



Appui à l'élaboration du Schéma
Régional des Formations
Sanitaires
et Sociales (SRFSS)
Restitution des Groupes de travail

29 août 2022



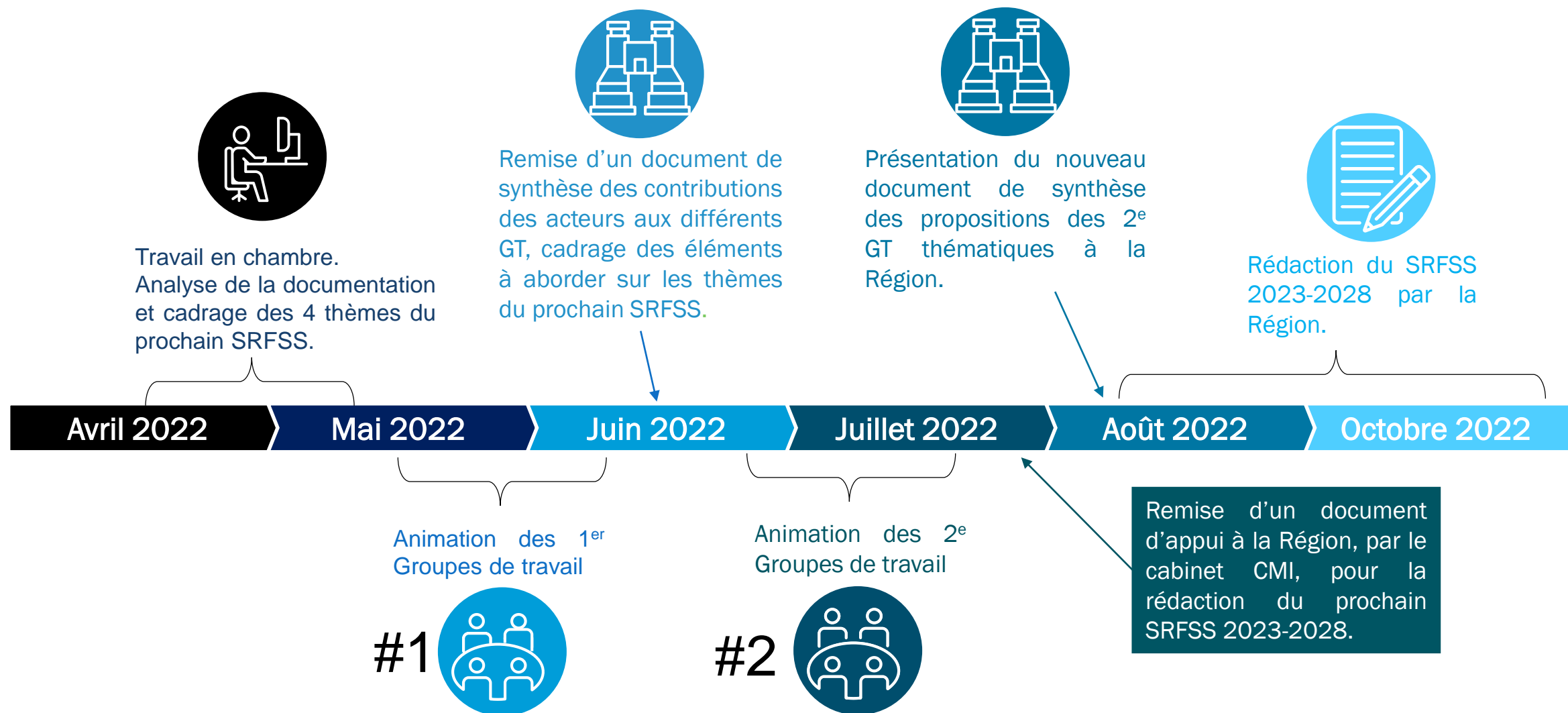


I. Rappel de la méthodologie

II. Bilan du SRFSS 2018-2022

III. Axes identifiés pour le prochain SRFSS

— Calendrier





I. Rappel de la méthodologie

II. Bilan du SRFSS 2018-2022

III. Axes identifiés pour le prochain SRFSS



— Base de travail : les thèmes du SRFSS 2018-2022

Mieux faire connaître et valoriser les formations sanitaires et sociales, pour augmenter leur attractivité et diversifier les publics en formation

Développer l'innovation et l'inscrire dans une démarche de qualité de l'offre de formation



Privilégier les diplômes à fort taux d'insertion et faciliter les passerelles entre les diplômes et les formations

Répondre aux besoins des territoires par des compétences et des qualifications adaptées

— **Thème 1 - Mieux faire connaître et valoriser les formations sanitaires et sociales, pour augmenter leur attractivité et diversifier les publics en formation**



Une communication à renforcer pour développer l'attractivité des formations et métiers sanitaires et sociaux



De nombreuses actions de communication efficaces pour stimuler cette attractivité déjà mises en place, avec néanmoins des axes de progression identifiés



De nouveaux défis posés par la mutation / diversification des publics en formation, en lien avec l'évolution des modalités de sélection



La poursuite de la lutte contre les interruptions/arrêts de formation

Thème 1 - Mieux faire connaître et valoriser les formations sanitaires et sociales, pour augmenter leur attractivité et diversifier les publics en formation

Une communication à renforcer et adapter pour développer l'attractivité des formations et métiers sanitaires et sociaux

Des métiers qui n'attirent pas assez, en dépit d'importants besoins enregistrés



- **Des formations dont le taux de pression diminue**, à l'instar de la formation d'AS qui comptabilise 2,07 candidats pour une place en septembre 2022 contre 4,95 candidats en 2015.
- **Des besoins importants sur les professions suivantes** : infirmiers, aides à domicile, travailleurs familiaux, aides-soignants, métiers de la petite enfance.

Des orientations qui disposent d'arguments forts pour mobiliser



- **Des métiers de sens** : une forte augmentation des inscriptions au sein des métiers du soin pendant le Covid, malgré la mise en visibilité des difficultés des soignants.
- **Des activités variées** : enseignement / encadrement, technicité, relationnel, etc.

Des obstacles à l'attractivité identifiés par les acteurs



- **Des représentations négatives** : véhiculées par les médias, ou par les professionnels eux-mêmes.
- Des **conditions de travail difficiles**.
- Une **connaissance inégale** des métiers et formations.



Une évolution du nombre de diplômés qui reflète la faible attractivité de certains métiers sanitaires et sociaux.

- *Nombre de médiateurs familiaux diplômés en PdL : -77% de diplômés entre 2010 et 2020.*
- *Nombre d'assistants familiaux diplômés en PdL : -44% de diplômés entre 2010 et 2020.*
- *Nombre de cadres de santé diplômés en PdL : -38,9% de diplômés entre 2010 et 2020.*
- *Nombre de manipulateurs en électroradiologie médicale en PdL : -25% de diplômés entre 2010 et 2020.*

Thème 1 - Mieux faire connaître et valoriser les formations sanitaires et sociales, pour augmenter leur attractivité et diversifier les publics en formation



De nombreuses actions efficaces mises en place

- **Salons**, interventions de professionnels (ambassadeurs), dans les **lycées /collèges**, webinaires, publicités, stages découverte, « **Rencontre un pro** » (CARIFOREF Pays de la Loire), semaine des métiers du domicile (Département du Maine-et-Loire), Orientibus campagne de communication régionale sur le métier d'AS, etc.

