERA :



- ✓ Tout type **d'employeur**, sur tout secteur (**privé et public**) ;
- ✓ Pour des contrats de travail de type **CDI ou CDD** d'au moins 6 mois, sur au moins 24 heures hebdomadaire, ainsi que les contrats en alternance (sous forme de «préqualification») ;
- ✓ En priorité pour les **demandeurs d'emploi en difficulté** : de longue durée, non qualifiés (infra Bac), reconnus TH, bénéficiaire du RSA, originaires des QPV, non francophones, etc. (le « noyau dur » du chômage, objet des politiques de l'emploi).
- ✓ L'objectif est bien **l'emploi en priorité**. Aussi, si l'employeur le demande la formation peut ne pas être certifiante, mais **uniquement qualifiante ou professionnalisante** et viser :
 - ❖ un **seul bloc de compétences** d'une certification du Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP) ;
 - ❖ une certification du **Répertoire spécifique** (RS), (CACES, habilitation électrique, etc.) ou un **permis professionnel** sec ;
 - ❖ des **compétences non inscrites** au RNCP ou RS.
- ✓ La formation doit être très individualisée pour les besoins de l'employeur. Elle peut se conduire **dans l'entreprise, à distance, en plateau technique mobile**, etc.

POUR QUELS ATTENDUS ?



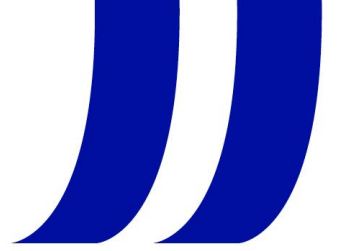
- ▶ Mieux répondre aux **besoins des employeurs** ;
- ▶ **Donner le pouvoir d'agir** aux **partenaires** de la Région sur la commande de formation (elle devient la vôtre) et nous sommes à votre service ;



- ▶ Augmenter significativement **le placement en emploi** aujourd'hui **de 76%** sur les dispositifs de formation qualifiantes et d'adaptation à l'emploi.

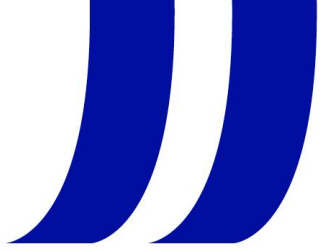
2. POUR Y PARVENIR – EXPERIMENTER EN 2024
« 1 emploi = 1 formation » VIA L'ALTERNANCE.

Expérimenter en 2024 le développement de l'alternance



- ✓ **Développer l'alternance pour les demandeurs d'emploi** dans les secteurs qui y sont prêts **pour** des métiers et des certifications ciblées.
- ✓ **Une mise en œuvre pour les contrats d'apprentissage comme actuellement** (enveloppe France Compétence)
- ✓ **De nouvelles pistes d'intervention pour les contrats de professionnalisation :**
 - Un **abondement** des dépenses de formation par la Région en complément de la prise en charge des OPCO
 - et/ou**
 - **Dans le cas des plus de 30 ans**, un soutien à l'employeur pour **financer la rémunération** du demandeur d'emploi

L'ALTERNANCE DANS LE SECTEUR DE LA COHÉSION SOCIALE



- Le développement de l'alternance est également une mesure promue dans le cadre du SRFSS 2023-2028 : « **Mesure 6 : Poursuivre le développement de l'alternance dans les formations sanitaires et sociales** », co-portée avec l'ARS. Cette voie de formation permet de sécuriser les parcours de formation en assurant une rémunération aux apprenants et en facilitant leur insertion professionnelle.
 - Contrairement aux autres familles de métiers ayant connu une forte diminution des contrats de professionnalisation entre 2019 et 2020 au profit des contrats d'apprentissage, la famille des métiers de la santé, de l'action sociale et de l'aide à domicile est la seule à avoir maintenu ses effectifs en Pays de la Loire, avec **1 381 contrats de professionnalisation (+2%)**. (source : « L'alternance dans les Pays de la Loire en 2020 », CARIFOREF des Pays de la Loire, 2022)
- Tous secteurs confondus, le taux d'emploi des apprenants en contrat de professionnalisation est relativement élevé car **les ¾ d'entre eux sont en emploi 6 mois après leur formation** (source : « L'alternance dans les Pays de la Loire en 2020 », CARIFOREF des Pays de la Loire, 2022)

L'ALTERNANCE DANS LE SECTEUR DE LA COHÉSION SOCIALE

Les 3 principales branches professionnelles mobilisant le plus de contrats de professionnalisation – Uniformation

(données portant sur 2021 et 2022) :

1^{ÈRE} POSITION : LA BRANCHE DE LA MUTUALITÉ

25 contrats de professionnalisation en 2022
(+46% par rapport à 2021)

2^E POSITION : LA BRANCHE DE L'AIDE À DOMICILE

16 contrats de professionnalisation en 2022
(+7% par rapport à 2021) ;