Des relais d'information qui ne sont parfois plus mobilisables

- La **diminution** voire la **suppression** des dispositifs **préparatoires**, tels que les préparations à l'entrée en formation ou aux concours.



De nombreuses actions de communication efficaces pour stimuler cette attractivité déjà mises en place, avec néanmoins des axes de progression



Une coordination qui peut être renforcée

- Des actions de communication qui peuvent se **superposer**, avec, à l'inverse, des territoires ou approches non couvertes.



Des professionnels en poste pas toujours disponibles ou formés pour intervenir

- Des **formateurs** qui peuvent eux-mêmes véhiculer des images **négatives** de leur métier.
- Des professionnels qui manquent de temps pour ces actions en faveur de l'attractivité.

— Thème 1 - Mieux faire connaître et valoriser les formations sanitaires et sociales, pour augmenter leur attractivité et diversifier les publics en formation



De nouveaux défis posés par la mutation / diversification des publics en formation, en lien avec l'évolution des modalités de sélection

Des évolutions générationnelles

- Une génération d'apprenants avec **de nouvelles aspirations** :
 - Un **équilibre** entre vie professionnelle et personnelle.
 - De la **souplesse** dans leurs parcours académiques.
 - Des parcours **dynamiques** et **évolutifs**, etc.

Des publics nouveaux

- Une grande diversité des apprenants, avec des profils **parfois très jeunes et des demandeurs d'emploi**.
- **Des publics** pouvant parfois présenter des difficultés scolaires, en termes de prise de responsabilité, d'autonomie ou sur des questions pratiques (*absence de permis : quid de la mobilité pour les stages ?*).
- Des **apprenants éloignés de l'emploi**, dont certains ne maîtrisent pas le français.
- **Des motivations d'entrée en formation variées** : quête de sens, des mouvements et effets d'aubaine (conditions économiques, fort taux d'insertion).

Des difficultés liées à l'évolution des modalités de sélection

- Des modalités parfois considérées comme **insuffisamment exigeantes**.
- Une logique désormais inversée : c'est l'étudiant qui choisit désormais le lieu de formation.
- Un effet **décourageant et démobilisant** (dévalorisation) pour les candidats .

Une diversité qui peut être renforcée

- Un **public masculin encore largement sous-représenté** dans les diplômés du secteur sanitaire et social (87% des diplômés des formations en travail social sont des femmes et 85% des diplômés des formations sanitaires en 2020).
- Des **actions** de la Région à poursuivre pour **l'accessibilité** des études aux apprenants en situation de **handicap**.

— Thème 1 - Mieux faire connaître et valoriser les formations sanitaires et sociales, pour augmenter leur attractivité et diversifier les publics en formation

Une implication régionale pour sécuriser financièrement les parcours

- Plusieurs revalorisations des aides régionales (bourses, indemnités kilométriques).
- Mise en place d'une rémunération pour les demandeurs d'emploi inscrits en FSS de niveau bac et infra bac.
- Mise en place d'aides régionales exceptionnelles durant la crise sanitaire (exemple : prime régionale de 1000€ pour les apprenants AS et IDE mobilisés durant la crise sanitaire).
- Instauration du cumul activité salariale et études (dans la limite de 15h par semaine durant la formation).

Des sujets qui subsistent

- Un non-recours aux diverses aides s'expliquant notamment par le manque d'informations envers les publics cibles (exemple : possibilité de cumuler les aides régionales et celles du CROUS)
- Des conditions d'accès aux aides / droits pas toujours égales selon les filières et territoires : accès aux infrastructures universitaires, défraiement kilométrique, coût des formations, etc.

La poursuite de la lutte contre les interruptions/arrêts de formation



Des éléments de soutien à la formation

- Etudes promotionnelles, apprentissage, CAE, etc.



Interruptions/arrêts en FSS

En **2021**, près de **614 interruptions/arrêts de formation** sont constatés dans les filières sanitaires et sociales, représentant un taux d'arrêts de **5,9%**. Comparativement à 2015, le nombre d'interruptions/ arrêts de formation a augmenté de **2,6 points de pourcentages (262 arrêts)***.

Des abandons également liés à l'orientation

- Des orientations inadaptées en hausse, sous l'effet conjugué de la mise en place de Parcoursup et de l'universitarisation des FSS.

Des interruptions/arrêts de formation souvent successifs aux stages

- Plusieurs causes identifiées : stages obligatoires sans lien avec le projet de l'apprenant (spécifiquement pour la formation d'AS), défaut de l'accueil et de l'encadrement durant les stages, perte de confiance, etc.

— Thème 2 - Privilégier les diplômes à fort taux d'insertion et faciliter les passerelles entre les diplômes et les formations



Une évolution du contexte économique et de l'insertion sous l'empire du dernier SRFSS



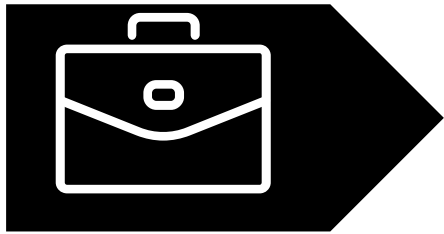
Le développement de la coordination entre professionnels à renforcer dès la formation



Une dynamisation des carrières reposant sur la FTLV, les passerelles, et d'autres outils, qui peuvent encore monter en charge

Thème 2 - Privilégier les diplômés à fort taux d'insertion et faciliter les passerelles entre les diplômes et les formations

Une évolution du contexte économique et de l'insertion sous l'empire du dernier SRFSS.



Des taux d'emploi élevés et homogènes

En 2020, le **taux d'emploi** des sortants des formations sanitaires et sociales est de **89%** (+2 points de pourcentages par rapport à 2013).



De nombreux témoignages, étayés empiriquement, d'employeurs rencontrant des difficultés à recruter du personnel



Des taux de conformité élevés

En 2020, **96%** des sortants de formation occupent un emploi conforme au diplôme obtenu.



Des dispositifs utiles pour fidéliser

Des dispositifs utiles à renforcer : visa métiers, contrats d'allocation d'études (CAE), « Je prépare mon parcours vers la formation d'aide-soignant », etc.



Une place à définir pour les nouveaux métiers ou les métiers en évolution

L'exemple du métier d'**IPA** : quelle carrière pour les étudiants qui sont intéressés par ce métier ? Quelle place en structure ?

L'exemple de l'évolution des missions des **EJE**.



Quelques chiffres sur l'insertion et les FSS

- Six à huit mois après la formation, **9 formés sur 10 sont en emploi en 2020**.
- Taux d'emploi en 2020 : **94%** pour les infirmiers, **87%** pour les AS, **97%** pour les ambulanciers, **94%** pour les sage-femmes, **93%** des assistants de service social, **86%** pour les AES, **83%** pour les éducateurs spécialisés, **81%** des éducateurs de jeunes enfants.

Thème 2 - Privilégier les diplômes à fort taux d'insertion et faciliter les passerelles entre les diplômes et les formations

Le développement de la coordination entre professionnels à renforcer dès la formation

Des éléments d'ores et déjà mis en place



- Des modalités de formation plus ou moins adaptés pour la mise en œuvre de modules pluriprofessionnels : les actions pluriprofessionnelles s'appuyant sur **la simulation** semblent être plus adaptées comparativement à d'autres modalités de formation plus théoriques.
- Des **événements** : journées interfilières ou d'exercice croisé, journées thématiques.

Des expérimentations diverses



- Exemple de l'expérimentation d'une passerelle entre la première année de médecine (PASS) et la deuxième année en soins infirmiers à l'Université d'Angers.

Une organisation des acteurs territoriaux



- Des actions de coordination de la formation entre établissements de formation, au sein de plusieurs départements.



Quelques exemples d'expériences pluriprofessionnelles

- Journée inter-filières en Mayenne, organisée à l'initiative de plusieurs instituts de formation.
- Réseau Santé Activité physique Métiers de l'ingénierie et des Sciences humaines (SAM) : lancé en 2019 par les Universités d'Angers et du Mans, le CHU d'Angers, et les CH du Mans et de Laval, il promeut des collaborations interdisciplinaires et multisites dans le domaine de la santé, du sport et de l'activité physique, des mondes de l'ingénierie et des sciences humaines.

Thème 2 - Privilégier les diplômes à fort taux d'insertion et faciliter les passerelles entre les diplômes et les formations

Des passerelles proposées, mais pas toujours faciles à emprunter

- Un nombre de places réservées aux passerelles jugé **trop restreint** (exemples : passerelle en formation de masso-kinésithérapie, en formation de pédicure-podologie).



Des difficultés pour les professionnels qui veulent se reconvertir et/ou monter en compétence

- Un cadre de formation continue parfois **complexe / bloquant** pour les employeurs (pas de certitude de garder l'employé formé en poste).
- Des obstacles divers s'opposant à la mise en œuvre des dispositifs de formation tout au long de la vie : **complexité du cadre juridique, problématiques de financement de la formation pour les personnes souhaitant se reconvertir**, etc.
- Constat d'un **défaut de reconnaissance et de la complexité de mise en œuvre de la VAE** ainsi que de la **méconnaissance des dispositifs de reconversion par alternance (Pro-A) au sein de certains champs d'activité**.
- Des conditions pratiques **dissuasives** pour les professionnels : endettement, pas d'aménagement des heures de travail, etc.

Des tâches et compétences exercées par des faisant-fonction.

- En situation de tension, des professionnels qui peuvent exercer des **tâches/activités relevant** de personnes diplômées d'Etat, sans avoir suivi de tels cursus.
- Des compétences néanmoins rarement **reconnues** et confirmées.



Une dynamisation des carrières reposant sur la FTLV, les passerelles, et d'autres outils, qui peuvent encore monter en charge



Chiffres VAE

- VAE chez les Techniciens de l'intervention sociale et familiale (**TISF**) : **2** en 2017, **1** en 2018, **0** en 2019 et 2020.
- VAE chez les Educateurs de jeunes enfants (**EJE**) : **17** en 2017, **7** en 2018, **15**, en 2019, **30** en 2020.
- VAE chez les Assistants familiaux (**AF**) : **2** en 2017, **0** depuis.
- VAE chez les Educateurs spécialisés (**ES**) : **43** en 2017, **147** en 2018, **43** en 2019, **67** en 2020.

— Thème 3 - Répondre aux besoins des territoires par des compétences et des qualifications adaptées



Des diagnostics sur les besoins territoriaux à partager



Des besoins accentués sur certains territoires / métiers



Davantage de souplesse à adopter dans l'élaboration des diagnostics et les réponses qui s'ensuivent

— Thème 3 - Répondre aux besoins des territoires par des compétences et des qualifications adaptées

Des diagnostics sur les besoins territoriaux à partager

Une pluralité de diagnostics existants qui nécessitent d'être davantage partagés



- Des **données riches** produites par Pôle Emploi, le CARIFOREF, les missions locales, par la Région, les départements, l'INSEE, etc.
- La Région a mis en place **2 dialogues sectoriels de la « santé » et de la « cohésion sociale »** afin d'évaluer plus précisément les besoins en professionnels sur les territoires.
- Des diagnostics insuffisamment partagés/diffusés auprès de **l'ensemble des acteurs du secteur SS.**

Une circulation/consolidation des données jugées améliorables



- **Des besoins d'employeurs** qui mériteraient d'être mieux identifiés (notamment par les IFSS).
- Des données qui seraient utiles pour les **apprenants** afin de consolider leurs souhaits d'orientation.
- Des **acteurs de la formation** (exemple : les conseillers) qui ne disposent pas toujours **d'informations actualisées et précises.**

Des difficultés parfois rencontrées pour identifier, sur un territoire, les besoins / ressources / IFSS



- **Un défaut de lisibilité et d'identification** concédé par les acteurs concertés sur les interlocuteurs/ressources à contacter/mobiliser sur les territoires.



Thème 3 - Répondre aux besoins des territoires par des compétences et des qualifications adaptées



Des besoins accentués sur certains territoires / métiers

Un renforcement général des difficultés de recrutement sur les métiers du secteur.

- Des niveaux de **difficultés** encore **élevés** sur un certain nombre de professions (exemples : sages femmes, métiers d'aide à domicile, AS, etc.).
- Des tensions émergentes et récentes sur les métiers de **la petite enfance**.
- Des difficultés de recrutement **redoublées** sur les territoires fragiles.

Des territoires « fragiles », souvent ruraux, en tension sur les métiers sanitaires et sociaux

- Des efforts importants mobilisés par la Région afin d'accroître la **finesse du maillage territorial des IFSS**, qui doivent se poursuivre.
- Déploiement de 120 nouvelles places de formation en soins infirmiers, 200 nouvelles places en formation AS et 100 nouvelles places en formation AES en 2020-2021. **Certaines de ces places ont été déployées sur des territoires périphériques aux grandes villes.**
- Un mécanisme qui doit tout de même être mis en **dialogue** avec d'autres facteurs explicatifs : la question de **l'attractivité** de ces territoires et la **connaissance** des carrières, qui peut s'avérer perfectible chez les apprenants.

Des métiers qui suscitent toutefois une certaine motivation chez les apprenants des FSS.

- Les IFSS et les employeurs constatent que les apprenants des FSS témoignent d'une **grande motivation** pour les métiers du Grand Âge, de l'aide et de l'assistance, etc.



Taux de tension dans les Pays de la Loire sur les métiers du sanitaire et du social en 2022 (BMO 2022, PdL, Pôle Emploi)

- Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales : **90,6%** (manque de **5 540 ETP**).
- AS, auxiliaires de puériculture : **81%** (manque de **6239 ETP**).
- Infirmiers, cadres infirmiers, puéricultrices : **77,3%** (manque de **2 511 ETP**).

— Thème 3 - Répondre aux besoins des territoires par des compétences et des qualifications adaptées

Davantage de souplesse à adopter dans l'élaboration des diagnostics et les réponses qui s'ensuivent



Des améliorations en termes de souplesse quantitative

- Un système d'agrément plus **agile**.
- Des dispositifs mobilisés pour gagner en **agilité**, mais dont le bon usage peut parfois encore être trouvé, à l'image des rentrées différées.