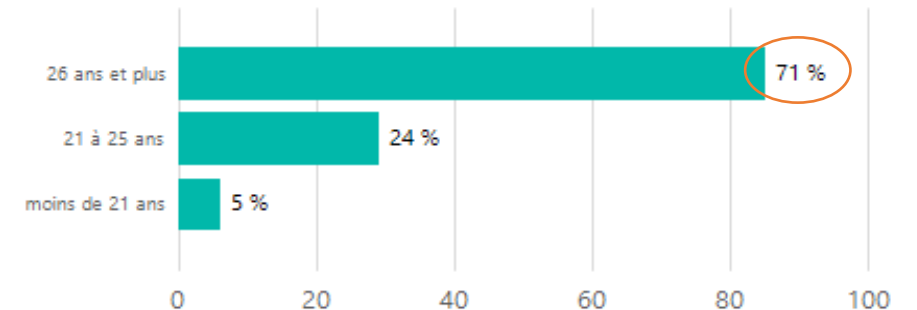


3^E POSITION : LA BRANCHE ECLAT

13 contrats de professionnalisation en 2022 (-28% par rapport à 2021).

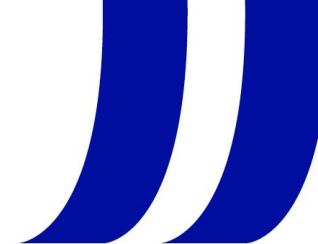
La répartition du nombre de contrats de professionnalisation par tranche d'âge (en % sur l'année 2022) – Uniformation :

Contrat de pro 2022 répartition du nombre de contrat en % par tranche d'âge



Sur les 120 contrats de professionnalisation engagés en 2022 (engagement financier), **61% concernent des personnes âgées de +30 ans.**
→ 11% d'entre eux ont un niveau infra-bac, 8% ont +50 ans (dont 1,6% ont +55ans).

L'ALTERNANCE DANS LE SECTEUR DE LA COHÉSION SOCIALE



Les 10 certifications mobilisant le plus grand nombre de contrats de professionnalisation – Uniformation *(données portant sur 2022) :*

Métiers – codes ROME rattachés	Domaines de formation (Formacode)	Nombre contrats
G1202 « Animation d’activités culturelles ou ludiques », G1203 « Animation de loisirs auprès d’enfants ou d’adolescents » et K1206 « Intervention socioculturelle »	ANIMATION SOCIOCULTURELLE	17
K1903 « Défense et conseil juridique »	DROIT SÉCURITÉ SOCIALE	17
J1303 « Assistance médico-technique »	ASSISTANCE DENTAIRE	16
K1903 « Défense et conseil juridique »	DROIT PROTECTION SOCIALE	7
K1201 « Action sociale » et K1305 « Intervention sociale et familiale »	INTERVENTION SOCIALE FAMILIALE	6
K1301 « Accompagnement médico-social », K1302 « Assistance auprès d’adultes » et K1304 « Services domestiques »	AUXILIAIRE VIE SOCIALE	5
M1502 « Développement des ressources humaines » et M1503 « Management des ressources humaines »	RESSOURCES HUMAINES	4
M1203 « Comptabilité » et M1206 « Management de groupe ou de service comptable »	COMPTABILITÉ	3
J1405 « Optique- lunetterie »	OPTIQUE LUNETTERIE	3
K1201 « Action sociale » et K1205 « Information sociale »	ÉCONOMIE SOCIALE FAMILIALE	2



Types	Certifications	Nombre contrats
CP JEPS	CPJEPS ANIMATEUR.TRICE ACTIVITES VIE QUOTIDIENNE	1
	Total	1
BP JEPS	BP JEPS ANIMATION CULTURELLE	1
	BPJEPS ANIMATEUR SOCIAL	1
	BPJEPS ANIMATION CULTURELLE	1
	BPJEPS EDUCATION À L'ENVIRONNEMENT VERS UN DÉVELOPPEMENT DURABLE	1
	BPJEPS ÉDUCATION À L'ENVIRONNEMENT VERS UN DÉVELOPPEMENT DURABLE	1
	BPJEPS LOISIRS TOUS PUBLICS	3
	BPJEPS SPÉCIALITÉ ANIMATEUR MENTION ANIMATION SOCIALE	1
	Total	9
DE JEPS	DEJEPS ANIMATION SOCIALE	1
	DEJEPS DÉVELOPPEMENT DE PROJETS, TERRITOIRES ET RÉSEAUX	2
	Total	3
Total		13



TEMPS D'ÉCHANGES

**3. POUR Y PARVENIR – EXPÉRIMENTER DÈS 2024 LA MISE EN
ŒUVRE DES POEC PAR LA RÉGION DANS LE CADRE DE « 1 emploi =
1 formation ».**

POUR Y PARVENIR : EXPERIMENTER EN 2024 LA MISE EN OEUVRE DE POEC DANS LE CADRE DE «1 emploi = 1 formation »



Expérimenter avec les OPCO et Pôle emploi/France Travail la mise en œuvre par la Région des **Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives** (POEC) pour leur compte dans le cadre de « **1 emploi = 1 formation** » :

- ▶ Une expérimentation de « **fusion des dispositifs** » proposée par le Ministre du Travail et du Plein emploi aux Régions dans le cadre de la nouvelle génération des **PACTE 2024-2027** ;
- ▶ Une logique de facilitation de la **coordination des financements** et de **limitation** des concurrences ou « **doublons** » entre les actions des différents financeurs.