Des acteurs qui se sont parfois organisés pour répondre aux besoins urgents constatés

- Des exemples de **concertations** entre **établissements** (exemple : des IFAS se sont coordonnés à l'échelle d'un département pour centraliser les formations les plus rapides - baccalauréats SAPAT / ASSP - sur les zones les plus en tension).
- La Région et l'ARS Pays de la Loire ont mis en place l'expérimentation « **Je prépare mon parcours vers la formation d'aides-soignants** » en 2021 : **41% des participants sont entrés en formation AS.**



Des freins périphériques pouvant dissuader certains apprenants à s'engager en FSS.

- Des freins liés à la **mobilité**, au **logement**, etc.
- Une **plus grande accessibilité et proximité** de l'offre de formation sollicitée.



Une souplesse stratégique difficile à développer

- Une **inertie inévitable** des **FSS** pour répondre à des **évolutions des besoins de formation** (4, 5 ou 6 ans avant que les apprenants n'entrent dans l'emploi).
- Une rigidité du **SRFSS**, complexe à faire évoluer en cours d'exercice.

— Thème 4 - Développer l'innovation et l'inscrire dans une démarche de qualité de l'offre de formation



Des dispositifs déjà connus et identifiés, mais qui font face à des problématiques de bonne mise en œuvre



Des outils innovants à fort potentiel mais dont le bon usage doit être trouvé et les risques identifiés



Des innovations qui portent aussi sur la pédagogie et l'enseignement, et qui méritent d'être diffusées

Thème 4 - Développer l'innovation et l'inscrire dans une démarche de qualité de l'offre de formation



Des stages essentiels à la formation, mais confrontés à des difficultés

- Une mise en œuvre parfois difficile : défaut d'accueil et d'encadrement des stagiaires, nombre de places de stage trop faible, etc.



Des dispositifs déjà connus et identifiés, mais qui font face à des problématiques de bonne mise en œuvre

Des dispositifs qui ne conviennent pas identiquement à toutes les FSS :

- Des métiers pour lesquels l'**apprentissage** semblent **moins adapté** : des difficultés spécifiques se présentent pour les métiers d'aide à domicile (possible refus des personnes aidées d'avoir 2 personnes chez soi)



Développement de l'apprentissage dans les FSS ligériennes

- La formation d'AS comptabilise une hausse de **210 places par apprentissage entre 2019 et 2022**.
- La formation d'ES dénombre **10 places de plus en apprentissage entre 2020 et 2022**.
- La formation de TISF compte **13 places par apprentissage supplémentaires entre 2019 et 2021**.

Source : Région Pays de la Loire, DEFPA.

L'apprentissage, un outil prometteur faisant face aux mêmes obstacles que les stages

- Un outil **récent** pour les FSS en PDL, couvrant **12 formations sanitaires et sociales** (8 formations du travail social et 4 formations sanitaires).
- Un dispositif avec des **atouts** : sécurisation financière, expérience de terrain, insertion professionnelle facilitée, etc.
- Des **difficultés** : idem aux stages
- Un **faible développement** : par exemple, pas d'apprentissage pour les IDE en PDL.

Thème 4 - Développer l'innovation et l'inscrire dans une démarche de qualité de l'offre de formation

Des outils innovants à fort potentiel mais dont le bon usage doit être trouvé et les risques identifiés

La stratégie d'accélération nationale « Santé Numérique »

Lancée janvier 2021, elle relève du plan France 2030 et du Plan Innovation Santé 2030.

Elle vise à faire de la France un leader en Santé numérique, en mobilisant **650 M€ de fonds publics**, autour d'appels à projets, d'actions en faveur de l'innovation, de la formation et d'expérimentations.

Un risque de confusion parfois entre le distanciel et le numérique



Des modalités d'enseignement innovantes pas adaptées à tous les publics

- Des métiers pour lesquels le **distanciel** fonctionne moins bien (exemple : aide à domicile).

Des difficultés constatées avec le numérique

- Des **difficultés** chez les formateurs et les apprenants.
- Des **obstacles** de plusieurs ordres : problèmes de compétence (illettrisme), enjeux matériels (pas de matériel, voire pas de réseau), isolement, etc.
- **La Région a lancé en 2019 une assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) pour la mise en œuvre d'un programme de professionnalisation des acteurs de la formation professionnelle continue. Il a pu contribuer à faire face aux mutations engendrées par la crise sanitaire.**

Des outils qui nécessitent une formation des futurs professionnels

- Des professionnels qui seront de plus en plus amenés à utiliser les **outils informatiques et numériques** - dossier patient partagé, développement de la visioconférence dans le sanitaire et le social - qui nécessitent des compétences particulières.

Des outils numériques à fort potentiel

- Des outils **efficaces** sur plusieurs aspects : ils permettent de développer l'attractivité et la qualité des FSS, désenclaver les territoires ruraux, et de réaliser des économies.

Thème 4 - Développer l'innovation et l'inscrire dans une démarche de qualité de l'offre de formation

Des innovations qui portent aussi sur la pédagogie et l'enseignement, et qui méritent d'être diffusées

Le développement de méthodes pédagogiques innovantes



- Développement de **l'enseignement *in situ***.
- Pratique de la **classe inversée** et de l'apprentissage **en mode projet**.
- **La Région Pays de la Loire a lancé un appel à projets (AàP) d'innovation pédagogique pour stimuler l'innovation en matière de formation continue.** Il s'agit d'une initiative issue de la mesure n°24 du Plan régional de relance face à la pandémie de la Covid-19 : **2 IFSS ont été retenus pour cet AàP lancé en 2021.**

L'élaboration de nouveaux lieux d'enseignement



- Expérimentation d'une **académie des métiers de l'aide à la personne** en Mayenne, cofinancée par la Région : elle vise à adapter la formation aux besoins du territoire / du patient.
- Mise en place d'un **espace « EPHAD »** pour ceux qui étudient les métiers grand âge à Laval.
- **Co-financement régional du pôle de formations mutualisé « Le Plus » à Saumur**, en lien avec l'Agglomération Saumur-Val-de-Loire et l'Etat.
- **Projets de modernisation et d'extension d'IFSS réalisés par la Région** (exemple : pôle régional de formations santé social de Laval) et **soutien apporté aux projets de construction de 4 pôles de FSS** (Saint-Nazaire, Châteaubriant, Nantes et Le Mans).

Des expériences multiples mais pas nécessairement coordonnées ou partagées



- Des bonnes pratiques à valoriser et à essaimer.





I. Rappel de la méthodologie

II. Bilan du SRFSS 2018-2022

III. Axes identifiés pour le prochain SRFSS

— Rappel : Les 4 thèmes pré-identifiés dans le projet de Schéma Régional de Formation Sanitaires et Sociales (SRFSS) 2023-2028

L'attractivité des formations et des métiers du secteur sanitaire et social.

L'installation durable des futurs professionnels au sein des territoires ligériens.



La réussite des apprenants en formation sanitaire et sociale.

L'adaptation de l'offre de formation pour répondre aux besoins croissants de la population.

— **Thème 1 - L'attractivité des formations et des métiers du secteur sanitaire et social**



Développer une stratégie de communication et d'information sur les formations et métiers du secteur sanitaire et social davantage ciblée.



Une stratégie d'information et de communication qui doit continuer de se moderniser, autour de notions et représentations qui mobilisent



Stimuler l'attractivité des formations et des métiers du secteur sanitaire et social en renforçant le recours aux dispositifs novateurs dont l'efficacité est constatée



Une mobilisation des acteurs qui nécessite d'être encouragée et davantage coordonnée

— Thème 1 - L'attractivité des formations et des métiers du secteur sanitaire et social

Développer une stratégie de communication et d'information sur les formations et métiers du secteur sanitaire et social davantage ciblée.

Une communication ciblant les jeunes en poursuite de scolarité



- Des discours qui doivent insister sur le **sens**, les carrières **dynamiques**, la réflexivité, la diversité des modes d'intervention possible, en allant s'adresser **directement** auprès des **jeunes** (collèges, lycées, réseaux sociaux, etc.).
- **Une communication sur les FSS qui doit s'adapter avec les attentes des nouvelles générations.**

Une communication adaptée aux publics éloignés de l'emploi et en reconversion professionnelle



- **Une communication sur certains métiers, parfois méconnus, à renforcer** (exemple : les métiers de la petite enfance tels qu'auxiliaire de puériculture ou éducateur de jeunes enfants).
- Une mise en avant du **fort taux d'insertion des formations sanitaires et sociales.**
- Le développement de formations **spécifiques** sur ce sujet pour les conseillers, notamment de Pôle emploi.

Des métiers qui recrutent, devant faire l'objet d'efforts particuliers



- **Des métiers du social**, en particulier, devant faire l'objet de mesures de communication renforcées : ils sont parfois très **peu connus** ou identifiés (exemple des AES).
- **Des métiers de niveau infra-bac fortement dévalorisés, attirant davantage d'apprenants en seconde partie de carrière** : c'est le cas des métiers du secteur de l'aide à **domicile** (exemple : technicien en intervention sociale et familiale).
- **Des actions à mener** : webinaires, actions au collège / lycée, ambassadeurs métiers.

— Thème 1 - L'attractivité des formations et des métiers du secteur sanitaire et social

Une stratégie d'information et de communication qui doit continuer de se moderniser, autour de notions et représentations qui mobilisent

Une **modernisation** de la communication à poursuivre.



- Des discours à adapter : privilégier le **concept de « sens »** à celui de « vocation », insister sur **l'épanouissement professionnel et personnel** et sur **la réalisation individuelle**.
- Le développement d'une **communication réaliste sans être négative** :
 - **Continuer le travail sur les représentations/idées reçues sur certains métiers sanitaires et sociaux** : montrer la réalité de ces métiers (métier du domicile comme TISF, sage-femme, AS)

Une communication à faire évoluer à partir de la notion de « **parcours** »



- Intérêt des notions de « **parcours de formation** » et « **parcours professionnel** », bâtis autour d'un projet : elles mettent en avant la souplesse, la caractère évolutif et le dynamisme des métiers sanitaires et sociaux, et parle aux apprenants.
- **Renforcer les liens instituts de formation / employeurs** : pour valoriser les métiers auprès des apprenants et offrir une plus grande visibilité sur les évolutions professionnelles possibles.

Des métiers qui ont évolué et dont la **technicité et l'expertise** doivent être mis en avant



- Des arguments **efficaces** : évoquer les **actes** réalisés, les opportunités de montées en **compétence**, la pratique **concrète**, etc.
- Des métiers qui répondent à des enjeux **sociétaux** et **humains** forts.

— Thème 1 - L'attractivité des formations et des métiers du secteur sanitaire et social



Des expérimentations visant les publics éloignés de l'emploi à poursuivre

- Des **expérimentations** à poursuivre sur ces publics éloignés de l'emploi (publics issus de l'immigration, demandeurs d'emplois, personnes en situation de handicap, etc.)
- Des expérimentations à **suivre** dans le temps, dans le cadre d'une **démarche évaluative**.



Une communication par les pairs et apprenants efficace.

- **Des dispositifs à faire monter en charge** : développer le recours à des ambassadeurs, les conférences dans les collèges / lycées, les dispositifs type « Rencontre un pro », etc.
- **Valoriser les compétences acquises et les adaptations** mises en œuvre par les apprenants durant leur mobilisation en temps de crise sanitaire.
- Une communication par les pairs particulièrement efficace quand **elle s'appuie sur des ressources culturelles** : ciné-débats / danse / intervention en festival (avec médiation de professionnels du sanitaire et du social).



Des dispositifs innovants à développer et encadrer

- Des investissements et formations à poursuivre dans la **réalité augmentée et virtuelle pour des expériences d'immersion et de simulation**, dont l'efficacité est constatée
- Encourager la mise en place de **périodes d'immersion** permettant aux personnes de découvrir les métiers sanitaires et sociaux
- **Encourager les réflexions et la mise en place de projets visant à faire découvrir aux plus jeunes les métiers du secteur**
- Développer des événements type **job-meetings** (exemple d'Angers).

Stimuler l'attractivité des formations et des métiers du secteur sanitaire et social en renforçant le recours aux dispositifs novateurs dont l'efficacité est constatée

— Thème 1 - L'attractivité des formations et des métiers du secteur sanitaire et social



Des actions de communication des professionnels à coordonner

- Une **coordination territoriale** : temps forts annuels et par département/ conférences, etc.
- Une **coordination** entre acteurs de la **formation** : salons thématiques (IFSS, employeurs / branches)
- Un risque de **concurrence** entre IFSS et/ou territoires à prévenir.

Les IFSS, des ambassadeurs des formations et métiers du secteur

- Un rôle d'ambassadeur à développer, en portant un discours réaliste mais positif.



Une mobilisation des acteurs qui nécessitent d'être encouragée et davantage coordonnée



Une montée en charge souhaitable du numérique en la matière

- **Des dispositifs efficaces**, à l'instar des webinaires, des contenus différés, de la communication sur les réseaux sociaux, ateliers d'émergence, etc. Ces outils permettent un allègement de charges pour les acteurs du secteur.



La communication, un aspect à valoriser dans les carrières sanitaires et sociales

- Un enjeu **financier**, pour des actions de communication plus **attractives** pour les professionnels.
- Un enjeu **organisationnel** relevant notamment des employeurs, pour faciliter la participation des professionnels aux divers événements de promotion des métiers du secteur.

— Thème 2 - L'adaptation de l'offre de formation pour répondre aux besoins croissants de la population



Un diagnostic pouvant être davantage partagé et consolidé, notamment dans le champ du travail social.



Une agilité et une souplesse de l'offre de formation sanitaire et sociale à développer sur plusieurs plans.



Une coordination entre les acteurs des secteurs sanitaire et social pour répondre aux besoins des territoires et/ou des métiers identifiés



Le développement des innovations pédagogiques et des expérimentations à encourager en accord avec l'évolution des pratiques du secteur.

Thème 3 - L'adaptation de l'offre de formation pour répondre aux besoins croissants de la population

Un diagnostic pouvant être davantage partagé et consolidé, notamment dans le champ du travail social.

Des liens entre les employeurs, les IFSS et acteurs de l'emploi à renforcer pour une meilleure diffusion des besoins recensés sur les territoires

Une coordination et un partage du diagnostic qui pourrait progresser particulièrement sur le secteur **social** avec l'appui du CARIFOREF régional.

Des conseillers et professionnels de l'orientation qui doivent davantage s'approprier les diagnostics

- Des actions de **formation** et **sensibilisation** sur les **formations** et **métiers** du **secteur SS** à **développer** auprès de ces acteurs de l'orientation et de l'emploi.
- Un partage d'informations et de diagnostics sur **tous les métiers à fort potentiel** de recrutement à développer (exemple : manipulateurs en électroradiologie médicale, masseurs-kinésithérapeutes, éducateurs spécialisés, TISF, métiers de la petite enfance, etc.)