LES POEC MISES EN PLACE PAR UNIFORMISATION ET LES FORMATIONS PRÉSENTES AU SEIN DE VISA MÉTIERS



Les POEC financées par Uniformation :

- **2021 :**
 - Codes ROME K1302 « Assistance auprès d'adultes » et K1305 « Intervention sociale et familiale » :
 - 1 session pour recrutement d'aides à domicile sur Blain (formation au certificat de compétences professionnelles - CCP 1 « Entretenir le logement et le linge d'un particulier » du TP ADVF)
 - 1 session (même projet) sur le sud 44 mais **abandonnée faute de candidats suffisants**
- **2022 :**
 - Code ROME K2501 « Gardien d'immeuble » :
 - 1 session de POEC Gardien d'Immeuble
 - Projet d'1 session pour recrutement d'aides à Domicile sur Blain (formation au CCP 1 du TP ADVF) + une session (même projet) sur le sud 44 **mais ces deux projets ont été abandonnés faute de candidats suffisants**
- **2023 :**
 - Projet d'1 POEC préparatoire à l'entrée en formation TISF par alternance dans le 44 : **n'a pas eu lieu / pas eu de besoin au final car les stagiaires ont été recrutées « au fil de l'eau »** (difficile de monter un groupe dans ce contexte)

Les formations dispensées via VISA METIERS :

- Codes ROME K1302 « Assistance auprès d'adultes » et K1305 « Intervention sociale et familiale » :
 - TP Assistant de vie aux familles (ADVF)
- Code ROME K1302 « Assistance auprès d'adultes » :
 - TP Agent de service médico-social (ASMS)
 - Assistant de vie dépendance
- Code ROME K1801 « Conseiller en insertion professionnelle » :
 - TP CIP
- Code ROME G1203 « Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents » et K1206 « Intervention socioculturelle » :
 - DE JEPS animation socio-éducative ou culturelle – mention développement de projets, territoires et réseaux
- Code ROME G1202 « Animation d'activités culturelles ou ludiques » et G1203 :
 - BP JEPS mention animation sociale
 - BP JEPS animateur loisirs tous publics
 - CP JEPS – mention animateur d'activités et de vie quotidienne
- Code ROME K2501 « Gardien d'immeuble » :
 - CAP Gardien d'immeuble



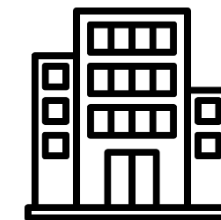
TEMPS D'ÉCHANGES

4. MÉTHODOLOGIE – L'IDENTIFICATION DES INTENTIONS D'EMBAUCHE.

MÉTHODOLOGIE – L'IDENTIFICATION DES INTENTIONS D'EMBAUCHE.

La Région a agréé depuis le 1er janvier 2023 plus de 100 organismes de formation (dont des CFA) pour conduire des formations certifiantes dans les secteurs en tension. Au 1er janvier 2024, nous ne leur demanderons plus de nous fournir leur programmation d'actions de formation, mais leur passerons **commande uniquement** sur **besoins avérés d'intentions d'embauche** identifiées :

- Soit de l'initiative de Pôle Emploi – Missions Locales – Cap Emploi - Départements / futur France Travail (forts pour Pôle Emploi de ses 300 conseillers, 48 agences locales et des plus de 300 000 offres d'emploi captées chaque trimestre, pour les 21 missions locales avec 600 salariés, et de Cap Emploi et les services des cinq Départements), qui activera les formations nécessaires - comme c'est le cas sur ACCES Emploi.
- soit de **l'initiative des OPCO**, qui remontent à la Région leurs besoins et font mettre en oeuvre leur POEC par la Région ;
- soit de **l'initiative des organismes de formation**, qui nous apportent la preuve **d'intentions d'embauche** des employeurs ;
- soit de **l'initiative de la Région**, avec les besoins qui nous sont remontés dans les **18 CLEFOP** (animés par les 9 délégués territoriaux orientation et emploi (DTOE) et les chargés de développement de l'emploi et des territoires (CDET) de l'Etat) ;
- soit par **les employeurs** directement via NosEmplois.fr (à construire).





PERSPECTIVES ET ÉCHÉANCES

Merci de votre attention

Hôtel de la Région
1, rue de la Loire — 44966 Nantes
T. : 02 28 20 50 00
www.paysdelaloire.fr