➤ *Un partage de diagnostics à partager particulièrement sur le secteur social.*



Des réflexions prospectives à favoriser

Une capacité **d'anticipation** essentielle, face à des **risques et mutations nombreuses** : crises économiques, migratoires, sanitaires, basculements démographiques, etc.

Une cartographie des besoins et des ressources des territoires à préciser

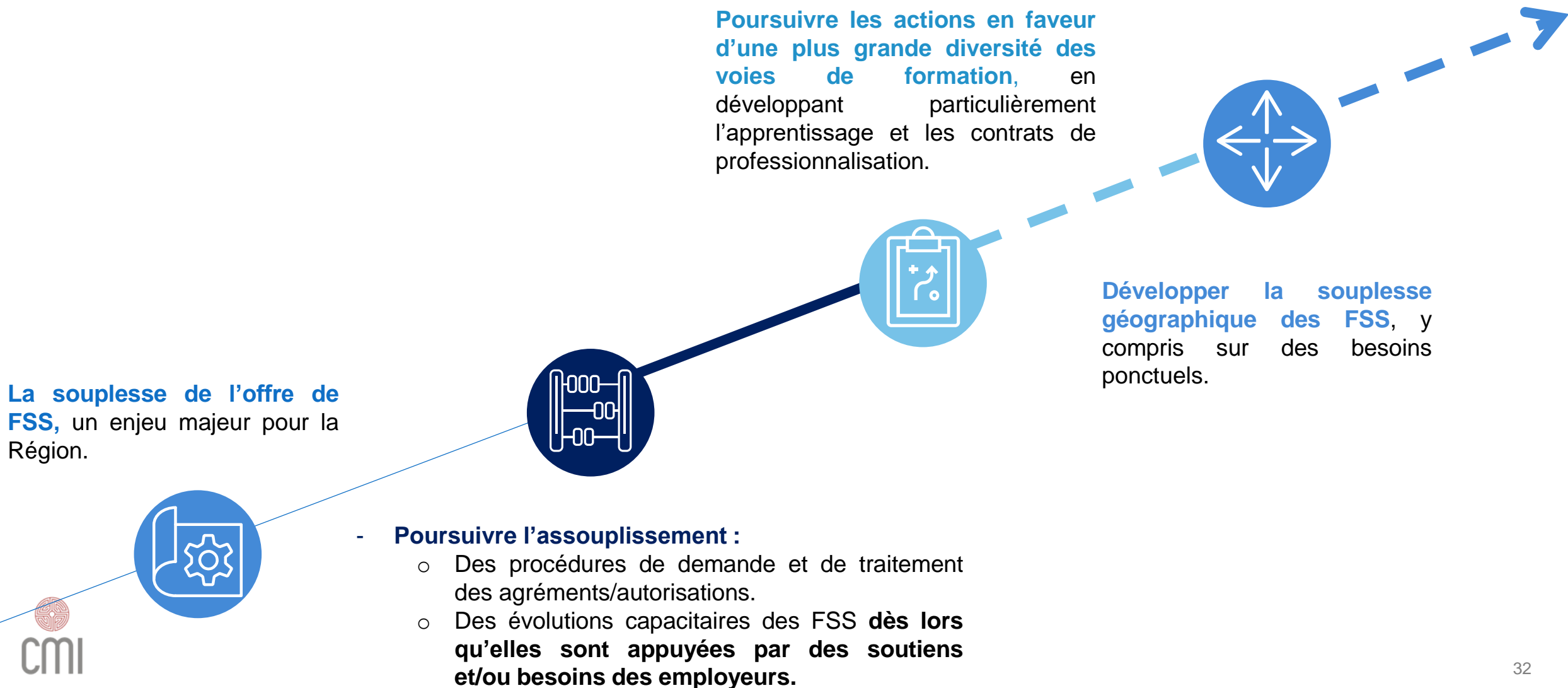
Des outils à imaginer ou perfectionner pour permettre une **identification** aisée des **ressources** (IFSS, employeurs, dispositifs, acteurs) et **besoins** (métiers et lieux en tensions) des **territoires** (à l'échelle régionale, départementale et/ou des bassins de vie ou d'emploi).

Un SRFSS que les acteurs doivent pouvoir mobiliser

- Un document que la **Région** veut, à ce titre, le plus **visuel** et **accessible** qui soit, avec des éléments **graphiques** et imagés.
- Un document concret qui sera **suivi** tout au long de sa mise en œuvre.

Thème 3 - L'adaptation de l'offre de formation pour répondre aux besoins croissants de la population

Une agilité et une souplesse de l'offre de formation sanitaire et sociale à développer sur plusieurs plans.



— Thème 3 - L'adaptation de l'offre de formation pour répondre aux besoins croissants de la population

Une coordination entre les acteurs des secteurs sanitaire et social pour répondre aux besoins des territoires et/ou des métiers identifiés



Des efforts de coordination et de maillage à poursuivre en faveur des territoires fragiles, souvent ruraux

- Un **maillage** des **IFSS** à renforcer pour répondre à la problématique de mobilité de certains publics (délocalisation des places de formation dans des antennes territoriales, recours encadré au numérique, etc.) notamment au sein des territoires « fragiles » (notamment la Sarthe et la Mayenne s'agissant des formations en travail social).
 - *NB : Veiller toutefois à préserver au sein des contenus de formation en distanciel la dimension humaine et sociale et le sens des métiers du secteur.*
- Le **déploiement de lieux stages au sein de ces territoires « fragiles »**, permettant de fidéliser certains apprenants sur ces zones et ainsi répondre aux besoins aigus en professionnels recensés.
- Une **coordination** des acteurs du secteur SS à **stimuler**, aux niveaux efficaces du **département/bassin d'emploi**.
 - *Exemple : les regroupements d'employeurs (GEIQ 49), dont les conditions d'accès ont été et peuvent encore être facilitées.*



Des forces qui doivent aussi converger face à l'accroissement des tensions de recrutement recensées sur le secteur

- Des places **ouvertes** par la Région sur les métiers identifiés.
 - Une attention à porter sur **la concordance** entre ces augmentations de places en formation et **le nombre de terrains de stage disponibles, et, en amont, sur la capacité des IFSS à accueillir ces nouveaux apprenants**. A ce titre, il est possible de diversifier les lieux de stages (*exemple : accueil de stagiaires en maisons de santé pluriprofessionnelles - MSP*).
- Des **déploiements de places de formation** nécessitant des **efforts collectifs et partagés**, pour répondre aux tensions croissantes de recrutement sur le secteur SS.
- La nécessaire montée en charge de l'alternance. **Le développement de l'apprentissage** et des **contrats de professionnalisation doit se poursuivre** dans toutes les FSS (*exemple : déployer l'apprentissage dans la formation en soins infirmiers, aujourd'hui inexistant en Pays de la Loire*).
 - Des actions **coordonnées** sont à mettre en place pour faciliter le recours à l'apprentissage dans le secteur public.

Thème 3 - L'adaptation de l'offre de formation pour répondre aux besoins croissants de la population

Le développement des innovations pédagogiques et des expérimentations à encourager en accord avec l'évolution des pratiques du secteur.



Des modalités et contenus de formation innovants pour répondre aux besoins évolutifs de la population ligérienne

- **Des actions de formation pluriprofessionnelles à développer** notamment entre les formations en travail social et les formations sanitaires (exemple : journée « intervenir à domicile »)
 - *Une vigilance quant au format de ces actions : la simulation semblerait être plus adaptée pour mettre en place ce type d'actions que les cours magistraux.*
- **Une innovation des formats pédagogiques à encourager** (exemples : des contenus de formation s'appuyant sur le jeu, classes inversées, simulation, compagnonnage, etc.).
- **Des compétences numériques à développer pour les formateurs et les apprenants**, en lien avec **l'évolution des pratiques pédagogiques et professionnelles** (exemple : comment gérer des situations de médiation à distance ?).
- Des établissements employeurs qui doivent aussi continuer de **développer une réflexion et des actions de formation.**



Des expérimentations et dispositifs dont il faut assurer le suivi pour garantir la qualité des formations dispensées

- **Un équilibre à trouver entre le distanciel et le présentiel.**
 - Le format distanciel n'est pas toujours adapté aux formations dispensées (exemple : les formations de l'aide à domicile, AF), aux publics présents en formation (exemple : personnes en reconversion professionnelle).
- La mise en place d'une **démarche évaluative et critique** des diverses expérimentations mises en œuvre.
- **Des réflexions à mener sur les rentrées différées.**

— Thème 3 - La réussite des apprenants en formation sanitaire et sociale



Favoriser la mixité et l'accessibilité des formations sanitaires et sociales pour tous les apprenants.



Les efforts à poursuivre en faveur d'un environnement de formation propice à la réussite et au bien-être des apprenants.



Consolider les actions d'orientation et d'accompagnement en amont de la formation pour limiter les arrêts et interruptions précoces.



Un renforcement nécessaire de l'accueil, du suivi et de l'accompagnement des apprenants, notamment durant leurs périodes de stage.

— Thème 3 - La réussite des apprenants en formation sanitaire et sociale

Favoriser la mixité et l'accessibilité des formations sanitaires et sociales pour tous les apprenants.



Des méthodes de formation à adapter à la nouvelle génération

- Un enseignement et un accompagnement à faire évoluer face à la nouvelle génération d'apprenants (utilisation du numérique, de dispositifs interactifs et impliquants, de mise en situation, etc.).



Un encadrement à renforcer pour les élèves issus de bacs pros

- Encourager les dispositifs/actions innovants mis en place en amont de l'entrée en formation par les IFSS (exemple : journées d'immersion au sein d'une formation, sensibilisation à la prise de notes, etc.)
- Une promotion des actions et des réflexions mises en œuvre sur l'adaptation des FSS à l'égard de ce public.



Un encadrement à renforcer, également, pour les publics formés éloignés de l'emploi

- En matière d'orientation, par la mise en place de bilans réguliers, et de dispositifs innovants à l'image du programme « Je prépare mon parcours vers la formation d'aide-soignant ».

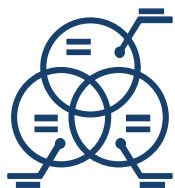


Des efforts pour aller vers des contingents plus mixtes et inclusifs.

- Poursuivre les mesures pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap : généralisation des référents handicap dans tous les IFSS ligériens, la poursuite des mises aux normes d'accessibilité des bâtiments de formation, etc.
- Développer/renforcer le recours aux intervenants-pairs en situation de handicap pour sensibiliser les apprenants sur ces questions et leur apprendre à adopter la bonne posture ainsi que les bons gestes professionnels.
- Encourager les mesures en faveur de l'augmentation de la proportion d'hommes dans les FSS.

— Thème 3 - La réussite des apprenants en formation sanitaire et sociale

Les efforts à poursuivre en faveur d'un environnement de formation propice à la réussite et au bien-être des apprenants.



Des actions à promouvoir pour lutter contre la précarité des apprenants

- Communiquer davantage sur les **aides du CROUS**, accessibles pour les étudiants des FSS.
- Faciliter l'accès des étudiants en FSS aux **infrastructures et services universitaires** lorsque ceux-ci sont situés à proximité de leur lieu de formation, et informer sur ce sujet (exemple d'apprenants qui ont payé la CVEC alors que cela n'était pas nécessaire).
- Promouvoir les dispositifs et actions de **soutien** mis en place par les **acteurs** du secteur (exemple : aides **départementales** de la Mayenne).



Une communication à poursuivre sur les aides régionales apportées aux apprenants

- **Communiquer de façon homogénéisée auprès des instituts de formation** sur les aides régionales auxquelles peuvent prétendre leurs apprenants, à l'instar de la mesure récente permettant aux apprenants d'exercer un CDI étudiant jusqu'à 15h/ semaine en parallèle de leur cursus.
- **Renforcer la communication sur le financement régional des coûts de formation de certaines formations sanitaires et sociales auprès des apprenants (exemple : aide-soignant).**
- Des **outils** / actions à imaginer pour **améliorer la connaissance** des apprenants cibles :
 - **Forums numériques** pour centraliser les questions.
 - Diffusion de messages sur les réseaux sociaux.



Des actions à promouvoir en faveur du bien-être des apprenants

- Promouvoir les dispositifs et **actions** mis en place en faveur du bien-être des apprenants (exemple : **suivi psychologique** des apprenants par un accès facilité à des psychologues, sophrologues, etc.)

— Thème 3 - La réussite des apprenants en formation sanitaire et sociale



Des IFSS qui doivent s'adapter à l'évolution des modalités de sélection

- Veiller à l'évolution des pratiques de sélection et leur impact.
- Des projets de création **passerelles** entre la première année de formation en médecine (PASS) et la 2^e année de formation en soins infirmiers (Université d'Angers).

Une formation qui doit permettre de consolider un « projet professionnel »

- Un projet professionnel à affiner et à consolider sur tout le parcours de formation, de l'entrée à la sortie, en lien avec les **valeurs de la personne**.
- Des **programmes de soutien et de reconversion** à développer pour les apprenants confrontés à des **situations d'échecs et d'abandons** (notamment les **étudiants des universités**), pour leur permettre de **rebondir, de reprendre confiance en eux**, et éventuellement de se **réorienter au sein des FSS**.
- Des pistes à explorer **pour les apprenants de FSS en situation d'échec**, pour les accompagner et éventuellement les réorienter vers d'autres FSS qui correspondraient davantage à leurs **attentes et à leur projet professionnel**.



Consolider les actions
d'orientation et
d'accompagnement en
amont de la formation
pour limiter les arrêts et
interruptions précoces.

Des professionnels de l'orientation qui doivent aussi renouveler leur activité

- Un **rôle renforcé des conseillers en orientation** qui doivent se saisir de tous les outils à disposition pour aiguiller vers ces métiers, selon les capacités et appétences des personnes reçues.
- Une **formation sur ces métiers** à développer pour les professionnels de l'emploi et de l'orientation (CEP, conseillers Pôle Emploi, conseillers des missions locales, etc.) voire plus globalement pour **l'ensemble des prescripteurs** (professeurs du secondaire).

— Thème 3 - La réussite des apprenants en formation sanitaire et sociale

Un renforcement nécessaire de l'accueil, du suivi et de l'accompagnement des apprenants, notamment durant leurs périodes de stage.

Une attention forte à maintenir sur les interruptions



- Mobiliser la notion d'« **interruption** » en place de celle de l'« **abandon** ».
- Un **encadrement** fort des personnes en interruption à **poursuivre** : elle constitue souvent un sas vers l'arrêt de la formation.
- Un travail à poursuivre et approfondir sur **l'analyse** des **causes** des interruptions/ arrêts de formation.

Des chantiers de progrès sur la sécurisation pendant la formation



- **L'accompagnement des stagiaires** : poursuivre les projets/actions mis en place en faveur d'un meilleur accompagnement des stagiaires (= projets managériaux), **former** et **valoriser** les **formateurs aux fonctions tutorales** (exemples : former aux nouveaux référentiels, former au bon accueil en stage, etc.)
 - *NB : un module a été récemment créé au sein de la formation AS sur l'encadrement.*
- Encourager le **partage d'expériences**, multiplier les **lieux de stages** (maisons de santé) pour les désengorger.
 - *Porter une vigilance sur le management des stagiaires, qui ne sont pas des salariés et ne peuvent donc pas être considérés comme tels.*

Des diplomations à accélérer au terme de la formation



- Des **délais** entre la fin des études et la **diplomation** à raccourcir ou encadrer.

Arrêté du 10 juin 2022 prescrivant des mesures nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire

Les apprenants AS et infirmiers ayant terminé leur cursus et qui seront diplômés entre le 1er juillet 2022 et le 30 septembre 2022 peuvent exercer en attendant d'être diplômés, sous réserve de la publication d'un arrêté préfectoral et du respect de conditions (fin arrêté le 22/09/22). **Dans les Pays de la Loire, l'arrêté ne s'appliquera qu'aux aides-soignants, sur décision du préfet.**

Source : légifrance, 2022 39

— Thème 4 - L'installation durable des futurs professionnels au sein des territoires ligériens



Des échanges de bonnes pratiques entre les instituts de formations sanitaires et sociaux et les employeurs du secteur à encourager



L'accès à la formation tout au long de la vie (FTLV) à simplifier et fluidifier



Plusieurs leviers d'attractivité et de fidélisation à mobiliser (hors champ des compétences régionales)

— Thème 4 - L'installation durable des futurs professionnels au sein des territoires ligériens

Des échanges de bonnes pratiques entre les instituts de formations sanitaires et sociaux et les employeurs du secteur à encourager.

Renforcer les liens entre instituts de formation et les employeurs.



Un soutien des employeurs à l'élaboration de projets de management des professionnels



Une marque employeur à développer



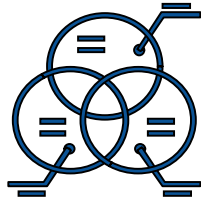
- **Des projets à promouvoir ou à créer**, le cas échéant, pour diffuser les bonnes pratiques de fidélisation. Les IFSS peuvent devenir de **véritables ambassadeurs des futurs professionnels qu'ils forment** et bénéficient d'un bon ancrage au sein du bassin d'emploi local, constituant un facteur déterminant pour l'installation des formés.

- Une communication et des projets à construire autour de **la notion porteuse de « parcours professionnel »**.
- Des **professionnels** avec des besoins de **perspectives claires** d'évolution de carrière, de formation, ou de prise de responsabilités
- Des activités de formateur/ promoteur qui pourraient permettre de valoriser et dynamiser les fins de carrières :
 - Un **aménagement** justifié par la **pénibilité** des métiers concernés.
 - Des fins de carrières plus **attractives**.
 - Des formateurs et promoteurs mieux **formés** et plus **disponibles**.
 - *Exemple : dans la limite du possible, certains employeurs libèrent une après-midi de libre aux professionnels qui se consacrent aux actions formation et de tutorat auprès des stagiaires*

- La création ou le renforcement de lieux et/ou d'évènements concrétisant **un dialogue entre les personnels des établissements** afin de concevoir et **diffuser des pratiques porteuses**.
- Une acculturation des employeurs à la pratique de **benchmarks entre établissements**.

— Thème 4 - L'installation durable des futurs professionnels au sein des territoires ligériens

L'accès à la formation tout au long de la vie (FTLV) à simplifier et fluidifier



Des projets de reconversion / montée en compétence à faciliter

- Des dispositifs de **passerelles** mis en place par certains acteurs du secteur afin de lutter contre l'**usure professionnelle** (exemple : les passerelles développées par le Département de la Mayenne entre assistant familial et accueillant familial).
- Des **leviers** nombreux :
 - Le renforcement de l'**aide à la transition professionnelle**.
 - La facilitation des **reconversions professionnelles vers ces secteurs** (exemples : les formations de la petite enfance à l'image des AP et EJE, aide à domicile)
 - La **clarification du cadre** pour les employeurs.
- Une connaissance **du dispositif Pro-A** chez certains professionnels et IFSS à améliorer (exemple : dans le secteur de la petite enfance).



Des dispositifs de validation, certification de compétences et d'évolution professionnelle à faire monter en charge

- Une **généralisation et une facilitation** du recours **VAE et POEC**.
 - **Des dispositifs à mieux faire reconnaître et connaître.** Les OPCO peuvent être confrontés à un très faible nombre de candidats pour les POEC.
 - Un **accompagnement** des candidats à **renforcer et adapter dans le cadre de la VAE**. Les candidats à la VAE sont souvent motivés mais disposent parfois de parcours académiques difficiles et manquent parfois de confiance (difficultés avec l'écrit).
 - *Mettre en lien avec la rénovation engagée dans le cadre de l'expérimentation REVA.*
 - Suivre l'évolution des dispositifs de VAE développés en Pays de la Loire, à l'instar du dispositif de VAE renforcée (224h soit 32 jours de formation) mis en place en Nouvelle Aquitaine pour la formation d'AP.

— Thème 4 - L'installation durable des futurs professionnels au sein des territoires ligériens



Plusieurs leviers d'attractivité et de fidélisation à mobiliser (dépassant le champ de compétences régionales)

Une approche qui doit continuer d'intégrer davantage la QVT

- Une participation des professionnels à la thématisation des risques psycho-sociaux (**RPS**) auprès de l'employeur à développer.
 - Un point d'attention sur l'exercice libéral pour lequel l'identification des RPS ne peut bénéficier de l'appui de la structure.
- Des échanges avec les **professionnels** à développer pour identifier les moments **épanouissants**, et **créateurs de sens**.
- Une montée en charge de **systèmes de signalement et alerte** sur les lieux qui y sont particulièrement sensibles et exposés.
 - Sur ce point, des **petites structures plus exposées**, car **moins intégrées aux réseaux** où ont été mis en place de tels systèmes (exemple de la petite enfance).

Les conditions d'installation

- Des **événements/actions** facilitant l'installation des futurs professionnels et/ou ceux existants (exemple : nuits de l'installation) à **promouvoir**.
- Des démarches d'« **aller vers** » les **diplômés** mises en place par les structures employeuses, et à encourager.

Une qualité de vie globale essentielle sur la question de la durée de vie professionnelle

- Des enjeux relatifs à la **mobilité**, à l'accès au **logement** ainsi qu'aux **infrastructures**, à la **garde d'enfants**, etc.

— Prochaines étapes



Rédaction de l'architecture du SRFSS 2023-2028, intégrant des fiches actions.

Rédaction du SRFSS.



25 juillet 2022

